

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FONDEMENTS DE 1971 À LA LOI DU 5 MARS 2014

mai 2014

SOMMAIRE

Retour sur les lois et réformes de la formation professionnelle depuis 1971	p 4
Les fondements	p 4
Des griefs accumulés qui poussent à la réforme et aboutissent à la loi de 2004	p 4
Apports de la loi de 2004	p 4
Rapide remise en cause de la loi de 2004	p 5
Mise à plat du système de la FPC en 2008 avec une nouvelle loi à la clé en 2009	p 5
Apports de la loi de 2009	p 6
L'axe « orientation » de la loi	p 7
Mise en application timide de la loi de 2009	p 7
2011-2012 : nouvelles pistes de réflexions	p 8
2013 : vers une nouvelle réforme	p 9
De l'ANI formation du 14 décembre 2013 à la loi du 5 mars 2014 du 5 mars 2014	p 9
Décryptage de la loi du 5 mars 2014	p 10
La loi	p 10
Formation professionnelle continue	p 10
Apprentissage	p 12
Décentralisation et gouvernance	p 14
Démocratie sociale	p 16
Les textes d'application de la loi	p 16
Points de vue et ressources sur la réforme	p 17
Quelques réactions	p 17
Ressources documentaires	p 19

RETOUR SUR LES LOIS ET RÉFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEPUIS 1971



Les fondements

Les accords de Grenelle en 1968 et la [loi du 16 juillet 1971](#) instaurent les fondements de la Formation professionnelle continue (FPC). Les innovations essentielles de la loi sont la reconnaissance du droit à la formation sur le temps de travail pour tous les salariés ainsi que l'obligation de participation des employeurs au financement de la FPC. Pendant plus de 30 ans, cette loi et ses évolutions successives vont régir les principes de la formation professionnelle.

Des griefs accumulés qui poussent à la réforme et aboutissent à la loi de 2004

L'[accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003](#) et la [loi du 4 mai 2004](#) sont l'aboutissement d'une réflexion lancée dès 1998. Celle-ci établit un bilan négatif des lois de 1971, dénonçant, entre autres, la faible lisibilité du système, trop lié aux conjonctures économiques.

Apports de la loi de 2004

Cette loi introduit des modifications importantes dans le dispositif de 1971 en créant, notamment, un droit individuel à la formation pour les salariés.

Création du **Droit individuel à la formation (DIF)** : 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans. Le salarié est acteur de sa formation : il est à l'origine de la demande de formation qui doit s'inscrire dans une démarche de promotion, d'acquisition de connaissances ou conduire à une certification ou un diplôme. Des accords de branches peuvent définir des priorités de formation pour le DIF.

Création des **contrats de profession-**

nalisation : pour les jeunes de moins de 26 ans (en particulier sans qualification) et les demandeurs d'emploi adultes, dans le but d'accéder à une qualification validée.

Création des **périodes de professionnalisation** : elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés.

Création du **passaport formation** : propriété du salarié, il lui permet de conserver en mémoire les formations et les acquis professionnels engrangés tout au long de sa carrière.

Évolution du plan de formation : trois types d'actions de formation sont distingués. Il s'agit des actions d'adaptation au poste de travail ; des formations liées à l'évolution

des emplois ; des formations liées au développement des compétences.

Rapide remise en cause de la loi de 2004

Si elle apporte de grands changements dans l'organisation de la FPC, la loi est vite remise en cause avec notamment un [rapport](#) en 2006 de Pierre Cahuc et André Zylberberg qui dénoncent un système « *inéquitable qui bénéficie essentiellement aux salariés les mieux formés et qui offre peu de véritable perspective de promotion sociale* ». En 2007, [le rapport](#) Carle-Sellier décrit quant à lui « *un système marqué par la complexité, le cloisonnement et les corporatismes* ».

Mise à plat du système de la FPC en 2008 avec une nouvelle loi à la clé en 2009

L'année 2008 constitue le départ d'une nouvelle remise à plat du système de la FPC avec le lancement par le gouvernement d'un processus de réforme s'inscrivant dans une démarche globale de sécurisation des parcours professionnels et de modernisation du marché du travail. Les négociations aboutissent le 7 janvier 2009 à un [accord](#) national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Après plusieurs versions successives, de nombreux amendements et l'intervention de la commission mixte paritaire, [la loi du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est publiée au Journal officiel.



Apports de la loi de 2009

Axée sur la formation tout au long de la vie, cette loi crée notamment un droit à l'orientation et organise le Service public de l'orientation (SPO).

