



# Fond documentaire – La réforme de la formation professionnelle

## Introduction

---

Dans le cadre de l'atelier « **La réforme de la formation professionnelle** », nous avons élaboré cette revue documentaire consacrée à la formation professionnelle, deux ans après la réforme du 5 mars 2014, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Elle s'appuie sur différents supports : des travaux réalisés par nos experts ou chez ConvictionsRH, des articles issus de la presse spécialisée, ainsi que des recherches complémentaires.

Considérée comme la plus importante sur le sujet depuis la loi Delors de 1971, cette loi a fortement impacté la formation professionnelle et ses acteurs et a nécessité de ces derniers des efforts d'adaptation afin de satisfaire aux nouvelles obligations légales.

## Définition et contexte

---

Les partenaires sociaux ont, par la signature de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013, souhaité garantir – pour les entreprises – la performance pour que la formation soit un nouveau levier de compétitivité et – pour les salariés – faire évoluer les qualifications pour professionnaliser et sécuriser leur parcours.

Cet accord a été repris par le législateur dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Entreprises, organismes de formation, OPCA et salariés s'accordent à dire que cette réforme a impulsé un souffle nouveau à la formation, jusque-là cantonnée à une gestion administrative et pâtissant un désintérêt certain de la part des salariés.

## Les dispositions majeures de la loi

---

Le Compte Personnel de Formation (CPF), la suppression de l'obligation fiscale de formation, le nouvel entretien professionnel et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) sont les dispositions les plus emblématiques de cette loi.

### *Le compte personnel de formation*

Mesure phare de la réforme, la création du CPF, qui remplace le DIF jugé inefficace, visait à accroître le niveau de qualification des actifs et sécuriser leurs parcours professionnels.

Il s'agit d'un compte dématérialisé<sup>1</sup> (dématérialisation qui est la preuve, s'il en est, de la digitalisation de l'action publique) ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour le jeune en contrat d'apprentissage), qu'elle soit en poste ou à la recherche d'un emploi. Les heures de formation cumulées sur le compte restent acquises au salarié, même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

---

<sup>1</sup> Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Il est crédité et, le cas échéant, amendé par l'employeur ou toute autre partie prenante (OPCA, l'Etat, le Conseil Régional, Pôle Emploi, les caisses d'assurance vieillesse gestionnaires du compte pénibilité ou le salarié lui-même) à hauteur de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures, avec un plafond de 150 heures pour un CDI à temps plein. Le calcul des heures s'effectue au prorata du temps de présence du salarié et sans préjudice de ses périodes d'absence.

La loi a permis une disparition progressive du DIF puisque les heures acquises au titre de ce dispositif sont transférées sur le CPF et demeurent mobilisables – en priorité – jusqu'au 31 décembre 2020.

Le salarié peut utiliser les heures acquises sur le CPF à sa convenance, tout en étant tenu d'obtenir l'accord de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée si celle-ci est amenée à avoir lieu pendant le temps de travail.

Le salarié a donc une maîtrise inédite de son parcours professionnel et, par conséquent, de son employabilité.

Par ailleurs, la loi institue une nouvelle exigence pour la formation. Celle-ci se traduit par le fait que, pour être éligible au titre du CPF, la formation envisagée doit être certifiante et/ou qualifiante. Dès lors, sont éligibles les actions de formation qui permettent l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (la langue française, l'usage de l'informatique, etc.) et les formations inscrites aux différents registres de certification.

### *L'entretien professionnel*

Conçu comme un temps d'échange entre salarié et employeur, l'entretien professionnel permet de prendre en compte les aspirations de chaque collaborateur et d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il permet également d'établir les projets et les besoins de formation. En d'autres termes, ce rendez-vous permet, tous les 2 ans, une projection dans l'avenir et, tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.

Attention cependant à ne pas le confondre avec l'entretien annuel d'évaluation qui est davantage axé sur l'évaluation du travail du collaborateur et la fixation d'objectifs.

