

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail », du 8 août 2016 : quels impacts pour les acteurs de la formation professionnelle ?

Prenant acte des différentes transformations du monde du travail (mondialisation, développement des emplois de services, impact du numérique sur les formes d'emploi, émergence de nouveaux métiers sous l'effet de la transition écologique...), la loi « Travail », publiée au Journal officiel du 9 août 2016, s'inscrit dans la continuité des lois du 14 juin 2013 (« sécurisation de l'emploi »), du 5 mars 2014 (« formation professionnelle, emploi et démocratie sociale ») et du 17 août 2015 (« dialogue social et emploi »), avec un objectif : « parachever la construction d'un nouveau modèle social ».

En point d'orgue :

- Renforcer la place de la négociation collective comme levier d'adaptation des entreprises...

Exemples

- nouveaux critères de validité des accords d'entreprise : en vigueur au 1^{er} janvier 2017 pour les accords relatifs à la durée du travail/repos/congés, au 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords
- mesures pour davantage de « loyauté et de confiance » dans les négociations : contenu formel des accords, moyens de formation des partenaires sociaux, augmentation du quota d'heures de délégation des délégués syndicaux...
- organisation/élargissement des périmètres de négociation (accords de groupe, accords interentreprises...)

- ... tout en réaffirmant le rôle des branches, sur fond de restructuration des dites branches dont le nombre devrait – d'ici 2019 – être ramené à 200 (contre plus de 700 actuellement).

- Mieux outiller « l'actif » (et non pas le seul « salarié ») afin de renforcer son autonomie, sa liberté d'action et favoriser sa mobilité.

Exemples

- extension du CPF à différents publics (travailleurs indépendants, professions libérales, actifs relevant du secteur public, travailleurs handicapés...),
- organisation du Compte personnel d'activité (CPA, y compris pour les retraités),
- création du Compte d'engagement citoyen (CEC, mode de valorisation des activités bénévoles ou de volontariat)...

Sur le thème de la formation professionnelle *stricto sensu*, la loi a deux approches :

- Faire de la formation un outil au service des objectifs de la loi.

Exemple - Le CPF devient une composante du CPA. Le CEC permet d'acquérir des heures inscrites sur le CPF (dans la limite de 20 h). Des formations à la pratique du dialogue social sont ouvertes aux salariés et aux employeurs, mais aussi aux magistrats et membres de l'administration (financement sur le fonds paritaire de financement du paritarisme). La formation des DP et des DS peut être prise en charge par le Comité d'entreprise. La responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique (« Uber » et autres) est affirmée : les travailleurs concernés « bénéficient du droit d'accès à la formation », la plateforme prenant en charge leur contribution formation...

- Ajuster et amplifier les dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014.

Ainsi, directement (*modification des règles sur le CPF, sur le contrat de professionnalisation...*) ou indirectement (*restructuration et négociation de branche, mise en place du CPA, nouvelles règles de négociation sur le temps de travail...*), la loi « Travail » impacte largement les acteurs de la formation professionnelle.

Panorama des impacts les plus significatifs pour :

Les OPCA	page 3
Les branches professionnelles	page 7
Les entreprises	page 9
Les organismes de formation	page 10
Les salariés	page 11
Expérimentations à suivre... (les textes)	page 14

Les OPCA

> Les organisations patronales au sein des organismes paritaires

Prévue par la loi du 5 mars 2014, objet d'un accord conclu entre le MEDEF, l'UPA et la CGPME en mai dernier, la mesure de la représentativité des organisations professionnelles intègre le critère du nombre de salariés des entreprises adhérentes aux organisations patronales concernées (article 35). Ce faisant, la loi « Travail » prévoit que « *en l'absence de règles spécifiques* [prévues par accord ou disposition législative ou réglementaire], *chacune de ces organisations dispose, au sein des institutions ou organismes paritaires dont elle est membre, d'un nombre de voix délibératives proportionnel à son audience calculée selon la règle prévue au I de l'article L 2135-15 du code du travail* [règle de calcul applicable au sein de l'Association de gestion du Fonds paritaire national - AGFPN]. Cette disposition, précise la loi, s'appliquera à compter « du premier renouvellement suivant la promulgation de la présente loi » (article 35 IV).