Contractualisation État-Régions **des Plans régionaux de développement des formations** (PRDF) et renforcement du rôle du **Conseil national de formation professionnelle tout au long de la vie** (CNFPTLV).

Création du **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (FPSPP) qui remplace le Fonds unique de péréquation (FUP).

Précision des missions des Opca, signature d'une convention triennale d'objectifs et de moyens avec l'État, agrément sous condition du montant de la collecte annuelle.

Création du **passport « orientation-formation »**.

Portabilité du DIF en cas de changement d'employeur.

Possibilité de suivre des formations durant les périodes de chômage partiel.

Création de la **Préparation opérationnelle à l'emploi** (POE) - 400 heures - proposée aux demandeurs d'emploi par Pôle emploi.

Contrat de professionnalisation de 24 mois pour les publics prioritaires.

Ouverture des **écoles 2^e chance** aux 16-25 ans (au lieu de 18-22 ans).

Transfert des conseillers d'orientation de l'Afpa vers Pôle emploi.



2011-2012 : nouvelles pistes de réflexions

Dans un [avis](#) rendu le 13 décembre 2011, le Conseil économique, social et environnemental (Cese) met en évidence les forces du système de formation professionnelle, sans pour autant en négliger les faiblesses. Considérant qu'il n'y a pas urgence à réformer à nouveau, il définit **quatre objectifs prioritaires à toute évolution négociée, en vue de rendre le système plus efficace, moins complexe et surtout plus équitable** : mieux articuler formation initiale et formation continue, accroître l'efficacité et la qualité du système, faire de la formation un outil de sécurisation des parcours professionnels, renforcer la gouvernance et le pilotage stratégique.

Dans le but de donner des **pistes pour « une formation professionnelle radicalement plus efficace et plus transparente »**, le sénateur Gérard Larcher remet, le 6 avril 2012, un [rapport](#) au président de la République dans lequel il propose de relever trois défis : mettre en place un «pacte de réussite professionnelle», fondé sur la qualification et la certification pour améliorer la situation des jeunes sans qualification ; créer un «contrat formation emploi» pour permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une période de formation vers des métiers correspondant aux perspectives d'emplois ; replacer la formation dans les entreprises en tant qu'investissement et non comme une dépense pour développer une «culture de la formation».

Si l'ensemble des réformes de la FPC ont multiplié les ajustements, ces dernières n'ont jamais réinterrogé le système dans sa globalité.

Une refonte profonde du système s'avère nécessaire notamment concernant son financement jugé trop complexe.

La FPC apparaît trop axée sur le respect de l'obligation de financement au détriment de l'accès de tous aux compétences, à la sécurisation des parcours et à la compétitivité des entreprises.

2013 : vers une nouvelle réforme

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, largement votée au Parlement, est le fruit de la démarche de dialogue social lancée par la Grande conférence sociale de juillet 2012 et de l'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013 entre les partenaires sociaux. Elle intègre déjà le Compte personnel de formation (CPF) et le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Une autre conférence sociale se déroule les 20 et 21 juin 2013. Le 8 juillet 2013, le gouvernement transmet aux partenaires sociaux le [document d'orientation](#) fixant le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle qui doit s'ouvrir formellement après l'été 2013. Intitulé **La formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises**, le document reprend les objectifs de la feuille de route sociale pour 2013-2014 issue de la conférence sociale : sécuriser les

parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin ; faire de la formation un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ; contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace.

Par ailleurs, une [étude](#), publiée par l'Institut de l'entreprise début septembre 2013, affirme qu'une réforme efficace de la formation professionnelle n'aura pas lieu sans une réforme profonde du financement des organisations syndicales. La décomplexification du système de formation professionnelle est mise en avant. Les enjeux sont la réduction des inégalités d'accès à la formation, l'amélioration de l'efficacité moyenne de la dépense de formation et la construction de véritables parcours professionnels.

De l'ANI formation du 14 décembre 2013 à la loi du 5 mars 2014

Le patronat et les syndicats de salariés entament le 24 septembre 2013 une négociation sur la formation professionnelle qui aboutit à l'[ANI du 14 décembre 2013](#). Cet accord est signé par six partenaires sociaux (Medef, UPA, CFTD, CFE-CGC, CFTC, FO) sur huit (la CGPME et la CGT ne le paraphent pas).

Il porte notamment, sur le Compte personnel de formation (CPF), le Conseil en évolution professionnelle (CEP), la simplification du financement de la formation professionnelle et le financement du dialogue social.

