



La Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

FLORENCE DARMON | AVRIL 2021

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel apporte des changements notables pour les entreprises et les salariés ou particuliers. Tout d'horizon des grands principes.

Les objectifs de la nouvelle loi

La Formation Professionnelle en France, qui représente un chiffre d'affaires annuel de 15 Milliards€ au 1^{er} janvier 2020 (en évolution de 13,2 à 15 Mds€ entre 2011 et 2019) pour 90 000 organismes, mérite que l'on s'y intéresse! D'autant que le total des dépenses nationales est de 26 milliards, en incluant les frais annexes, comme aides fiscales, rémunération des salariés en formation, frais de déplacement et d'hébergement, frais de fonctionnement des organismes d'Etat.

Les réformes de la formation professionnelle se sont succédées depuis 15 ans, avec en 2004 la loi *Relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, jusqu'à la loi de 2018, qui vise à dédier une part plus importante à la formation des demandeurs d'emploi (pour 22% des dépenses) et à simplifier les conditions d'accès à l'apprentissage au profit des jeunes (à hauteur de 30% des dépenses), tout en généralisant l'exigence d'obtenir une certification « qualité » (« qualiopi ») pour les organismes de formation qui souhaiteront accéder à un financement public ou mutualisé.

Face à **l'évolution rapide des métiers**, mais également à l'importance toujours accrue des enjeux liés à la **transition écologique, aux transformations numériques** (et l'arrivée de l'intelligence artificielle) et à **l'importance des liens humains** (cohésion sociale, culture d'entreprise, développement des services à la personne), ainsi qu'au turn over accru dans les entreprises ou aux souhaits de reconversion, le développement des formations tout au long de la vie prend une dimension qui mérite une grande attention.

Nous espérons que les quelques informations qui suivent vous permettront de disposer d'une lecture synthétique de ces réformes, et que les différents sigles n'auront plus de secret pour vous!

Aujourd'hui la formation professionnelle c'est quoi ?

C'est un outil au service de tous les actifs: salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi, qui permet de **se former tout au long de sa vie professionnelle**, pour accéder à un emploi, s'y maintenir, en changer, et plus généralement **pour développer ses compétences**.

La réforme de 2018 introduit les changements suivants **pour les entreprises** :

- La Formation Professionnelle est financée par les entreprises, qui s'acquittent désormais chaque année d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (**CUFPA**), dont le montant est calculé **en fonction de leur masse salariale**, composée de:
 - la taxe d'apprentissage pour 0,68% (avec exonérations progressives jusqu'en 2024, pour un certain nombre de secteurs dont le secteur associatif)
 - la contribution à la formation professionnelle continue pour 1% (0,5% pour les entreprises de moins de 11 salariés)
- Par ailleurs, le « plan de développement des compétences » remplacera le plan de formation, les entreprises devant toujours participer au maintien de l'employabilité de leurs salariés, tandis que le dispositif de la « période de professionnalisation » est supprimé.

La collecte est dorénavant assurée par les **OPCO** (opérateurs de compétences), jusqu'à ce que l'**URSSAF** (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, organisme privé chargé d'une mission de service public) prenne le relais en 2022. Ceci s'accompagnera également d'un alignement sur l'année fiscale en cours. Mutualisés, et après déduction de la part de 35% conservée

par les OPCO, ces fonds sont alors transmis à France Compétences, qui décide chaque année de leur répartition aux différents opérateurs de la formation, dans le cadre fixé réglementairement.

Quels sont les principaux acteurs de la mise en œuvre du dispositif ?

