Le Quotidien de la formation

Nicolas Deguerry, 5 septembre 2018

Pour toutes les entreprises, la loi facilite le recours à l'apprentissage et simplifie les règles de la formation professionnelle. Les fonds mutualisés se concentrent sur les moins de 50 salariés. Suite de notre série d'articles consacrés à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En confiant la gestion de l'apprentissage aux branches professionnelles et aux entreprises, le gouvernement cherche à développer massivement cette modalité de formation. Pour les aider dans cette mission, la loi lève de nombreux freins réglementaires. Les aides au recrutement d'un apprenti de niveau bac et pré-bac ont été unifiées et ciblées sur les TPE et PME de moins de 250 salariés. Autres coups de pouce attendus de la réforme, les conditions de travail des mineurs pourront faire l'objet d'un accord de branche ; la durée des contrats sera modulable et l'intégration des apprentis possible tout au long de l'année.

Conventions

Nouveaux interlocuteurs des entreprises sur l'alternance, les opérateurs de compétences (Opco) sont invités à travailler avec les Régions en signant des conventions d'objectifs et de moyens. En matière de formation professionnelle, les fonds mutualisés seront réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Les opérateurs de compétences devront développer de nouveaux services pour les accompagner dans la gestion prévisionnelle des compétences et dans la construction de leur plan de formation. Les plus grandes entreprises, quant à elles, passeront d'une logique d'ingénierie financière à une logique d'investissement.

Encourager le dialogue social

Tout en les responsabilisant, le législateur allège le cadre réglementaire de la formation professionnelle et ouvre ce champ au dialogue social. Les entreprises devront désormais tenir compte d'un CPF monétisé à la seule main du salarié. La loi autorise la co-construction des parcours de formation par le dialogue social. De nombreuses règles sont à même d'être décidées par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branches. C'est le cas pour les dispositifs d'abondements au CPF ou encore pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Un accord collectif peut ainsi prévoir « *d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié* » que celles prévues dans le Code du travail.

Abondement

Dans le même esprit d'un dialogue social renforcé, le manager doit informer le salarié sur le CPF, les dispositifs d'abondement, la validation des acquis d'expérience (VAE) et les conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP). Autre nouveauté de la loi, la définition de l'action de formation a été élargie afin de faciliter des modalités pédagogiques innovantes, à distance ou en situation de travail. Suivant la même logique d'ouverture et de simplification, la catégorisation du plan de formation, rebaptisé plan de développement des compétences, a été supprimée.

Le nouveau dispositif en alternance Pro-A

Remplaçant les périodes de professionnalisation, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance appelé aussi « Pro-A » permet à des salariés en CDI d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion. Financé par les opérateurs de compétences, il s'adresse en priorité à des salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III soit celui du brevet de technicien supérieur.