L'ANI du 14 décembre 2013 est transposé dans un projet de loi présenté en Conseil des ministres le 22 janvier 2014 par Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Ce projet est adopté en première lecture, avec modifications, par l'Assemblée nationale le 7 février et le Sénat le 20 février, après engagement de la procédure accélérée. L'Assemblée nationale adopte, le 26 février 2014, le texte mis au point par la commission mixte paritaire et le Sénat l'adopte définitivement le 27 février 2014. La loi est promulguée le 5 mars et paraît au Journal officiel du 6 mars 2014.

DÉCRYPTAGE DE LA LOI DU 5 MARS 2014



La loi

La [loi du 5 mars 2014](#) relative à **la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** porte à la fois les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de la démocratie sociale. L'objectif d'une mise en œuvre rapide de la réforme n'a pas permis de conserver, dans le texte final, l'article consacré à la réforme de l'inspection du travail.

Les 35 articles de la loi reprennent, concernant son volet formation, une grande partie des dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, ainsi que de la conclusion des travaux du groupe quadripartite sur la mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF). Les autres volets de la loi sont issus, en grande partie, de concertations menées par le ministère du Travail.

Cette réforme globale se recentre sur l'individu qui se retrouve au cœur de la FPC. **L'accès à la qualification est réaffirmé** avec une orientation des fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin. Le système passe d'une **obligation de financement** à une **obligation de formation**. Le financement devient aussi plus simple et plus transparent. **La Région renforce ses compétences** en matière de gouvernance et **de pilotage de la formation professionnelle et de l'orientation**.

Formation professionnelle continue

Un compte individuel de formation entièrement transférable

Création du **Compte personnel de formation** (CPF) et suppression du Droit individuel de formation (DIF). Opérationnel à partir du 1^{er} janvier 2015, avec la possibilité de mobiliser durant six ans les heures non consommées au titre du DIF. Ouvert **dès 16 ans jusqu'à la retraite** ; il **suit la personne** durant **toute sa carrière**, même au chômage ou après un changement d'emploi.

Il est **attaché à la personne** et non plus au contrat de travail. Il est mobilisé par le salarié ou le demandeur d'emploi pour suivre, à son initiative, une **formation qualifiante éligible**, en lien avec les besoins de l'économie. Il permet d'accumuler 150 heures sur 7 ans. Les heures accumulées ne sont pas perdues en passant d'un emploi à l'autre. Des abondements complémentaires sont possibles.

La formation est attachée à la personne et le droit à la qualification est affirmé

Obligation pour les entreprises d'organiser, tous les deux ans, des entretiens professionnels avec les salariés pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer, sans porter sur l'évaluation de leur travail, puis tous les six ans un **bilan du parcours professionnel** et vérifier si les salariés ont bénéficié - sur la période - des entretiens professionnels et suivi au moins une action de formation. L'entretien de seconde partie de carrière et le bilan d'étape professionnel sont supprimés.

Le salarié acteur de son évolution professionnelle et de la sécurisation de son parcours

Le **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du Service public régional de l'orientation. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle des salariés ou demandeurs d'emploi, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il **facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations** répondant aux besoins exprimés et les financements disponibles. Il facilite, si besoin, le recours au CPF.

Le CEP est **assuré par divers opérateurs** : Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Opacif, Apec et opérateurs régionaux désignés par la Région après concertation au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop).

Ouverture de l'accessibilité à la VAE à un public plus large

Le calcul de l'expérience requise pour entrer dans le dispositif est redéfini et l'accès des personnes n'ayant pas un niveau V est facilité.

Simplification du financement de la formation

Les obligations de financement de la formation professionnelle sont rassemblées en une **contribution unique** versée à un Opcva : de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés. Ces taux correspondent à des versements minimums qui peuvent être majorés, soit volontairement par l'employeur, soit en application d'un accord de branche.

Maintien du 1 % **CIF CDD** : contribution à l'Opcva compétent et non plus à l'Opacif.

Avec la **suppression de l'obligation fiscale**, la déclaration annuelle « 2483 » des employeurs sur le montant de leur participation au développement de la formation disparaît mais l'employeur doit transmettre à l'autorité administrative des informations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés.

Les Opca deviennent collecteurs uniques : ils sont chargés de la collecte des contributions versées au titre du financement de la FPC (contribution unique et cas échéant le 1 % du CIF CDD). Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, ils peuvent être agréés comme Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). Ils sont aussi chargés de collecter les contributions supplémentaires versées par les employeurs.