Au-delà des débats et politiques qui sont pilotés comme suit :

- Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les régions définissent et pilotent les politiques emploi-formation,
- Les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles coordonnent les politiques au niveau territorial,
- Tandis que France Compétences anime le débat public et assure le financement, la régulation et l'amélioration du système, relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage,

nous rencontrons les acteurs suivants :

France Compétences

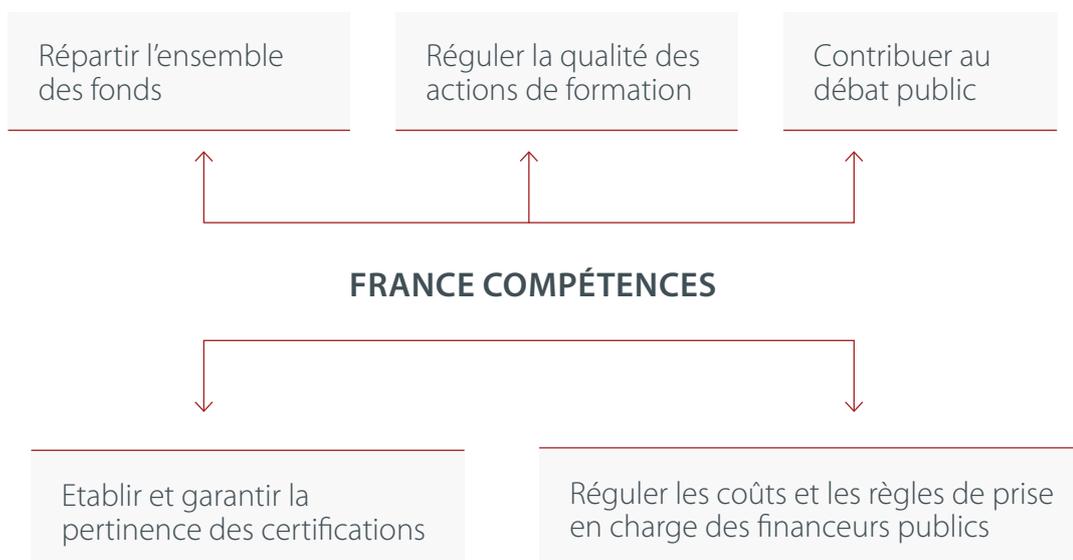
Créée en janvier 2019, c'est **l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage**. Instance centrale de gouvernance composée de trois collèges : l'État, les régions et les partenaires sociaux, elle a remplacé les instances nationales précédentes (Copanef, Cnefop) et absorbé le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Pour faire simple, dorénavant France Compétences c'est le Pilote. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de :

- établir et garantir la pertinence des certifications par l'actualisation du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), incluant notamment les nouvelles compétences requises par l'évolution des métiers. Ainsi France compétences joue **un rôle clé dans la transformation de l'offre de formation**, car en lien avec les branches, elle participe à la construction des titres et des diplômes professionnels ; rappelons dans ce cadre le rôle principal de la « **certification professionnelle** », et donc du RNCP, qui **vise à garantir une opérationnalité directe dans l'emploi** : la construction des titres ou des diplômes en blocs de compétences, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès aux titres et diplômes par capitalisation et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen ;
- répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de formation ;
- réguler la qualité des formations ;
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- et par ses compétences, de participer au débat public.

Plus particulièrement, la répartition et le versement des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance est assurée par France Compétences :

- aux OPCO pour le **financement des contrats** d'apprentissage, de professionnalisation et de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;



- aux opérateurs régionaux du **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**: ces opérateurs ont été sélectionnés par France Compétences, après appel d'offres lancé au niveau national;
- aux Régions, par une dotation pour **le financement des centres** de formation des apprentis et pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique;
- à la Caisse des dépôts et consignation (**CDC**), pour **le financement du compte personnel** de formation (**CPF**);
- aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (**CPIR**) pour le **financement des projets de transition** professionnelle;
- à l'État, via Pôle Emploi, pour la formation des demandeurs d'emploi.