Du côté des OPACIF

Hormis les règles relatives aux organisations professionnelles au sein des organismes paritaires et l'aménagement du CPF (voir partie « les salariés »), peu de dispositions de la loi « Travail » concernent directement les OPACIF : quelques mises en cohérence (seuils d'effectifs portés de 10 à 11 salariés dans les articles du code du travail relatifs aux conditions d'ouverture du CIF...) et, plus notable, le changement de règles concernant le congé pour VAE :

- durée du congé (en principe limitée à 24 heures) : augmentation possible par voie conventionnelle pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau bac ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques,
- congé pour VAE des anciens titulaires de CDD : suppression de la condition d'ancienneté et alignement des conditions de rémunération sur celles du congé pour VAE des CDI (article 78 I et II).

Autre disposition concernant les OPACIF en leur qualité d'opérateurs de CEP : l'offre de service peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges du dispositif. Les opérateurs « *assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès [au CEP] et sur son contenu, selon des modalités définies par voie réglementaire* » (article 39 IV).

> L'évolution de la notion d'action de formation

En écho à l'évolution des pratiques en matière de pédagogie, la loi adapte la définition légale de l'action de formation professionnelle : toute « action » peut désormais être organisée sous forme de parcours comprenant, outre des séquences de formation, des phases de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire. Le programme et les modalités de déroulement de la formation peuvent être ajustés en conséquence (article 82).

Objectifs de cette disposition : prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et formes d'apprentissage, permettre aux prestataires de formation et aux entreprises d'ajuster leurs réponses pédagogiques et organisationnelles aux stagiaires, privilégier l'atteinte des objectifs de formation tout en tenant compte des besoins et des capacités des stagiaires.

Traduction opérationnelle pour les OPCA : la prise en charge possible des coûts du parcours sur une base forfaitaire et non plus exclusivement sur des forfaits horaires (y compris pour le contrat de professionnalisation).

Extension des actions éligibles aux financements de la formation

La période de professionnalisation comme le plan de formation peuvent désormais inclure les actions d'évaluation et de formation permettant l'accès à CléA ainsi que des actions visant l'acquisition de blocs de compétences (article 40).

S'agissant du CPF, de nouvelles actions¹ seront éligibles à compter du 1^{er} janvier 2017 (sans condition d'inscription sur les listes paritaires), à savoir les actions d'évaluation organisées dans le cadre de CléA (avant et après la formation) mais aussi (selon des modalités à définir par décret) :

- les bilans de compétences,
- les formations dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise,
- les actions de formation permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (financement par les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen) (article 39).

Enfin, la typologie des actions de formation, catégorie « participation à un jury d'examen ou de VAE » (article L 6313-1 dernier alinéa du code du travail) est précisée : le membre du jury concerné peut être un salarié mais également un travailleur non salarié ou un retraité. Le financement de cette participation était déjà prévu pour les salariés et les non-salariés (article L 6313-12). La loi « Travail » l'organise pour les retraités : les OPCA peuvent prendre en charge les frais afférents selon les modalités fixées par accord de branche (article 75).

> Les fonds de la professionnalisation

Outre les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés et de certaines écoles, l'OPCA peut désormais prendre en charge sur la section « professionnalisation » celles concernant les établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification. La liste des établissements visés fera l'objet d'un arrêté ministériel (article 71).

Péréquation : censure du Conseil constitutionnel

L'article 39 III de la loi prévoyait un changement dans les conditions d'accès à la péréquation du FPSPP : l'OPCA devait consacrer au moins 50 % des fonds de la professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au fonctionnement des CFA ainsi que – c'était la nouveauté – à des actions qualifiantes au bénéfice de salariés titulaires de contrats à durée déterminée conclus avec des structures d'insertion par l'activité économique (IAE).

Chargé d'examiner la conformité de la loi aux règles constitutionnelles, le Conseil constitutionnel a d'office (c'est-à-dire de sa propre initiative) soulevé l'irrégularité de la disposition et ce, pour des motifs de forme (procédure d'adoption non respectée) et non de fond.

¹ Le projet de loi « Egalité et Citoyenneté » en cours de discussion au Parlement prévoit d'inclure, dans la liste des actions éligibles au CPF (sans inscription préalable sur les listes paritaires), la préparation au permis de conduire (permis B – épreuve du code et épreuve de conduite).

Les conditions d'accès à la péréquation demeurent donc celles en vigueur avant la loi.
Mais elles pourront être modifiées à l'occasion d'un prochain texte législatif.

Côté dispositifs :

- une expérimentation « contrat de professionnalisation autres qualifications » est prévue (voir ci-après),
- les périodes de professionnalisation sont accessibles aux salariés saisonniers dont l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail (article 86).

Section CPF

Le conseil d'administration de l'OPCA peut décider, dans des conditions qu'il définit, de financer l'abondement du CPF sur les fonds de la section CPF. Objectif : favoriser la mise en œuvre du dispositif (article 39). Déjà mise en pratique sous l'impulsion de l'Etat, cette modalité de financement des abondements acquiert donc une valeur légale.

> L'expérimentation du contrat de professionnalisation « autres qualifications »

Le contrat de professionnalisation est destiné aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux et aux anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) afin de leur permettre d'obtenir une qualification reconnue dans l'un des cadres suivants :

- certification inscrite au RNCP,
- CPQ ou CQPI,
- classifications d'une convention collective nationale de branche.

La loi « Travail » autorise – à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017 (voir Encadré « Expérimentations à suivre... ») – la conclusion de contrats de professionnalisation pour une qualification « autre » et ce, pour un public ainsi défini : « les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché de l'emploi » (article 74).

Objectif : développer le recours au dispositif au bénéfice des demandeurs d'emploi (à l'heure actuelle, 75 % des contrats de professionnalisation sont conclus avec des jeunes).

Quant aux « autres qualifications » visées, la loi est muette. Tout au plus, les textes préparatoires de la loi soulignent la volonté de faire en « sorte que ces publics [les demandeurs d'emploi] puissent acquérir les compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur sans que celles-ci correspondent nécessairement aux qualifications professionnelles du contrat de professionnalisation »².

Les conditions de l'expérimentation feront probablement l'objet de précisions de la part du ministère chargé du Travail, à destination en particulier des OPCA en leur qualité de financeurs du dispositif.

Sans préjuger de la position de l'administration, quelques pistes de réflexion : la « qualification » peut être définie comme la reconnaissance sociale du degré de capacités requises pour l'exercice d'un emploi ou qu'une personne est susceptible de mettre en œuvre. Dès lors, un minimum de

² Rapport Sirugue, 7 avril 2016, page 672

formalisme, tant dans le repérage des capacités visées (référentiel) que dans l'acte de reconnaissance (attestation, certificat...) devrait être exigé. Sur cette base, un contrat de professionnalisation pourrait viser, par exemple, une certification non inscrite au RNCP ou à l'inventaire. A suivre...

Apprentissage : les nouveautés

Les dispositions de la loi relatives à l'apprentissage s'inscrivent dans une volonté de développer le dispositif.

