

## LES IMPACTS PRATIQUES DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ISSUE DE LA LOI N° 2018-771 DU 5 SEPTEMBRE 2018

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, intitulée non sans emphase : « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » traduit une nouvelle fois l'absence de modestie dont fait preuve le législateur, comme si nous n'avions jamais eu auparavant la liberté de choisir notre avenir professionnel.

Au-delà du marketing politique, cette loi bouleverse considérablement le paysage juridique de la formation professionnelle.

Au lieu d'y voir la promotion d'un système plus large et plus novateur que celui qui existait jusqu'à présent, on peut aussi y voir une restriction des financements et du champ matériel des différents dispositifs de formation existants.

1. Tout d'abord, les droits inscrits au Compte Personnel de Formation (CPF) seront, certes, désormais comptabilisés en euros (au lieu d'être comptabilisés en heures de formation) mais il ne faut en revanche pas oublier de rappeler que l'utilisation du CPF par les salariés est loin de se réduire exclusivement à du « CPF autonome » comme le disent les praticiens du secteur de la formation, pour désigner la situation (conforme à la loi) dans laquelle le salarié mobilise son compte, seul, pour réaliser une formation de son choix, et à son initiative.

En effet, dans de nombreux cas, voire peut-être même dans la majorité des cas, l'utilisation du CPF par le salarié est déclenchée par l'employeur, qui cherche à faire en sorte que les formations suivies par le salarié à partir des choix opérés par l'entreprise soient financées en tout ou partie par les fonds du CPF. Si la réforme conduit désormais à écarter les partenaires sociaux du financement du CPF, lequel va bientôt échapper aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) nouvellement constitués sous forme d'Opérateurs de Compétences (dits « OPCO »), il est certain que le nouveau mode de financement à travers la plateforme numérique gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations (laquelle sera amenée à régler directement les



Laurent RIQUELME

frais pédagogiques aux prestataires de formation) ne règlera pas le problème de l'utilisation du CPF dans des contextes où l'employeur invite ses salariés à mobiliser leurs droits au CPF, et ce, pour des formations qui relèvent en réalité des choix des entreprises. Pour mieux exorciser cette pratique, certains parlent d'une nécessaire « co-construction » entre l'employeur et le salarié, afin de mieux justifier la combinaison possible entre les différents modes de financement.

Enfin, la liberté de choisir son avenir professionnel paraît bien altérée lorsque l'on s'intéresse aux formations éligibles au CPF, lesquelles sont globalement cantonnées à des parcours de formation sanctionnés par un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou dans un Répertoire dit « Spécifique » (qui prend la suite de « l'inventaire » auquel il se substitue), lesquels supposent le plus souvent des centaines d'heures de formation pour obtenir un Titre, ce qui suppose un coût de formation largement supérieur aux 500 € par an acquis dans le cadre du CPF. Certes, déjà depuis 2014, le législateur a prévu de découper un parcours de formation en « blocs de compétence » (autrement dit des « ensembles homogènes et cohérents de compétences » qui fractionnent une certification, qui peut ainsi être obtenue morceau par morceau), mais il n'empêche que les droits acquis au titre du CPF paraissent souvent bien insuffisants pour financer de tels parcours de formation, ce qui

tendra souvent à inciter les travailleurs à accepter la co-construction proposée par l'employeur pour des choix de formation qui ne seront pas vraiment placés sous l'angle de la liberté de choisir son avenir professionnel.

N'oublions pas, d'ailleurs, que les droits existants en heures au 31 décembre 2018 ont été convertis à hauteur de 15 € par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2019, un tarif peu enchanteur quand on connaît le prix d'une action de formation sur le marché.

2. Le Congé Individuel de Formation (CIF) est désormais intégré dans le dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF) sous une nouvelle appellation « CPF de transition ». Au-delà du nouvel affichage sémantique, il est intéressant de noter que ce dispositif se restreint dans son champ d'application, car il est désormais réservé aux seules personnes qui présentent un projet de changement de métier ou de profession, là où ce dispositif permettait auparavant de financer un parcours de formation dans le cadre du métier ou de la profession exercée par chaque candidat à la formation (notamment en leur permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification). Au-delà de cette restriction importante, il est à noter également que le champ des formations éligibles au dispositif du CPF de transition (ex-CIF) se restreint également, car il se trouve désormais limité aux seules formations certifiantes (sanctionnées par un Titre RNCP) ou qualifiantes (sanctionnées par des CQP définis par les branches professionnelles), là où il était possible auparavant de faire financer une action de formation n'aboutissant pas nécessairement à un titre enregistré au RNCP ou à une certification prévue par un accord de branche. Quant au sujet du financement, de nouvelles Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) vont voir le jour, en lieu et place des OPACIF (jusqu'alors en charge de l'instruction et de la prise en charge des demandes de financement dans le cadre du Cif), pour instruire les demandes de financement et financer l'exécution des dispositifs issus du fameux CPF de transition.