Les fonds (hors part réservée aux OPCO, dont 92% ont été affectés aux formations en alternance) **ont représenté pour 2020 un budget global de 8,8 Milliards €**, répartis comme suit (au-delà des 20,5 M€ de frais de fonctionnement de France Compétences, dont un tiers sont dédiés à ses dépenses de personnel):

Les OPCO pour « Opérateurs de Compétences » :

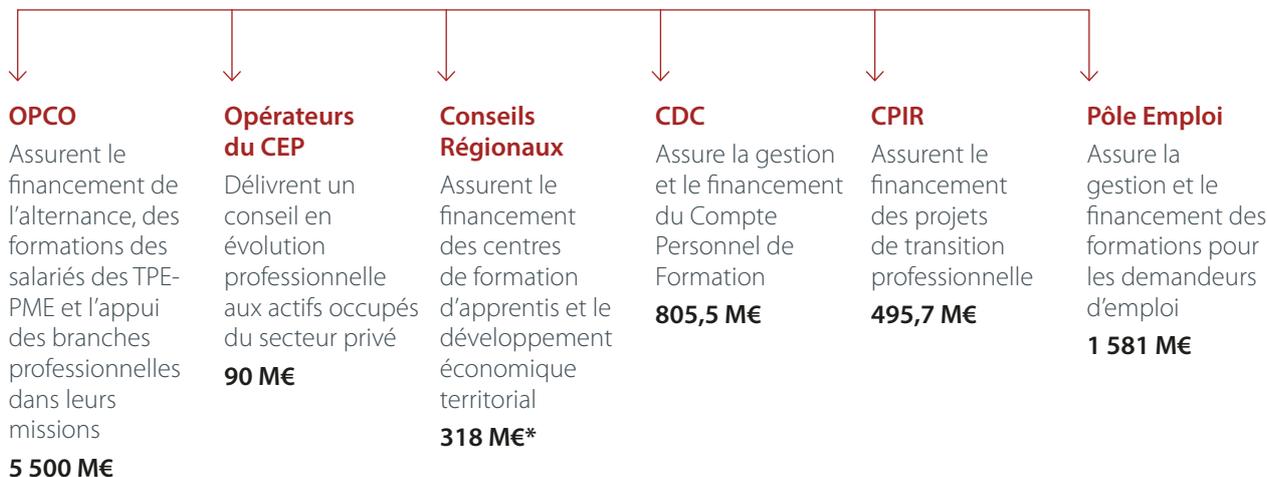
Historiquement, lorsqu'une entreprise souhaitait mettre en place une action de formation pour ses collaborateurs, elle faisait appel à son **OPCA**, « Organismes Paritaires Collecteurs Agréés ». Avec la réforme **nous ne parlons plus d'OPCA mais d'OPCO**: la réforme a permis de fusionner les acteurs et de les rassembler par branche métier.

Nous sommes ainsi passés de 21 OPCA à 11 OPCO, dont les missions sont:

- Aider les branches à construire les certifications professionnelles;
- Accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation;
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

La gestion des OPCO par les partenaires sociaux demeure. Ils continuent à collecter les **contributions conventionnelles** (décidées par les partenaires sociaux des branches professionnelles) **et volontaires** des entreprises.

Les fonds reçus par France Compétences sont reversés à divers acteurs pour leur permettre d'assurer leurs missions



* dont 138 M€ fonctionnement 180 M€ d'investissement

Quels sont les impacts de la réforme ?

Pour les salariés

Ils disposent dorénavant de:

- Un Compte personnel de formation (CPF) alimenté en euros et non plus en heures: 500 euros par an (800 pour les salariés non qualifiés), dans la limite de 5 000€ (8 000€). Les salariés travaillant au moins à mi-temps ont
- les mêmes droits que les salariés à temps plein. Les salariés bénéficient d'un « service dématérialisé gratuit » pour accéder aux « informations sur les formations » accessibles par le CPF, le montant dont ils disposent, s'y inscrire individuellement et payer,
- Un élargissement des formations finançables par le CPF du fait de l'abandon des listes de certifications sélectionnées par les partenaires sociaux,

