Image not found or type unknown

« REMUE-MENAGE » AVEC LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Actualité législative publié le **03/03/2014**, vu **3392 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Familièrement, quand on parle de « remue-ménage » cela représente un dérangement de meubles, d'objets divers et multiples que l'on transporte d'un lieu à un autre avec agitation. C'est un peu ce que l'adoption de la loi sur la réforme professionnelle va engendrer pour les entreprises et les salariés via l'importance des changements qu'elle instigue…

La réforme de la formation professionnelle, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, a été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat le 27 février 2014.

Parmi les principales avancées de la réforme, on peut citer la création du compte personnel de formation attaché à chaque individu et la suppression de la contribution du 0,9% au titre du plan de formation pour les grandes entreprises.

En revanche, la réforme de l'inspection du travail a été retirée du projet de loi et reportée à plus tard.

Le futur compte personnel de formation, qui remplacera le DIF, devrait être mis en place à partir du 1er janvier 2015. Il aura un plafond de 150 heures et sa transférabilité lui permettra d'être utilisé tant par les salariés que par les chômeurs.

Tous les deux ans, en vue de faire un « bilan d'étapes » sur leurs actions de formation, leurs compétences et leurs perspectives professionnelles, les salariés bénéficieront **d'un entretien professionnel.** D'ailleurs, il devra obligatoirement être proposé au retour de certains congés comme le congé parental, d'éducation, le congé maternité, de soutien familial, d'adoption ou de longue maladie). Cette nouvelle entrevue viendra en lieu et place de l'entretien professionnel des plus de 45 ans afin de simplifier les procédures de suivi des carrières professionnelles dans les entreprises.

Un décret devrait rapidement être pris par le Conseil d'Etat pour définir quels sont les critères qualitatifs auxquels devront répondre les organismes de formation professionnelle. Ceci passera par une responsabilisation de tous ses acteurs : les Opca, l'État et les régions.

Le texte de loi supprime aussi l'obligation de financement de 0,9% sur le plan de formation pour les entreprises de plus de 300 salariés au profit d'une **contribution unique de 1% de la masse salariale**. A partir de 2016, cette contribution deviendra **obligatoire** pour les entreprises de plus de 10 salariés et sera versée aux Opca.

Toutefois, les entreprises pourront en partie se soustraire à cette obligation de financement si elles justifient verser **0,2%** à destination du **compte personnel de formation** de leurs salariés. Si tel est le cas, la contribution unique s'élèvera à 0,8%.

Pour se faire, cette dérogation suppose :

- de passer par la négociation d'un accord d'entreprise ou de branche,

- d’utiliser ce capital dans les trois années qui suivent la signature de l'accord.

Il faut savoir que si ces contreparties font défaut alors, le 0,2% dédié au CPF sera versé à l'Opca.

Enfin, les salariés en contrat unique d’insertion, ou qui relèvent de structures d’insertion par l’activité économique, pourront dorénavant bénéficier d'une **période de professionnalisation**.

L’objet de « ces training-work break » consiste à faire évoluer les salariés via des formations qualifiantes ou certifiantes ou encore leur faire acquérir des « skills base ».

Dit autrement, cette réforme de la formation professionnelle « a tout d’une GRANDE » alors, reste à souhaiter que la mise en œuvre de ses mesures ne soit pas décevante…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Texte n° 317 adopté par l'Assemblée nationale le 26 février 2014
Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés