

La nouvelle formation professionnelle en 8 points clés

La loi du 5 septembre 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel » est présentée comme une « réforme structurelle » face à la mutation rapide des emplois. Tour d'horizon des nouveautés.

1 DEVENIR ACTEUR DE SA FORMATION

Via l'application du compte personnel de formation (CPF) disponible à partir de l'automne 2019, les actifs auront directement accès à un panel d'organismes de formations (avec taux de réussite, satisfaction des utilisateurs...). Les inscriptions et le paiement s'effectueront en ligne. Des « conseils en évolution professionnelle », gratuits et présents sur l'ensemble du territoire, apporteront des conseils.

2 S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS

Les jeunes pourront entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans. Les personnes à mi-temps bénéficieront des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein. Chaque actif disposera de 500 € par an sur CPF - 800 € pour les moins qualifiés -, et les personnes en situation de handicap bénéficieront d'un abondement supplémentaire de leur CPF.

3 ANTICIPER LES RECONVERSIONS

Un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance permettra aux salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion, tout en conservant le

contrat de travail et la rémunération. Les droits au chômage seront ouverts pour les démissionnaires porteurs d'un projet professionnel.

4 RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE L'APPRENTISSAGE

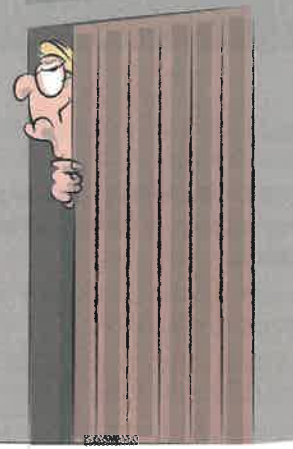
Une aide de 500 € pour le permis de conduire pour les apprentis mineurs, une augmentation de 30 € par mois pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en bac pro... La loi

J'AI QUELQUES JEUNES À FORMER, JE DOIS LES PLACER COÛTE QUE COÛTE



DÉSOLÉ ! VOS COLLÈGUES SONT DÉJÀ PASSÉS

ENTREPRISE



renforce l'attractivité de l'apprentissage. Tout contrat entre un jeune et une entreprise aura sa formation financée en CFA. Un Erasmus pro sera créé d'ici à 2022 pour 15 000 jeunes apprentis. Les jeunes en apprentissage pourront faire valoir leurs acquis pour réduire la durée de formation ou, au contraire, l'allonger avec une « prépa apprentissage ».

5 AIDER LES ENTREPRISES

Les entreprises de moins de 250 salariés formant des jeunes en CAP ou bac pro disposeront d'une aide unique. Il faut y ajouter la mise en place d'un collecteur unique (Urssaf) et une durée de contrat qui tienne compte des acquis de l'apprenti. Le droit du travail intégrera des spé-



Michel Mourgue-Molines, directeur général d'Intergros

« La loi transforme profondément la formation et l'apprentissage »

Négoce - Que devient la formation en alternance ?

Michel Mourgue-Molines - C'est le cœur de la réforme. La loi transforme profondément l'apprentissage en donnant une large responsabilité aux branches professionnelles. Elle modifie le mode de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) qui sera calculé au coût du contrat. Les CFA seront économiquement incités à former davantage de jeunes. Parallèlement, les aides aux entreprises et les procédures seront simplifiées, certaines contraintes réglementaires supprimées, et le statut de l'apprenti amélioré. De façon générale, tous les organismes de formation - y compris les CFA - devront être certifiés par un organisme indépendant accrédité par France Compétences, nouvelle agence nationale publique. Enfin, les résultats obtenus par les organismes de formation et le niveau d'insertion dans l'emploi seront rendus publics.

Qu'en est-il de la responsabilité de l'entreprise ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité. Un plan

de développement des compétences, qui se substitue au plan de formation, devra être mis en œuvre. Par ailleurs, l'entretien professionnel est maintenu.

Quelle place pour les branches professionnelles ?

Celles-ci devront définir les compétences nécessaires pour occuper les emplois d'aujourd'hui et de demain. Elles auront aussi une responsabilité dans la création des diplômes et des titres professionnels en lien avec l'Éducation nationale. Les branches bénéficieront de l'appui des opérateurs de compétences (Opco), qui remplaceront les Opc. Ces Opco seront agréés par l'État à compter du 1^{er} avril 2019, dans une configuration resserrée, suivant une logique sectorielle de proximité de métiers et de compétences. Une de leurs missions sera notamment de financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés, avec leur aide, par les branches. Les Opco apporteront un appui technique aux branches pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour développer les certifications professionnelles, telles les CQP. De même,

des spécificités de certains métiers et les branches professionnelles coconstruisent le contenu des diplômes avec l'État.

6 S'ORIENTER AVEC TRANSPARENCE

Les taux d'insertion dans l'emploi et réussite aux diplômes de tous les CFA et des lycées professionnels seront publics. La création d'une classe de 3^e « prépa-métier » est prévue pour préparer les collégiens vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Là encore, le conseil en évolution pourra accompagner - gratuitement - les actifs qui le souhaitent dans leur parcours professionnel.

7 DONNER DE NOUVEAUX DROITS

Outre la possibilité pour les démissionnaires ayant un projet de création d'entreprise ou

de reconversion professionnelle d'avoir droit à l'assurance chômage, les indépendants en liquidation judiciaire pourront recevoir 800 € par mois durant six mois, sans cotisation supplémentaire.

8 RENDRE L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME EFFECTIVE

Les entreprises disposeront de trois ans pour se conformer à l'égalité salariale et consacrer une enveloppe au rattrapage. Il sera contrôlé et éventuellement assorti de sanctions. Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un élu du personnel sera désigné au sein du comité social et économique (CSE) de toutes les entreprises et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de plus de 250 salariés.

« Les entreprises doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. »

Michel Mourgue-Molines, DG d'Intergros

ils assureront un service de proximité pour accompagner prioritairement les PME dans leurs investissements en formation et le pilotage de leurs besoins en compétences.

Comment la formation professionnelle sera-t-elle financée ?

Les entreprises contribueront au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage au même niveau que précédemment. Mais à compter de 2020, les contributions seront recouvrées par l'Urssaf. France Compétences affectera ensuite les fonds aux organismes en charge des nouvelles missions. Cette agence nationale remplacera toutes les instances paritaires qui assuraient jusqu'à présent la gouvernance de la formation professionnelle. Elle fonctionnera dans le cadre d'une convention triennale d'objectifs et de performance avec l'État en associant organisations patronales et syndicales de salariés ainsi que les régions. Le calendrier de mise en œuvre de la réforme est très serré. De nombreux décrets sont attendus dans les prochains mois. Pour informer au mieux les entreprises du négoce B to B, Intergros organise jusqu'à la fin de l'année de nombreuses réunions en région.