- Le congé individuel de formation (**CIF**), dispositif de reconversion professionnelle, est remplacé par un « CPF de transition professionnelle ». La prise en charge d'une rémunération minimale est déterminée par décret. Le projet de l'individu est accompagné par un conseiller en évolution professionnelle (**CEP**),
- Le maintien par l'entreprise de l'entretien professionnel tous les deux ans avec un bilan tous les six ans, l'abondement d'un projet CPF devenant un critère à suivre.
- Cette évolution conduit à ce que la responsabilité de la formation soit beaucoup plus à l'appréciation principale du salarié, qui peut choisir de se former sur des compétences personnelles qui n'ont rien à voir avec son métier.
- Pour les apprentis mineurs: temps de travail maximum porté de 35 à 40 heures par semaine et possibilité de porter la durée de travail quotidienne à 10 heures, au lieu de 8 heures, dans certaines branches déterminées par décret,
- Rupture du contrat: fin du passage obligatoire aux prud'hommes pour licencier un apprenti pour faute grave ou inaptitude. L'apprenti pourra démissionner, après une phase de médiation. En cas de rupture, le centre de formation devra permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant six mois et lui chercher un nouvel employeur,
- Financement des centres de formation en fonction du nombre d'apprentis qu'ils accueillent. Obligation pour les CFA et lycées professionnels de rendre publics chaque année leurs taux d'obtention des diplômes et d'insertion,
- Création d'une aide unique, remplaçant trois aides et un crédit d'impôt, destinée aux entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis (montant fixé par décret).

Pour les apprentis

Le système s'appuie sur 3 acteurs :

- le développement et la définition des formations sont confiés aux branches professionnelles,
- la formation est délivrée par le biais d'un **CFA** (Centre de Formation des Apprentis), qui bénéficie d'un financement direct en fonction du nombre de contrats d'apprentissage signés,
- le financement de la prise en charge est assuré par les OPCO.

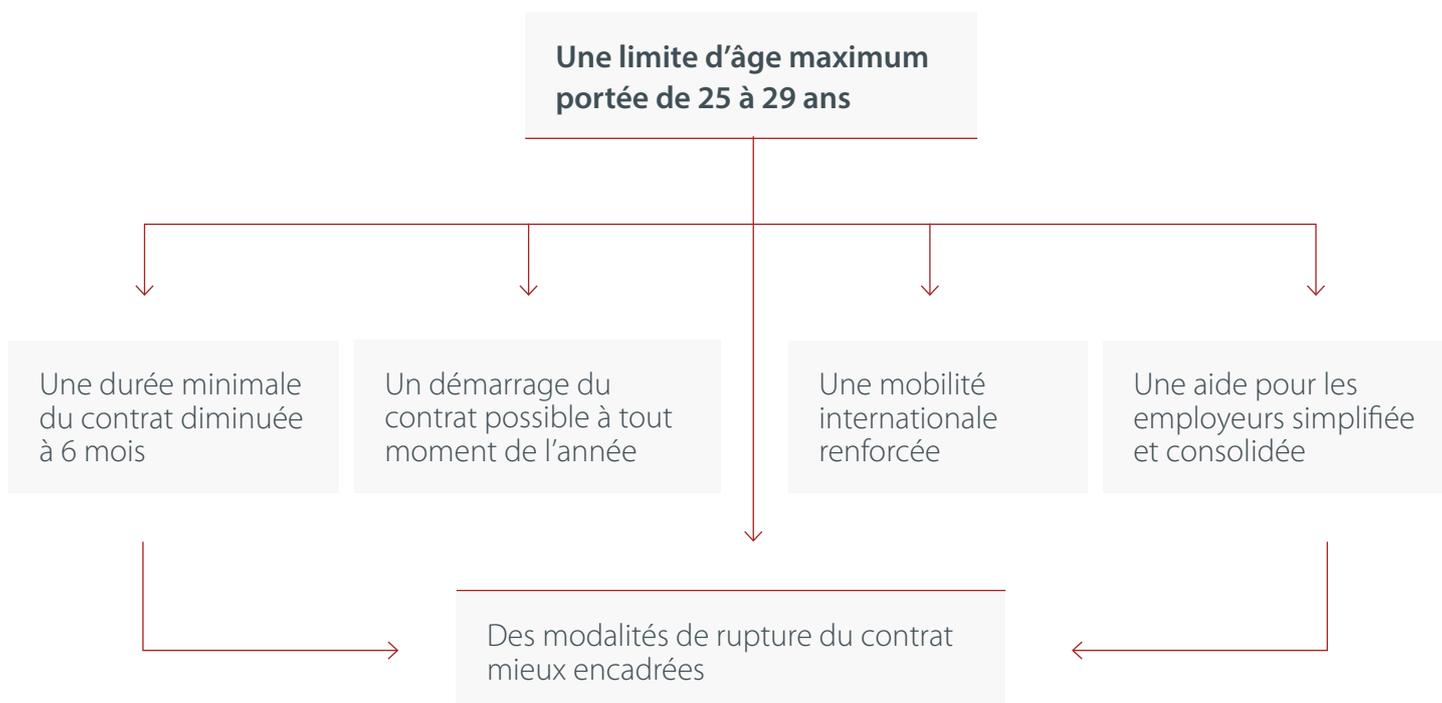
Les ajustements apportés par la loi facilitent le développement des contrats d'apprentissage :