3. Le plan de formation des entreprises (c'est-à-dire les formations mises en œuvre à l'initiative de l'employeur) est désormais renommé « plan de développement des compétences », comme si le développement des compétences n'était que la seule finalité des actions de formation relevant des choix de l'employeur, là où la loi considérait auparavant que le développement des compétences n'était qu'une des composantes secondaires du plan de formation. En effet, il ne faut pas oublier que le législateur visait de longue date, dans le plan de formation, les formations liées à l'adaptation au poste de travail, celles qui permettaient d'assurer le maintien dans l'emploi ou d'anticiper les évolutions des emplois, étant rappelé que le développement des compétences n'était visé que pour des formations n'ayant pas de lien direct avec le poste occupé par chaque salarié envoyé en formation. Ce changement de vocabulaire crée certaines distorsions, mais nous savons que les catégorisations et les qualifications juridiques ne sont pas nécessairement la priorité en matière de politiques de formations, lesquelles sont avant tout, et à juste titre, guidées par un souci d'efficacité.

Là où le bât blesse réellement, c'est l'abaissement du seuil d'effectif ouvrant droit au financement des formations à partir des contributions obligatoires des entreprises en matière de formation professionnelle. Là où les entreprises comptant jusqu'à 300 salariés pouvaient auparavant béné-

ficier de financements au titre du plan de formation, il s'agit désormais de limiter le périmètre des financements aux seules entreprises qui comptent moins de 50 salariés. Les entreprises comptant 50 salariés et plus vont donc continuer à verser les contributions permettant de participer au financement de la formation professionnelle, mais elles ne pourront plus, en retour, bénéficier d'un financement au titre du plan de formation (plan de développement des compétences selon le nouveau vocabulaire mis en place). Les nouveaux « OPCO » redoubleront certainement d'imagination pour tenter de contenter ces entreprises de 50 salariés et plus, en les incitant probablement à se tourner vers d'autres modes de financement.

4. Sur la formation en alternance, il est intéressant de remarquer que la période de professionnalisation (assez méconnue en pratique jusque-là) est transformée en dispositif de « *promotion ou de reconversion par l'alternance* », avec l'obligation de conclure au préalable un avenant au contrat de travail entre l'employeur et le salarié permettant de définir l'objet et la durée du parcours de formation en alternance. La loi instaure de surcroît l'obligation de procéder au dépôt de cet avenant auprès de l'OPCO dont dépend l'entreprise. Ce dispositif, qui n'a jamais rencontré un franc succès, pourrait donc être encore moins utilisé à l'avenir, dès lors qu'il est subordonné à la formalisation d'engagements contractuels de la part de l'employeur.

5. Enfin, l'intégration de l'apprentissage dans le même champ que la formation professionnelle constitue certainement l'une des avancées majeures sur le plan juridique. Le rapprochement des deux dispositifs issus du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation permet d'augurer de la fusion dans un avenir plus ou moins proche de ces deux dispositifs dans un seul contrat de formation en alternance. Il est vrai qu'il est souvent difficile d'expliquer à nos voisins européens la différence pouvant exister entre un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation. Pour l'heure, les deux contrats vont coexister dans un champ juridique qui leur sera commun et avec une contribution unique à la formation professionnelle versée par les entreprises (à travers un recouvrement qui sera assuré par l'URSSAF), en lieu et place d'une taxe d'apprentissage et d'une contribution propre au champ de la formation professionnelle. La création d'un Centre de Formation d'Apprentis ne sera plus désormais subordonnée à la conclusion d'une convention avec la Région et les organismes de formation pourront désormais accéder librement au marché de l'apprentissage, en proposant aux entreprises les deux contrats de formation en alternance : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

**Laurent RIQUELME**  
**Avocat au Barreaux de Paris**  
**et de Montpellier**