

ANI Formation professionnelle, ce qui change dans l'entreprise et pour chacun

Un accord sur la formation professionnelle a été finalisé vendredi 13 décembre. Pourtant, jusqu'à la dernière réunion, l'aboutissement était loin d'être sûr, tellement les enjeux étaient importants ...et deux organisations n'ont pas signé : CGPME et CGT. En effet, l'accord bouleverse profondément le paysage de la formation professionnelle, devenu trop complexe, d'accès très inégal et d'un rendement trop limité *, tel qu'il s'est construit et stratifié depuis 40 ans.

Un droit nouveau : le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est pour les salariés le cœur de l'accord.

Mise en œuvre de l'ANI du 11 janvier 2013, il doit permettre aux salariés de se qualifier et requalifier, en remplaçant le DIF (droit individuel de formation), créé en 2003 et qui est resté peu utilisé. Chaque salarié en possèdera un, à partir du 1^{er} janvier 2015, pendant toute sa vie professionnelle et pourra cumuler des heures de formation (au moins 20 heures par an pendant 6 ans + 10 heures par an pendant 3 ans de plus) soit 150 heures, qui pourront être abondées, au moment de son projet de formation, par l'employeur, par Pôle emploi pour les chômeurs, par les pouvoirs publics État, Régions, ou par l'Agefiph pour les personnes handicapées.

Ce cumul d'heures doit servir à une formation qualifiante, correspondant à des besoins de l'économie, pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels, reconnue par la branche (certificats de qualification professionnelle, CQP), ou inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou sur une liste établie régionalement par les partenaires sociaux.

Le CPF a une grosse différence avec le DIF : il accompagne le salarié d'un bout à l'autre de sa vie professionnelle et est complètement transférable et utilisable quelle que soit la situation de la personne au cours de sa vie professionnelle. Le CPF représente donc aussi un accès élargi à la formation pour les demandeurs d'emploi, grâce au financement possible par le Fonds de sécurisation des parcours professionnels et aux abondements que pourront faire l'État, Pôle emploi et les Régions. En cela, il doit répondre à l'objectif de former ceux qui en ont le plus besoin.

Cependant le défi est qu'on ne recommence pas l'histoire du DIF, que 5 % seulement des salariés par an utilisaient, et que cela mène vraiment à une qualification, en une fois, ou par étapes. Le CPF correspond à une conception d'épargne individuelle formation, pour se qualifier, se requalifier, ou pour accéder à une qualification supérieure. Mais atteindre une qualification par le CPF suppose que la personne obtienne des abondements, car peu de qualifications peuvent s'obtenir en 150 heures. Sa réussite dépend en fait de la coordination entre les acteurs de la formation. C'est aussi un défi à l'appareil de formation d'organiser l'accès à ses certifications en modules ou étapes permettant de jouer plusieurs fois sur son CPF.

La réforme du financement de la formation

Alors que le financement est basé depuis la loi de 1971 sur une obligation financière sans obligation de former, l'accord part de l'analyse que les entreprises ne vivent plus la formation comme une contribution obligatoire puisqu'elles dépassent largement l'obligation financière (0,55, 1,05 ou 1,6 % de la masse salariale selon la taille de l'entreprise) avec une moyenne de 2,7 %. Même si toutes les entreprises sont loin d'être passées à une conception du plan de formation comme un investissement, les partenaires sociaux pensent maintenant qu'il n'est donc plus nécessaire d'avoir une imposition de

montant pour ce qui concerne les besoins de formation internes à l'entreprise, le plan de formation. « La logique actuelle d'obligation de dépenser (...) interdit le recours à la technique de l'épargne, indispensable pour financer des projets lourds sur le moyen terme. » (Barthélémy – Cette). La suppression du 0,9 % obligatoire pour le plan de formation devrait donc renforcer la mise en œuvre de la formation conçue comme un investissement.