L'entretien professionnel est une obligation légale assortie de sanctions en cas de non-respect : abondement correctif du CPF et versement d'une somme forfaitaire à l'OPCA.

### *Le Conseil en Evolution Professionnelle*

Autre mesure phare, le conseil en évolution professionnelle permet d'accéder à une information individualisée sur les métiers et les formations.

Il permet également d'élaborer, avec un référent (le conseiller en évolution professionnelle) une stratégie d'évolution permettant de construire ou de préciser son projet professionnel et de s'assurer de sa faisabilité.

Il permet enfin de cerner les compétences ou les qualifications à acquérir ou à développer, de construire un plan d'actions pour identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles afin de mettre en œuvre son projet.

Les conseillers en évolution professionnelle sont présents chez les opérateurs habilités : les OPCA, l'APEC, Pôle Emploi, les Missions Locales et Cap Emploi.

### *La suppression de l'obligation fiscale de formation*

Avant la réforme, les entreprises de plus de 10 salariés étaient tenues d'attester, via la déclaration n°24-83, qu'elles dépensent effectivement pour leurs actions de formation une somme au moins égale à 0,9% de la masse salariale. L'administration fiscale disposait ainsi d'un traçage fin des dépenses engagées par les entreprises en termes de formation continue.

La loi a institué une contribution unique de 1% de la masse salariale et supprimé l'obligation fiscale de déclaration et de dépense.

Il est pertinent de ne pas penser la réforme de la formation comme une nouvelle norme qui se juxtapose aux dispositions déjà en vigueur mais de l'inscrire dans une réflexion intégrée. L'esprit des lois plus récentes confirme la nécessité d'adopter cette approche de la formation.

## **La nouvelle articulation de la formation professionnelle avec des dispositifs connexes**

---

Issu des lois Rebsamen et Travail, le Compte Personnel d'Activité (CPA) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et réunit le CPF, le Compte Prévention Pénibilité et le Compte d'Engagement Citoyen<sup>2</sup>.

Ces trois comptes, qui n'en forment désormais qu'un seul, permettent d'acquérir et de mobiliser des heures de formation pour, par exemple, accéder à un emploi moins exposé à un facteur de pénibilité, créer son entreprise, valoriser son engagement associatif, etc.

Conçu pour regrouper l'ensemble des droits attachés à une personne et sécuriser son parcours professionnel, le CPA place la formation au centre de tous les dispositifs qu'il met en place. En tant qu'outil de montée en compétences, la formation devient alors le point focal d'une série d'outils au service de la montée en compétence et le maintien de l'employabilité.

Force est de constater que la réforme de 2014 et les lois Rebsamen et Travail amènent les différentes parties prenantes (collaborateurs, fonction RH, ligne managériale, OPCA et organismes de formation) à penser la formation non comme une démarche linéaire et en silos mais comme un ensemble intégré d'actions, faisant intervenir des dispositifs différents mais interconnectés.

Il revient, dès lors, à chaque acteur de prendre la hauteur de vue nécessaire afin de s'emparer de ces dispositifs et de les inscrire dans une réflexion globale et adaptée aux exigences du monde du travail tel qu'il est aujourd'hui.

## **Impacts de la réforme de la formation professionnelle**

---

Deux ans après l'entrée en vigueur de la réforme, où en est la formation ?

Les nouveaux dispositifs amenés par la réforme de 2014 ont changé la donne pour toutes les parties prenantes : salariés, entreprises, organismes de formation, et OPCA.

Pour le salarié, il devra prendre en charge son parcours de formation. La réforme, responsabilisante, met à sa disposition les moyens de s'orienter (CEP, entretien professionnel) et de se former selon ses aspirations (CPF) afin de maintenir et améliorer son employabilité.

Pour cela, l'apprenant dispose d'une panoplie de nouvelles méthodes de formation numériques, interactives et flexibles : e-learning, MOOC, SPOC, blended learning, serious games... l'attrait des salariés pour ces nouvelles façons d'apprendre ne cesse de croître, selon un baromètre publié par Cegos en 2015<sup>3</sup>.

Pour les entreprises, et les responsables formation précisément, la réforme a été très impactante en ce qu'elle remplace l'obligation de « payer » par une obligation de « faire », et conduit ces acteurs à changer d'approche.

La fin de l'obligation légale a été, certes, synonyme d'une simplification administrative avec la suppression des contraintes fiscales (déclaration 24-83, répartition des sommes, etc.), mais elle a aussi amené les directions financières à attendre une diminution des dépenses de formation.

---

<sup>2</sup> Voir bibliographie : compte personnel d'activité

<sup>3</sup> Voir la bibliographie

Cela a poussé DRH et responsables formation à chercher des pistes d'innovation pour faire mieux avec moins et à se tourner vers les formations digitales (MOOC<sup>4</sup>, SPOC<sup>5</sup>, blended learning<sup>6</sup>, serious game<sup>7</sup>) qui permettent d'augmenter l'efficacité pédagogique tout en maîtrisant les coûts.

Pour les organismes de formation, lesquels évoluent dans un secteur fortement concurrentiel, l'exigence des formations qualifiantes et certifiantes consacrée par la loi de 2014 a eu un impact important.

D'abord, l'urgence d'adapter leurs offres à cette exigence (par l'obtention des certifications nécessaires), ensuite, le passage de l'animation de stage à de l'ingénierie pédagogique, enfin le renforcement de leurs compétences en marketing et en communication.

Quant aux OPCA, ils ne sont plus confinés au rôle de financeurs. Avec la mise en place du CEP, ils ont investi le champ de l'accompagnement individuel. Mais à l'heure où la formation se veut plus stratégique que jamais, quelle est la pertinence d'un conseil hors sol de l'entreprise ?

Les OPCA sont en outre devenus les régulateurs du marché de la formation puisque la loi<sup>8</sup> les charge désormais de contrôler la qualité des offres proposées par les organismes de formation.

## Opportunités et défis suite à la réforme de la formation professionnelle

---

Si initialement, l'esprit de la loi n'était pas d'aligner la formation professionnelle à la transformation digitale des entreprises, force est de constater que cette évolution dynamise l'écosystème de la formation et offre à ses acteurs, de nouvelles opportunités mais aussi de nouveaux défis.

En effet, les entreprises peuvent former leur capital humain plus rapidement tout en suscitant son appétence pour le digital et tout en optimisant ses coûts. Les grandes structures dotées de services formation s'attèleront à la construction de catalogues de formations comme elles l'ont fait pour le DIF. Cependant, les entreprises de plus petite taille devront déployer des efforts supplémentaires et développer, en interne, des compétences en ingénierie pédagogique.

Du côté des organismes de formation, le numérique présente une opportunité de croissance et un moyen d'éviter une crise annoncée du secteur puisque la digitalisation les amène à adapter leurs offres au cadre légal de la formation et aux nouveaux usages.

Cependant, le secteur de la formation – toujours attractif car lucratif – attire constamment de nouveaux acteurs. Citons l'exemple des universités et des écoles qui, fortes de leur plus-value pédagogique, n'hésitent plus à investir le champ de la formation continue en proposant, à grands renforts de communication, des formations certifiantes et/ou qualifiantes.

Le défi pour les organismes de formation est donc de maintenir leur position dans un espace fortement concurrentiel en combinant savoir-faire pédagogique et connaissance concrète de la formation en entreprise.