Concernant le volet financier, 3 points-clés :

- la suppression des conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues entre les OCTA et l'Etat (suppression justifiée notamment par l'existence d'un dialogue déjà existant entre les OCTA et les régions) (article 71),
- l'élargissement de la liste des organismes habilités à percevoir la taxe d'apprentissage au titre du « hors quota » aux établissements privés du second degré, gérés par des organismes à but non lucratif et qui sont soit liés à l'Etat par un contrat d'association, soit reconnus par l'État ou accueillant des boursiers nationaux (article 71),
- l'expérimentation, pendant 2 ans, visant à confier à deux régions volontaires la décision de répartition des fonds libres de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la CSA. A l'heure actuelle, dans toutes les régions, cette décision appartient aux OCTA (après consultation des conseils régionaux). La loi « Travail » inverse la logique : dans les 2 régions concernées, les OCTA proposeront une répartition, le Conseil régional (après concertation au sein du CNEFOP) décidera (voir encadré « Expérimentations à suivre... ») (article 76).

Sur le contrat d'apprentissage proprement dit :

- à titre expérimental, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, dans les régions volontaires, l'âge d'entrée en apprentissage peut être relevé de 25 à 30 ans (voir encadré « Expérimentations à suivre... ») (article 77),
- la formation dans le cadre du contrat d'apprentissage peut être dispensée en tout ou partie à distance (article 72).

A signaler enfin :

- la valorisation de l'activité de maître d'apprentissage via le compte d'engagement citoyen (CEC). Autrement dit, l'exercice des fonctions permet d'acquérir des heures au titre du CPF (voir « Les salariés ») (article 39),
- la diffusion annuelle d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion après les formations dispensées dans les CFA, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels. Objectif : mieux outiller la construction des parcours de formation des jeunes et, pour les acteurs institutionnels, favoriser l'évolution de l'offre de formation (article 81),
- une aide à la recherche du premier emploi est créée au bénéfice de certains jeunes de moins de 28 ans ayant obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage³ (article 50).

³ Un projet de décret visant la mise en œuvre de cette disposition a d'ores et déjà été soumis au CNEFOP. Objectif : l'application de la mesure dès la rentrée 2016

Les branches professionnelles**> L'affirmation du rôle de la branche**

Fil rouge de la loi « Travail », la valorisation du dialogue social et le renforcement de la négociation collective visent non seulement l'entreprise (tout particulièrement en matière de durée du travail) mais également – dans un souci d'équilibre – la branche professionnelle.

S'agissant des branches, la loi agit sur deux leviers :

- l'accélération du processus de réduction de leur nombre (initié par la loi du 5 mars 2014 et renforcé par celle du 17 août 2015) : la loi met à la disposition du ministre chargé du Travail un certain nombre d'instruments facilitant la restructuration (fusion de branches, élargissement de champ géographique de convention collective, refus d'extension... **article 25**),
- la consolidation de leur rôle de régulation entre entreprises d'un même secteur via la définition de leurs missions et l'institution de commissions permanentes en charge de la planification et de la conduite des négociations (en lieu et place des commissions paritaires d'interprétation) (**article 24 I et II**).

Par ailleurs, la loi fixe un objectif contraint aux branches : d'ici 2 ans, elles devront engager une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur secteur (à savoir, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les accords de branche). L'absence d'engagement des négociations dans le délai imparti devient l'un des critères pris en compte par le ministre du Travail pour procéder à la fusion de branches (**article 24 VI**).

> De nouvelles règles applicables aux accords collectifs de branche

La loi du 8 août 2016 modifie en profondeur les règles relatives au contenu, à la durée et à la révision des conventions et accords collectifs d'entreprise, mais aussi de branche.

A cet égard, parmi les points essentiels à retenir :

- les accords de méthode organisant la négociation de branche sont encouragés afin de favoriser les « *conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties* ». La branche peut également conclure un accord de méthode applicable dans les entreprises, avec une portée contraignante (l'accord s'impose à l'entreprise sauf si celle-ci est déjà dotée d'un tel accord) (**article 16**),
- les accords de branche conclus après la publication de la loi doivent contenir un préambule présentant succinctement leurs objectifs et contenu, des dispositions relatives aux conditions de leur suivi et des clauses de revoyure. Sauf stipulation contraire, leur validité est limitée à 5 ans. Autrement dit, à défaut de durée précisée dans l'accord, celui-ci perd ses effets à l'échéance de 5 ans. S'agissant des accords précisant une durée, contrairement à la logique qui prévaut aujourd'hui, ils perdront tout effet au terme prévu (**article 16**),

- les accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 seront rendus publics. A cet effet, ils seront intégrés dans une base de données nationale consultable gratuitement en ligne, dans un format réutilisable (article 16),
- de nouvelles modalités de révision des conventions et accords collectifs sont fixées (article 17) : peuvent engager la procédure de révision les organisations signataires ou adhérentes de l'accord, ainsi que – à l'issue du cycle électoral ayant permis la mesure de la représentativité des organisations – toute organisation syndicale représentative et toute organisation professionnelle de la branche (sous condition de représentativité si la convention ou l'accord en question est étendu).

> Des accords-types pour les TPE/PME

Actant les difficultés du recours à la négociation collective dans les petites entreprises (et ce, malgré les différents assouplissements introduits par les lois récentes pour favoriser le dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux), la loi « Travail » ouvre une nouvelle possibilité : un accord de branche étendu peut comporter - sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur - des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (article 63). Autrement dit, il s'agit de mettre à disposition des employeurs visés un accord « clé en main », adaptable selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Cette disposition vise également à renforcer le positionnement de la branche dans ses missions de prestations de service vis-à-vis des TPE/PME.

Conventions et accords collectifs nationaux : application directe en outre-mer

Depuis la loi du 25 juillet 1994 (article L 2222-1 du code du travail), les conventions et accords collectifs nationaux doivent préciser si leur champ d'application englobe les départements d'outre-mer, St-Barthélemy, St-Martin ou St Pierre-et-Miquelon. Autrement dit, jusqu'à ce jour, en l'absence de précision du texte conventionnel, il n'est pas applicable aux DOM et COM concernés.

La loi du 8 août 2016 inverse cette logique : « *Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent* » (article 26). Cette disposition s'applique aux conventions et accords conclus à compter du 1^{er} avril 2017 (1^{er} janvier 2018 à Mayotte). Accords conclus avant le 1^{er} avril 2017 (ou 1^{er} janvier 2018 à Mayotte) : leur application dans les DOM et COM concernés est examiné à l'occasion de la négociation de leur(s) avenant(s).

Les entreprises

Assouplissement de l'accès à la VAE, ajustement de l'entretien professionnel (nouveau point à aborder : la VAE / nouveau bénéficiaire : le salarié partant et revenant d'un congé de solidarité familiale), aménagement du CPF (notamment, éligibilité des bilans de compétences - voir « Les salariés »), prise en compte des blocs de certifications et de CléA dans le cadre du plan de formation, expérimentation du contrat de professionnalisation « autres qualifications », évolution de la notion d'action de formation (voir « Les OPCA »),... : autant d'adaptations des dispositifs existants, propres à influencer les politiques et pratiques emploi/formation des entreprises. Mais la loi « Travail » crée également un certain nombre de dispositions qui, peu ou prou, peuvent avoir un impact, telle la réforme de la négociation collective.

Dans ce cadre, au cœur des débats sur la loi du 8 août 2016 : la primauté des accords conclus dans les entreprises en matière de durée du travail (temps de travail, répartition, aménagement des horaires, heures supplémentaires, forfaits...), sur les accords de branche.

Dans les entreprises qui se saisiront de ces nouvelles dispositions, la gestion des temps de formation dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation devra se conformer aux règles définies au niveau de l'entreprise. Autrement dit, les questions relatives au statut du salarié en formation devront être analysées à l'aune des dispositions sur la durée du travail propres à l'entreprise.

Les accords d'entreprise relatifs à la préservation ou au développement de l'emploi

Distincts des « accords de maintien de l'emploi » mobilisables en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise » (« accords défensifs » - article L 5125-1 et suivants du code du travail), les accords « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » créés par la loi « Travail » obéissent à une autre logique : donner de la souplesse à l'entreprise pour assurer sa croissance et son développement (« accords offensifs »). Les dispositions prévues par ce nouveau type d'accord s'imposent aux contrats de travail. Si un salarié refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur peut engager une procédure de licenciement selon les règles relatives au licenciement individuel pour motif économique (article 22).

L'employeur doit alors proposer au salarié (sous peine de sanction) un dispositif d'accompagnement spécifique : le Parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) assuré par Pôle emploi. Ses caractéristiques (proches de celles du CSP) :

- une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation, des mesures d'accompagnement et d'appui, des périodes de formation et de travail,
- une allocation d'un montant supérieur à celui de l'allocation chômage, versée pendant 12 mois maximum (sous réserve d'une ancienneté d'au moins 12 mois),
- une contribution de l'employeur au financement du dispositif (versement de l'indemnité compensatrice de préavis).

Les organismes de formation**> Critères d'inscription sur les listes CPF**

Les CPNE, le COPANEF et les COPAREF, en qualité d'instances en charge de l'élaboration des listes d'actions éligibles au compte personnel de formation (CPF), « *déterminent les critères selon lesquels les actions sont inscrites et publient ces listes* » et, comme auparavant, les actualisent de façon régulière. (article 79)

Objectif visé : assurer la transparence du processus de sélection des formations éligibles. Les travaux préparatoires de la loi « Travail » relèvent en effet que « *les conséquences tant financières, qu'en matière de qualité de la formation dispensée et de garantie de l'employabilité des personnes en bénéficiant, d'une décision d'inscription ou de refus d'inscription sur une des listes des formations éligibles au CPF peuvent être très importantes. En l'état actuel du droit, chacun des organismes chargés de la définition de ces listes détermine ses propres critères de choix. L'institution d'une obligation de publicité à leur sujet devrait contribuer à les harmoniser et ainsi à faciliter les démarches des structures de formation et limiter le risque de voir leur demande d'inscription rejetée*⁴ ». Ainsi, désormais, les critères retenus pour inscrire les certifications sur les listes paritaires seront connus.

> Information sur l'offre de formation

Les informations intégrées au système d'information national sur l'offre de formation professionnelle, qui portaient jusqu'ici sur l'offre disponible sur l'ensemble du territoire national et sur les perspectives du marché de l'emploi correspondant aux formations proposées sont étendues aux tarifs des organismes de formation.

Les conditions de mise en œuvre et de publicité du système d'information doivent être définies par décret afin de le porter à la connaissance du plus grand nombre (article 81).

> Obligations vis-à-vis des financeurs

Tout organisme de formation doit dorénavant informer les financeurs de formation (OPCA, OPACIF, Pôle emploi, Régions...) du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation pour chacun de leurs stagiaires. A fournir également : des données relatives à l'emploi et au parcours de formation dont ils disposent sur leurs stagiaires.

Ces informations, ainsi que celles relatives aux coûts des actions de formation, sont partagées - via une plateforme (« guichet unique ») - entre les organismes financeurs, la Caisse des dépôts et consignations et les opérateurs du CEP (article 81).

Parmi les objectifs de ce dispositif (dont la mise en œuvre nécessite un décret) : assurer un véritable suivi de la qualité des parcours de formation, la plateforme devant constituer – selon les rapporteurs de la loi - un « *outil précieux pour le processus de vérification* » de la qualité des formations que doivent conduire les financeurs de la formation depuis la loi du 5 mars 2014 et son décret d'application du 30 juin 2015.

⁴ Rapport Sénat, 1^{er} juin 2016, page 405.

Les salariés

> La VAE assouplie

Dans son volet « Favoriser l'emploi », la loi du 8 août 2016 prévoit un chapitre consacré au renforcement de la formation professionnelle, avec en point d'orgue un assouplissement des conditions d'accès à la VAE afin « *d'en faire un outil plus largement utilisé notamment par les personnes les moins qualifiées* » et de pallier la baisse du nombre de VAE constatée ces dernières années (article 78).

