

Réforme de la formation professionnelle : la FOAD et le CEP sont précisés

Les modalités d'application concrète de la loi du 5 mars 2014 commencent à être connues : plusieurs textes réglementaires ont été publiés cet été. Parmi eux, ceux relatifs à la formation ouverte et à distance (FOAD) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) retiennent particulièrement l'attention. En voici l'essentiel.

► La FOAD : ses caractéristiques sont détaillées

Souvent appelée e-learning, la FOAD remplace ou complète (« blended learning ») le présentiel par des formations faisant appel aux méthodes et technologies de l'information et de la communication : vidéos, plateformes 2.0, forums... La FOAD permet ainsi à chacun de se former en tout lieu, à tout moment, à son rythme.

Pour autant, son financement sur les fonds de la formation professionnelle se heurtait, jusqu'à présent, à un écueil : conçues pour les « stages » (dispensés en un même lieu, dans un même temps), les conditions « d'imputabilité » fixées par la réglementation (feuilles d'émargement...) s'avéraient difficilement transposables à la FOAD.

Dont acte : la loi du 5 mars 2014 officialise la FOAD et précise notamment que l'action peut s'effectuer en tout ou partie à distance. Dans ce cas, son programme doit mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser,

- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences en FOAD,
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Sur ces « moyens », le décret du 20 août 2014 fournit des indications utiles : il s'agit des moyens humains, matériels et en temps. À savoir :

- les compétences et qualifications des personnes qui assistent le salarié en formation ;
- les modalités techniques de cette assistance (forum de discussion, messagerie instantanée, visioconférence...), les périodes et les lieux lui permettant d'échanger avec les personnes qui l'accompagnent ou les moyens dont il dispose pour les contacter ;
- les délais dans lesquels les personnes chargées de l'assistance du stagiaire doivent intervenir lorsque l'aide n'est pas apportée immédiatement (formation asynchrone...).

Comment justifier de l'assiduité du bénéficiaire de la formation, et donc de la réalité de l'action de formation ?

Par les résultats et non plus par le temps passé répond le décret qui définit les trois éléments à produire :

- « justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux demandés au stagiaire » ;
- « informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de formation » ;
- « évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de formation, qui jalonnent ou terminent la formation ».

► Le CEP : l'offre de service est définie

Proposé par le Fongecif, l'APEC, la Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi et, éventuellement, des opérateurs choisis par la Région, le CEP doit permettre à chaque actif qui le souhaite d'élaborer et de concrétiser un projet d'évolution professionnelle ou de formation.

En quoi le CEP consiste-t-il précisément ? L'arrêté du 16 juillet 2014 en fixe le cahier des charges. Résumé en trois mots-clés :

- **Impartialité** – Les opérateurs du CEP ne peuvent pas être dispensateurs de formation ou réaliser des prestations pouvant être mobilisées en appui de la définition et de la mise en œuvre du projet professionnel. À noter toutefois : tout opérateur CEP peut recourir à des prestations externes en appui du processus de construction du projet (bilan de compétences...).
- **Services** – Le CEP propose trois niveaux de service : accueil individualisé (information sur les métiers, les qualifications, les formations...), conseil personnalisé (via un référent désigné au sein de l'opérateur, chargé de clarifier la demande, d'identifier les compétences, de définir la faisabilité du projet...), accompagnement à la mise en œuvre du projet (co-construction, avec le référent, d'un plan d'actions : formation, financement, calendrier...). Tous les niveaux de service ou seulement certains d'entre eux peuvent être mobilisés : tout dépend des souhaits et des besoins du bénéficiaire.
- **Fonctionnement** – Le CEP doit être mis en œuvre dans le respect des principes de service public : égalité d'accès des personnes, gratuité, neutralité, accessibilité, anonymat et continuité de service, même en cas de changement d'opérateur ou de modification de la situation du bénéficiaire.

À savoir

► **Et les autres décrets : quelles nouveautés ?**

Plusieurs précisions sur le compte personnel de formation (CPF), les dispositifs de professionnalisation et les contributions formation des entreprises :

- **CPF.** Parmi les décrets annoncés sur le CPF, deux ont été publiés au Journal officiel du 4 octobre :
 - [le décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014](#) porte sur le contrôle par l'État des listes de formations éligibles au CPF et les modalités de leur publicité ;
 - [le décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014](#) apporte des précisions utiles sur les règles d'alimentation du CPF, les conditions de son financement, la procédure de demande auprès de l'employeur, les modalités d'utilisation du DIF dans le cadre du CPF... **À retrouver en détails dans le prochain numéro de l'Info OF !**
- **Contrat et période de professionnalisation** [[décret n°2014-969 du 22 août 2014](#)] : le tutorat devient obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation et le principe de gratuité de la formation, pour le salarié, est affirmé. Côté période de professionnalisation, le décret unifie la durée minimale des formations : 70 heures sur 12 mois calendaires au plus. Aucune durée n'est toutefois imposée lorsque l'action concernée vise une VAE, une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (www.cncp.gouv.fr) ou si la période de professionnalisation vient abonder le compte personnel de formation.
- **Contributions des entreprises** [[décret n°2014-968 du 22 août 2014](#)] : la nouvelle contribution unique (0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1 % pour les autres, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015), devra être versée à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Un mécanisme d'assujettissement progressif est mis en place pour les entreprises qui atteindront ou dépasseront le seuil de 10 salariés à compter de 2015 : maintien de la contribution à 0,55 % les trois premières années, puis assujettissement à hauteur de 0,70 % la 4^{ème} année, 0,90 % la 5^{ème} avant d'atteindre 1 % la 6^{ème} année.

► **Coup de pouce au contrat de génération**

L'aide financière qui peut être attribuée aux entreprises dans le cadre du contrat de génération est doublée, depuis le 15 septembre 2014, en cas de recrutement simultané d'un jeune et d'un senior.

Fixée en principe à 4 000 € par an pendant 3 ans (2 000 € au titre de l'embauche du jeune et 2 000 € pour le maintien dans l'emploi du salarié âgé), elle est portée à 8 000 € par an (soit 24 000 € sur 3 ans) si l'entreprise :

- recrute en CDI un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- embauche simultanément, ou a embauché dans les 6 mois précédant l'arrivée du jeune, un salarié âgé d'au moins 55 ans.

Nouveaux éclairages sur l'obligation de formation de l'employeur

Tout employeur a l'obligation de maintenir l'employabilité des salariés, y compris lorsque ceux-ci ne prennent pas l'initiative de se former : c'est ce qu'indique la Cour de cassation dans un arrêt du [18 juin 2014](#). Comme la Haute juridiction l'avait déjà précisé dans une décision du [7 mai 2014](#), le non-respect de cette obligation peut conduire au versement de dommages et intérêts. Ainsi, un employeur a été condamné à verser 6 000 € à une salariée qui n'avait bénéficié d'aucun stage de formation continue durant ses sept ans de présence dans l'entreprise... Notons que cette obligation pèse sur l'employeur même si le salarié est en fin de carrière : son non-respect peut même constituer une « discrimination fondée sur l'âge », comme l'énonce une décision du [18 février 2014](#) concernant un commandant de bord écarté des campagnes de qualification sur A380 alors qu'il était âgé de 59 ans.

Réforme de la Formation Professionnelle : ce qui change, quand, comment ?

DES RÉUNIONS D'INFORMATION
sont organisées sur les territoires.

Renseignez-vous

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :
www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com