On laisse en revanche en contribution obligatoire tout ce qui concerne les dispositifs mutualisés, existants – CIF (congé individuel de formation), alternance (contrat de professionnalisation), formation dans les TPE-PME - ou créé par l'accord - le compte personnel de formation :

Les versements des entreprises aux OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés)

	Plan formation	Contrat de professionnalisation	Congé individuel de formation	FPSP	CPF	Total
1 à 9 salariés	0,40 %	0,15 %				0,55 %
10 à 49 salariés	0,20 %	0,30 %	0,15 %	0,15 %	0,20 %	1 %
50 à 299 salariés	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %
300 et plus		0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %

Les PME ont été un des principaux points conflictuels de la négociation, la CGPME voulant maintenir la contribution obligatoire pour assurer la formation dans les petites entreprises grâce à la mutualisation des fonds collectés par les OPCA. Pourtant cet effet de mutualisation des fonds au profit des PME est un argument qui a ses limites puisque l'accès à la formation pour les salariés de ces entreprises reste beaucoup plus limité que dans les moyennes ou grandes entreprises :

Répartition des stagiaires et taux d'accès à la formation par sexe et taille d'entreprises en 2011

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Ensemble
Homme (%)	55,1	57	58,2	57,2	56,2	61,2	58,4
Taux d'accès à la formation des hommes	15,3	24,5	41,2	50,2	56,4	61,6	45,1
Femmes (%)	44,9	43	41,8	42,8	43,8	38,8	41,6
Taux d'accès à la formation des femmes	14,6	22,5	35,5	45,4	53	52,1	39,6
Taux d'accès à la formation H et F	15	23,6	38,6	48	54,9	57,5	42,7

Source : déclarations n°2483 – exploitation Céreq

Le renforcement de la négociation et du rôle des IRP

L'accord parie que le développement des compétences sera plus efficace s'il est discuté avec les représentants des salariés. Par ce texte, les sections syndicales et les représentants des salariés ont déjà le sens des interventions en entreprise qu'ils peuvent engager dès maintenant, même si ces mesures ne seront réglementaires qu'après leur transcription dans la loi et les décrets. Ceci afin de peser sans attendre sur la politique de formation de l'entreprise, pour un réel développement des compétences des salariés, une égalité d'accès à la formation, en particulier pour ceux qui en ont le plus besoin et ceux qui en sont les plus exclus.

Les IRP

- L'accord donne aux IRP le suivi de la mise en œuvre des règles conventionnelles de la branche et des accords d'entreprise sur la formation professionnelle ;
- il élargit la consultation sur le plan de formation au-delà des aspects réglementaires et quantitatifs des dépenses, par la communication du nombre d'entretiens professionnels, du taux d'accès à la formation des salariés ;

- ils doivent exercer un contrôle de l'obligation de l'employeur de maintien de l'employabilité des salariés de l'entreprise, de développement de leurs compétences et de leur suivi individualisé grâce au conseil en évolution professionnelle.

La négociation en entreprise

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la négociation de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) intégrera les mesures d'accompagnement en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences, de mobilité professionnelle et géographique ;
- elle portera aussi sur les grandes orientations de la formation dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, notamment les compétences et orientations à acquérir dans les trois ans, les catégories prioritaires de salariés, les modalités de mise en œuvre du CPF et de son utilisation, et l'abondement du CPF.

Comme les accords précédents, la diffusion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises reste la condition première de son utilité et de sa réussite pour faire de la formation un outil de la sécurisation des parcours professionnels, de la compétitivité des entreprises et du développement de la qualification des salariés.

* cf. http://www.clesdusocial.fr/IMG/pdf/formation_professionnelle_continue-2.pdf

Le texte de l'ANI :

http://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-12/projet_daccord_sur_la_formation_professionnelle_continue_du_14_decembre_2013.pdf

Les autres points-clés :

- *L'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation (CIF) ;*
- *Le développement des compétences et des qualifications des salariés avec la mise en place de l'entretien professionnel pour tous les salariés ;*
- *La mise en place d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) ;*
- *Le renforcement des observatoires des métiers ;*
- *La remise à plat de la gouvernance du système de formation, notamment au travers de l'élargissement du champ de compétences du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (Cpnfp).*