Les contributions (0,55 % ou 1 %) sont réparties entre différentes enveloppes par l'Opca : CIF – reversé par l'Opca au Fongecif, plan de formation, période de professionnalisation, CPF, FPSPP.

Les Opca pourront financer les dépenses de fonctionnement des CFA et prendre en charge les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage.

Ils sont chargés d'améliorer l'information et l'accès des salariés de TPE et PME à la formation.

Ils doivent assurer la **qualité de la formation** dispensée, notamment en luttant contre les dérives sectaires.

Le **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (FPSPP) poursuit sa contribution au financement d'actions de formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi et de nouvelles missions lui sont confiées telles que le financement des heures acquises au titre du CPF si le dispositif est mobilisé par un CIF ; la contribution au développement des systèmes d'information de la formation, la contribution au développement de la formation des salariés d'entreprises ; la répartition des fonds destinés au financement du CIF.

Les Opacif sont déchargés de la collecte du CIF au profit des Opca. Leur mission est recentrée sur l'information et l'accompagnement des salariés ayant un projet de CIF, sur le conseil en évolution professionnelle.

Apprentissage

Principe de gratuité pour les apprentis

Le **principe de la gratuité** globale du contrat d'apprentissage est posé. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée, ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu en CDI

Il est possible de conclure un contrat d'apprentissage pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Le **CDI apprentissage** débute par une période d'apprentissage durant laquelle les règles propres à l'apprentissage s'appliquent.

L'entrée en formation possible avant 15 ans

La loi prévoit que, dans des conditions fixées par décret, **les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans** avant le terme de l'année civile **pourront être inscrits**, sous statut scolaire, **dans un lycée professionnel ou dans un CFA** pour débiter leur formation.

Les missions des CFA étendues pour un meilleur accompagnement des apprentis

Les missions des Centres de formation d'apprentis (CFA) sont renforcées. Ils doivent notamment : assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en organisant notamment la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ; développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ; assister les jeunes dans leur recherche d'un employeur ; apporter un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ; encourager la mobilité internationale des apprentis (mobilisation des programmes de l'Union européenne).

Rationalisation du réseau des Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Le nombre d'Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (**Octa**) est **réduit de 150 à une vingtaine au niveau national, plus un par région.**

Au niveau national, seuls les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) de branche et interbranche sont habilités à collecter et reverser la taxe d'apprentissage.

Au niveau régional, une seule chambre consulaire, désignée par une convention conclue entre les différentes chambres consulaires régionales, est **habilitée à collecter et reverser les fonds affectés de la taxe d'apprentissage.**

L'entreprise devra verser l'intégralité de sa taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un Octa unique national ou régional.

Une répartition de la taxe d'apprentissage revue

Les **moyens des Régions** sont **renforcés par la création d'une fraction régionale de la taxe**, effective dès 2015. Les Octa répartissent les fonds libres de la part quota de la taxe destinée à l'apprentissage, dans le cadre d'une concertation obligatoire avec la gouvernance régionale.

La **typologie des formations, établissements et organismes** pouvant percevoir des fonds au titre de la part hors quota de la taxe est **recentrée sur les formations visant l'obtention de diplômes ou de titres**.

Décentralisation et gouvernance

Les pouvoirs des Régions sont étendus et renforcés

Les Régions organisent et financent le **Service public régional de la formation professionnelle (SPRFP)** afin de garantir l'accès à la qualification.

Les **Régions** sont **compétentes en matière de formation professionnelle envers tous les publics privés d'emploi** dont les **détenus**, les **Français de l'étranger** et les **personnes handicapées**.

Elles **coordonnent l'achat public de formation collective pour les demandeurs d'emploi**.

Elles contribuent à la **lutte contre l'illettrisme** avec des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

Elles organisent l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi candidats à la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**, dans la préparation de leur dossier et de leur entretien.

Concernant les formations sanitaires et sociales, la Région est désormais chargée d'agréer les établissements publics ou privés dispensant ces formations. Elle assure également le financement de ces établissements et propose à l'État le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année.

Le SPRO est redéfini

Les Régions sont **chargées d'organiser le Service public régional de l'orientation (SPRO)**. Elles coordonnent les actions des organismes participant au SPRO et ceux en charge du CEP.