Plus particulièrement :

- Limite d'âge portée de 25 ans à « 29 ans révolus »,

Pour les centres de formation

- Pour prodiguer une formation financée par l'Etat, les Régions ou le CPF, à compter du 1er janvier 2021 (repoussé à 1er janvier 2022 pour cause de crise sanitaire), il faudra disposer de la nouvelle certification qualité (**Qualiopi**).
- On note que la création d'un CFA par un établissement ou une branche est beaucoup plus facile qu'auparavant, tandis que le positionnement de la définition des formations auprès des branches conduit à privilégier davantage des formations plus courtes ou opérationnelles.



Qu'en est-il de la qualité des formations ?

Au-delà de la qualité du contenu, validée par France Compétences, la qualité perçue par les bénéficiaires (stagiaires, entreprises) est extrêmement importante : comprendre et répondre aux besoins des clients, même quand le besoin n'est pas explicitement exprimé ; savoir impliquer le client au bon moment, lorsque c'est nécessaire ; établir des procédures rigoureuses pour contrôler la qualité et l'homogénéiser ; avoir une promesse de valeur pertinente, claire, lisible et soutenable ; faire preuve d'écoute, de réactivité, d'empathie.

Il est donc essentiel d'adapter son offre en permanence et d'en faire évoluer les contenus, tant sur les formats (blended learning, e-learning) que sur les domaines couverts (numérique, soft skills, etc.). De même, pensez aux nouveaux services : en amont (conception et ingénierie adaptée aux besoins recensés) et en aval (suivi post formation).

Ainsi avant tout le type de compétences à acquérir doit évoluer au regard des besoins : définition de ces besoins, conception et ingénierie de la formation, suivi des compé-

tences, évaluation, donc offre de prestations *end to end* est un incontournable des bons organismes de formation.

Et avec la crise sanitaire de la Covid 19 ?

Les entreprises vont sûrement préserver leur trésorerie, mais les régions ont engagé des plans d'urgence de formation et l'Etat prend largement en charge les coûts de formation des salariés en chômage partiel. De même, le salaire des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation est versé, même pendant la période de suspension de l'emploi, jusqu'à la fin de la formation... **Donc le besoin de formation et sa mise à disposition ne sont pas remis en cause par la crise sanitaire.**

En revanche la concurrence s'amplifie avec certains acteurs déjà positionnés sur les réseaux sociaux (LinkedIn ou Facebook, pour repérer et recruter les populations solvables, capables de financer des programmes d'executive education), tandis que les GAFAMs en profitent pour ouvrir des formations gratuites qui permettent d'étendre leur offre réseau (nouveaux canaux d'acquisition clients).