**Réforme de la formation professionnelle : Changement de paradigme**

Le 1er janvier 2015, est entrée en application la Loi n° 2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Issue de l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013 conclu entre les partenaires sociaux, cette Loi réforme en profondeur certains des principes datant de la Loi Delors de 1971 ; notamment en matières d’orientation des fonds de la formation :

* **Réforme de l’apprentissage** par la révision des règles de gestion et d’affectation de la taxe d’apprentissage dont une partie est gérée par les régions.
* **Création du Compte Personnel de Formation** (CPF), qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) pour les salariés du secteur privé et les demandeurs d’emploi. Avec le CPF, les droits à la formation sont rattachés au salarié, le suivent dès 16 ans et pendant toute sa carrière, y compris en cas de perte ou de changement d’emploi. Le CPF est alimenté à hauteur de 24h/an pendant 5 ans, puis 12h/an, à concurrence de 150h maximum.
* **Taux unique de contribution de 1% de la masse salariale** pour les entreprises de plus de 10 salariés.
* **Régions devenant l'instance de pilotage centrale** de la formation professionnelle.

Dans la continuité de cette réforme, le 30 juin 2015 a été promulgué le Décret n° 2015-790 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue. Entrant en vigueur au 1er janvier 2017, ce Décret vise à déterminer les critères permettant aux organismes financeurs (OPCA, OPACIF, Pôle Emploi, Régions, État, Agefiph) de s'assurer de la qualité des actions de formation délivrées par les organismes de formation. Ce sont ainsi 6 critères qui ont été retenus :

* Identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé
* Adaptation des dispositifs d’accueil, de suivi pédagogique et d’évaluation des stagiaires
* Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d’encadrement à l’offre de formation
* Qualification professionnelle et formation continue des formateurs
* Conditions d’information sur l’offre de formation, délais d’accès, résultats obtenus
* Prise en compte des appréciations des stagiaires

Dans le cadre des actions de formation financées par Pôle Emploi, le taux de retour à l’emploi constituera un 7ème critère.

Il reviendra aux opérateurs de formation de démontrer aux organismes financeurs leur capacité à répondre à ces différents critères. Toutefois, l’État par la voie du CNEFOP (Conseil National de l’Emploi, de la Formation et de l’Orientation Professionnelles) a prévu la validation de Labels et Certifications Qualité que les organismes de formation pourront obtenir. Détenir un label ou une certification reconnue par le CNEFOP n’est pas obligatoire pour un organisme de formation, mais de nature à faciliter la prise en charge des actions de formation par les organismes financeurs.

Cette réforme change la relation de tous les interlocuteurs au dispositif de formation en vigueur. Ainsi, les salariés et les demandeurs d’emploi bénéficient, avec le CPF, d’un **droit à la formation tout au long de sa vie professionnelle** et devient plus autonome dans leurs choix en matière de formation. Pour les entreprises, outre la réduction et l’homogénéisation (pour les plus de 10 salariés) du taux de contribution, elles voient **leur obligation de financement être transformée en obligation de formation** ; c’est la fin de l’imputabilité des actions de formation. La réaffectation des fonds au bénéfice du CPF, des publics en difficultés et des TPE-TPI (moins de 50 salariés) via le FPSPP (Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) impose aux entreprises de prévoir le financement du Plan de formation sur fonds propres, en supplément de l’obligation fiscale. Par ailleurs, en cas de manquement avéré à leur obligation de formation, elles se verront contraintes d’abonder en supplément au droit de formation du salarié lésé. Les OPCA ainsi que les organismes de formation doivent également tenir compte de la réorientation des financements et des obligations du Décret Qualité, et adapter leurs offres respectives (révisions des missions et obligations pour les 1ers, certification des formations et labellisation Qualité pour les 2nds) en conséquence.

En 2015, ce sont près de 210 000 dossiers CPF qui ont été validés (à comparer aux 515 000 dossiers de formation financés en 2014 au titre du droit individuel à la formation -DIF-), dont à peine 1% a été conduit à son terme. Près de 4 dossiers sur 5 ont concerné des demandeurs d’emploi pour des projets de formation d’une durée moyenne de 585 heures, contre 151 heures pour les salariés ; le socle de compétences (Cléa), les formations en langues (TOEIC ou BULATS) et le stage de préparation à l’installation (SPI) représentent les demandes les plus fréquentes. En 2016, le dispositif CPF semble gagner en puissance ; il dépassait les 60 000 dossiers financés en décembre 2015, approchant les chiffres du DIF. Cette tendance, associée celle des OPCA de plus en plus nombreux à accepter la prise en charge de formation au titre de la professionnalisation sous condition d’enregistrement au RNCP ou de référencement à l’inventaire de la CNCP, induit une inflation significative ces dernières années des demandes d’enregistrement de certifications par les organismes de formation : moins de 6 000 en 2010 pour plus de 13 000 en 2015. Cette opération est devenue incontournable dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que pour le référencement sur l’une des listes (nationale, régionale, paritaire) d’éligibilité au CPF.

A la date de ce jour, les dispositions de la réforme ne concernent ni les salariés des 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ni les travailleurs non salariés (TNS). Le gouvernement envisage toutefois une extension du dispositif à ces catégories, ainsi qu’aux retraités, aux bénévoles voire aux étudiants, sans pour l’instant en préciser l’échéance ni les modalités de financement.