



SECURISATION DE L'EMPLOI : LE DETAIL DES DISPOSITIONS FORMATION

L'essentiel

La loi relative à la sécurisation de l'emploi comporte plusieurs dispositions intéressant le champ de la formation professionnelle.

Elle prévoit des dispositifs destinés à favoriser l'accès des personnes à la formation professionnelle, notamment :

- la création du compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable ;
- la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle,
- l'accès au congé individuel de formation dans le cadre de la mobilité volontaire sécurisée (BI N° 105 - SOCIAL n°51 du 25 octobre 2013),
- l'articulation entre la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le plan de formation de l'entreprise (GPEC) (BI N° 108 - SOCIAL n° 54 du 25 octobre 2013).

Le compte personnel de formation n'est pas encore opérationnel. Les modalités de mise en œuvre dépendent de la négociation nationale interprofessionnelle engagée le 24 septembre dernier et qui a pour objectif d'aboutir avant la fin de l'année.

Par ailleurs, ses modalités de financement font l'objet d'une concertation en cours entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle devraient également être abordées lors de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation.

Les deux autres dispositions sont désormais applicables.

Contacts : social@fntp.fr - formation@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les partenaires sociaux ont créé, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, le compte personnel de formation, dont les principes sont désormais inscrits dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ce dispositif, dont la mise en œuvre opérationnelle doit être prochainement définie par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur la formation et dans le cadre d'une concertation entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, doit, à terme, se substituer au droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation a pour objectif de favoriser l'accès de chaque personne à la formation professionnelle. Il repose sur les principes suivants :

1) Un compte universel et individuel

Chaque personne doit disposer, **dès son entrée sur le marché du travail**, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation.

Ce compte est comptabilisé **en heures** et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à **une formation à titre individuel**, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

2) Un compte transférable

Le compte personnel de formation **est intégralement transférable** en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut, **en aucun cas, être débité sans l'accord exprès de son titulaire.**

3) Un compte alimenté selon différentes modalités

Le compte personnel de formation est alimenté **chaque année** selon les modalités prévues pour l'actuel droit individuel à la formation, à savoir :

- acquisition, **chaque année**, d'un droit à la formation d'une durée de **20 heures**, (proratisation de cette durée pour les salariés à temps partiel et les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée) ;
- les droits acquis annuellement sont cumulables sur une durée de **6 ans et plafonnés à 120 heures** ;
- la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

L'Etat ou la région peuvent abonder en complément le compte personnel de formation en vue de favoriser l'accès à une qualification, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

Par ailleurs, les autres dispositifs de formation auxquels la personne peut prétendre peuvent être mobilisés en complément du compte.

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation devront être transférées au sein du compte personnel de formation.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Créé également par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, le conseil en évolution professionnelle a été repris dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

1) Les objectifs du conseil en évolution professionnelle

La loi du 14 juin 2013 instaure un droit pour tout salarié à bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est **d'améliorer sa qualification**.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation.

Il doit permettre au salarié :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

2) L'information du salarié

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

1) De nouveaux thèmes de négociation en matière de formation

La négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, obligatoire dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, s'enrichit de nouveaux thèmes (art. L. 2242-15 du Code du travail complété).

En matière de formation, elle devra désormais porter également sur :

- **les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et **les objectifs du plan de formation**, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;
- les conditions dans lesquelles **les entreprises sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences.

2) Consultation du comité d'entreprise

L'article L. 2323-33 du Code du travail dispose que le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution dans l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi complète cette disposition en prévoyant que **ces orientations doivent être établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.**

3) Contenu du plan de formation

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

En complément des thématiques inscrites à l'article L. 2323-35 du Code du travail, le projet de plan de formation devra tenir compte désormais **des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés par l'accord issu de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**