Pour le salarié, la digitalisation de la formation concrétise la prise en main du salarié de son parcours professionnel : les formations digitales lui permettent en effet d'accéder à un contenu pédagogique interactif et attractif, de suivre les formations à son rythme, et de s'autoévaluer. Attention cependant à l'auto-prescription de formation qui peut desservir l'apprenant, désormais livré à lui-même. Il doit donc bien définir son besoin de formation et choisir un format d'apprentissage en phase avec son rythme d'assimilation, ses impératifs, etc., d'autant que les décrochages dans les formations du type MOOC et e-learning sont encore

---

<sup>4</sup> MOOC : *Massive Online Open Course* : cours en ligne ouvert à tous

<sup>5</sup> SPOC : *Small Private Online Course* : course en ligne restreint à un nombre d'accès limité

<sup>6</sup> *Blended learning* : méthode mixte alliant enseignement en ligne et présentiel

<sup>7</sup> *Serious game* : outil d'apprentissage interactif utilisant des méthodes ludiques tirées des jeux vidéo

<sup>8</sup> L'article L.6316-1 du Code du travail fait intervenir les OPCA dans le contrôle de la qualité de l'offre de formation

trop nombreux, sans doute à cause d'un contenu trop générique... Bref, le salarié doit « *apprendre à apprendre* ».

Pour les OPCA, l'investissement organisationnel pour répondre aux exigences de la loi est incontestable et endosser leur nouveau rôle de garant de la qualité de la formation. Ils ont tout intérêt à parfaire leur investissement en accompagnant davantage les collaborateurs convertis en conseillers en évolution professionnelle afin que la prestation de CEP soit un vrai dispositif de montée en employabilité.

Enfin, les OPCA demeurent des organismes peu connus des salariés. Une communication bien ciblée pourrait aider à rendre le CEP plus visible.

En conclusion, la formation professionnelle, stimulée par la réforme et la nouvelle donne numérique, devient l'élément cardinal de l'employabilité des individus et de la compétitivité des entreprises. Néanmoins, si le législateur a construit un arsenal normatif important avec cette réforme, on ne constate toujours pas de hausse significative des actions de formation ni une élévation de la formation au rang de priorité stratégique.

---

<sup>9</sup> « *Les effets de la réforme : le salarié acteur de sa formation* » de Marc Dennery [http://www.e-learning-letter.com/info\\_article/m/633/les-effets-de-la-reforme-episode-1-le-salarie-acteur-de-sa-formation.html](http://www.e-learning-letter.com/info_article/m/633/les-effets-de-la-reforme-episode-1-le-salarie-acteur-de-sa-formation.html)

[Pour aller plus loin](#)

### Articles du blog Convictions Partagées

« La formation professionnelle : une réforme, des impacts », 14/04/2015, <http://www.convictionsrh.com/fr/content/formation-professionnelle-une-r%C3%A9forme-des-impacts>

« Réforme de la formation professionnelle : où on est-on ? », 30/05/2016 <http://www.convictionsrh.com/fr/content/bilan-reforme-formation-professionnelle>

### Articles de la presse spécialisée

« Réforme de la formation professionnelle, qui sont les gagnants ? », publié par TalentSoft le 22/01/2014 <http://www.e-doceo.net/blog/reforme-de-la-formation-professionnelle-qui-sont-les-gagnants/>

« Formation professionnelle : quand le digital change la donne », publié par Digital Academy [Formation professionnelle quand le digital change la donne étude DigitalAcademy.pdf](#)

« Réussir l'introduction du digital dans une démarche globale de formation », livre blanc publié par Demos, [http://il-di.com/docs/livre-blanc\\_digital-learning/DEMOS-ILDI\\_livre-blanc\\_e-learning-et-formation-digitale.pdf](http://il-di.com/docs/livre-blanc_digital-learning/DEMOS-ILDI_livre-blanc_e-learning-et-formation-digitale.pdf)

### Infographies

Publiée par Blog Emploi le 26/12/2014 « 3 minutes pour comprendre le CPF » <http://www.blog-emploi.com/comprendre-compte-personnel-formation-en-infographie/>

Baromètre Cegos 2015 « Les chiffres clés du digital » <http://static.elearning-cegos.fr/wp-content/uploads/2016/06/Digitalisation3.pdf>

### Sources institutionnelles

Guide de la réforme de la formation professionnelle, publié par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE\\_reforme\\_formation\\_professionnelle.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf)

Le Conseil en Evolution Professionnelle <http://www.mon-cep.org/>

Le Compte Personnel d'Activité <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>