Désormais, l'accès au dispositif est facilité : seule une année d'expérience en lien avec la certification visée est exigée (contre 3 ans précédemment).

Les souplesses initiées par la loi du 5 mars 2014 sont amplifiées : les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont comptabilisées dans la durée d'expérience (elles ne l'étaient auparavant que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V).

L'approche par parcours est favorisée : en cas de validation partielle, les parties de certifications obtenues sont acquises définitivement (et non plus pour une durée limitée à 5 ans) et permettront des dispenses d'épreuve.

L'information sur la VAE est étendue : l'entretien professionnel « *comporte également des informations relatives à la VAE* ».

Des mesures favorisent les salariés peu qualifiés ou précaires :

- la durée du congé pour VAE (en principe 24 heures) peut être augmentée par accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau bac ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques,
- les modalités du congé pour VAE des anciens titulaires de CDD sont aménagées : suppression de la condition d'ancienneté et alignement des conditions de rémunération sur celles du congé pour VAE des CDI,
- un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche.

> Le CPF élargi

La loi du 5 mars 2014 posait le principe du droit au CPF pour les non-salariés et les travailleurs handicapés. La loi « Travail » va au-delà, en enclenchant le processus de mise en œuvre opérationnelle du CPF au bénéfice des travailleurs indépendants, professions libérales, conjoints collaborateurs, artistes auteurs, salariés employés par des personnes publiques... : « *premier pas vers l'universalisation du droit à la formation et à la préservation des droits en cas de changements de statuts* ». Pour la majorité des nouveaux publics visés, la mise en œuvre du CPF est prévue pour le 1^{er} janvier 2018.

L'élargissement du CPF prend également d'autres voies (article 39 II) :

- la retraite n'entraîne plus la fermeture du compte (elle intervient au décès de son titulaire), seulement la cessation de son alimentation (sauf pour les heures acquises dans le cadre du compte d'engagement citoyen),
- l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein peut, comme auparavant, être organisé par accord collectif, mais aussi désormais par décision unilatérale de l'employeur,
- les publics les plus fragiles disposent d'un CPF « bonifié » : salariés n'ayant pas atteint un niveau V ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche (48 heures par an et plafond porté à 400 heures), saisonniers (droits majorés en application d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur)...
- le CPF devient « exportable » : il peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, y compris s'il est à la recherche d'un emploi dans un pays de l'Union européenne (sous réserve de ne pas être inscrit à Pôle emploi).

Mais c'est sans doute sur le plan des actions éligibles que les avancées sont les plus marquantes. A compter du 1^{er} janvier 2017, seront accessibles dans le cadre du CPF, selon le même régime que CléA et l'accompagnement VAE (c'est-à-dire sans d'inscription préalable sur les listes paritaires ni accord requis de l'employeur, hormis sur le calendrier), les actions d'évaluation des compétences organisées avant et après les formations visant CléA et, dans des conditions à définir par décret :

- les bilans de compétences,
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- les actions de formation destinées aux bénévoles et aux volontaires en service civique en vue d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (financement par les seules heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen)⁵.

Vers le CPA...

L'avenir proche du CPF, c'est son intégration dans le Compte personnel d'activité (CPA) (article 39). Autrement dit, dès son ouverture (1^{er} janvier 2017), le CPA rassemblera 3 comptes :

- le CPF,
- le compte de prévention de la pénibilité,
- le compte engagement citoyen⁶ (qui recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire - tels les activités de maître d'apprentissage, le service civique, la réserve militaire, réserve communale... - et permet d'acquérir jusqu'à 20 heures inscrites sur le CPF).

Ce n'est qu'une première étape, le périmètre du CPA devant à terme être complété par d'autres droits qui restent encore à déterminer (chômage, compte épargne temps... ?)⁷.

⁵ Un autre type d'action devrait prochainement être éligible : le projet de loi « Egalité et Citoyenneté » en cours de discussion au Parlement prévoit d'inclure, dans le cadre de CléA, la préparation au permis de conduire (permis B – épreuve du code et épreuve de conduite).

⁶ Des mesures visant à développer et valoriser l'engagement citoyen devraient figurer dans la loi « Egalité et citoyenneté » en cours de discussion au Parlement.

⁷ Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le CPA devrait être engagée avant le 1^{er} octobre 2016.

Emblème du glissement du « travail » vers « l'activité », le CPA a vocation à assurer des garanties sociales (des protections aujourd'hui largement assises sur le modèle salarial) tout en renforçant l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, en assurant la sécurisation de son parcours professionnel, son accès à la qualification et la valorisation de son engagement citoyen.

Caractéristiques du CPA, en bref :

- Titulaires (à partir de 16 ans, 15 ans pour les apprentis) : les salariés (y compris ceux exerçant à l'étranger avec un contrat de travail de droit français), les demandeurs d'emploi, les personnes accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, celles accueillies dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) et les retraités.
- Utilisation : à l'initiative du titulaire, avec si nécessaire un accompagnement global et personnalisé (notamment dans le cadre du CEP). Les droits seront consultables et utilisables via un service en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Expérimentations à suivre... (les textes)

<p>Contrat de professionnalisation - Article 74</p> <p>« [...] par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code »</p>	<p>→ Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2017</p>
<p>Taxe d'apprentissage : Quota - Article 76</p> <p>« [...] il est dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, définies à l'article L. 6241-3 du code du travail, selon les modalités suivantes. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du même code transmettent à chaque région volontaire une proposition de répartition sur son territoire des fonds non affectés par les entreprises. Cette proposition fait l'objet, au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3 dudit code, d'une concertation au terme de laquelle le président du conseil régional notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sa décision de répartition. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procèdent au versement des sommes aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage conformément à la décision de répartition notifiée par la région, dans les délais mentionnés à l'article L. 6241-3 du même code. »</p>	<p>→ Expérimentation dans deux régions volontaires, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019</p> <p>→ Les régions concernées adressent au Préfet de région un bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation conduite</p> <p>→ Avant le 1er juillet 2020, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.</p>
<p>Apprenti : limite d'âge - Article 77</p> <p>« ... il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans prévue à l'article L. 6222-1 du code du travail. Cette limite d'âge est portée à trente ans. »</p>	<p>→ Expérimentation dans les régions volontaires (y compris collectivité territoriale de Corse), du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019</p> <p>→ Les régions concernées adressent au Préfet de région un bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation conduite</p> <p>→ Au cours du 1^{er} semestre 2020, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.</p>

<p>La Réunion : accès à la qualification - Article 83</p> <p>« [...] l'État peut autoriser la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, en emploi ou non, sans qualification professionnelle, leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle. L'État élabore le protocole d'expérimentation et le soumet pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. »</p>	<p>→ Expérimentation du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018</p> <p>→ Le CREFOP adresse au ministre chargé de la Formation professionnelle le bilan de l'expérimentation établi au 31 décembre 2019</p>
<p>Emplois saisonniers⁸ et entreprises adaptées : recours direct au CDI - Article 87</p> <p>« [...] dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du même code est particulièrement développé, déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, les emplois à caractère saisonnier peuvent donner lieu [...] à la conclusion d'un contrat de travail intermittent [CDII] en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-34, L. 3123-35 et L. 3123-37 dudit code sont applicables. L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial. La même dérogation est accordée aux entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du même code. »</p>	<p>→ Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2019</p> <p>→ Avant le 1^{er} mars 2020, le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation</p>

⁸ La loi « Travail » définit l'emploi saisonnier, invite les branches à négocier les modalités de reconduction des contrats et de prise en compte de l'ancienneté. A défaut d'accord de branche, le gouvernement se réserve la possibilité de fixer les règles par ordonnance (article 86)