Une gouvernance renouvelée pour plus de concertation entre l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux

La gouvernance nationale et régionale de la formation, de l'emploi et de l'orientation professionnelle est réformée autour de 4 nouvelles structures :

- la création, au niveau national, du **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop)** issu de la fusion entre le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et le Conseil national de l'emploi (CNE) ;
- la création, au niveau régional, du **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop)** issu de la fusion entre le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et le Conseil régional de l'emploi (CRE) ;
- la création, au niveau national, du **Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef)** - *Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef) dans le texte de loi initial* – qui succède au Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) ;
- la création, au niveau régional, du **Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef)** - *Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Copiref) dans le texte de loi initial* – qui succède à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (Copire).

Copanef et Coparef doivent notamment élaborer les listes de formation éligibles au CPF après consultation du Cnefop au niveau national et du Crefop au niveau régional.

Le **Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)** remplace le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF).

Démocratie sociale

Financement transparent du paritarisme

Création d'un fonds, abondé par les entreprises et l'État, **pour le financement des syndicats et du patronat**, la participation à la construction des politiques publiques et la formation syndicale. **Les financements du paritarisme et de la formation sont déconnectés.**

Meilleure représentativité patronale et syndicale

Élaboration de règles claires en ce qui concerne la représentativité patronale et assouplissement des règles de désignation des délégués syndicaux.

Transparence des comptes des Comités d'entreprise

Des règles de transparence des comptes des Comités d'entreprise (CE) sont définies.

Restructuration des branches professionnelles

Les **pouvoirs du ministère du Travail** sont **renforcés pour agir en matière de restructurations des branches professionnelles.**

Les textes d'application de la loi

Si la loi a défini les grands axes de la réforme de la formation professionnelle, **34 arrêtés et décrets sont prévus** pour la mettre en application. Ainsi 14 décrets en Conseil d'État, 12 décrets simples, 7 arrêtés et un décret en Conseil des ministres sont envisagés selon un document de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) remis le 2 avril 2014 aux membres du groupe quadripartite sur la

mise en œuvre du CPF. Sur les thématiques couvertes par les 34 textes d'application, trois sont présentées comme prioritaires, à savoir le CPF, le CEP et la mise en place du Cnefop. Ce dernier doit permettre la consultation obligatoire des acteurs sur les textes entrant dans son champ, en particulier sur les 34 projets de textes réglementaires nécessaires à la réforme.

POINTS DE VUE ET RESSOURCES SUR LA RÉFORME



Quelques réactions

Réforme de la formation professionnelle : les salariés plus optimistes que les DRH (baromètre Cegos)

Le «baromètre 2014 de la formation professionnelle en France» présenté, le 8 avril 2014, par le groupe de conseil et de formation Cegos, rappelle le manque d'appétence des salariés les moins formés pour la formation et souligne le jugement plus positif de la loi du 5 mars 2014 sur la formation par les salariés que par les DRH. Ces derniers semblent en effet dans une posture très prudente vis-à-vis de la réforme. Si 42 % d'entre eux considèrent que la réforme permettra d'améliorer la capacité des salariés les plus fragiles à se maintenir dans l'emploi, seuls 9 % répondent «oui, sans doute». Les salariés sont, quant à eux, plus optimistes, puisque 67 % pensent que la réforme leur permettra de développer leur capacité à se maintenir dans l'emploi ou à s'adapter à ses évolutions. Selon la Cegos, si la réforme de la formation demeure perçue comme un levier apprécié pour le développement des compétences, un travail important de communication et de pédagogie reste à effectuer pour concrétiser l'axe majeur de la loi : amener les moins formés et les moins qualifiés vers la formation.

Christophe MARTY, AEF n° 478870, 10 mars 2014

La réforme de la formation professionnelle n'est pas assez novatrice en matière de VAE selon le groupe Alpha

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle contribue-t-elle au développement de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ? C'est précisément l'objet de la [chronique](#) publiée par le groupe Alpha le 20 mars 2014. Si cette loi vise à améliorer l'accessibilité à la VAE, notamment grâce à l'ouverture du dispositif à de nouveaux publics et à un accompagnement renforcé des personnes déclarées recevables, le groupe Alpha pointe de nouvelles dispositions «*peu novatrices qui demandent à être précisées*».

Célia COSTE, Le Quotidien de la formation n° 2139, 25 mars 2014

Réforme de la Formation Professionnelle : un progrès pour les entreprises et les salariés

Pour Jacques Bahry, délégué général du Cesi, même si tout n'est pas encore défini, il faut se féliciter de la réforme de la formation. L'un des aspects les plus importants, c'est que cette dernière marque une inflexion forte en direction de l'autonomie des personnes en matière de choix de leur formation.

Jacques BAHRY, Les Échos, 12 mars 2014

L'entreprise face à sa responsabilité formative après la réforme de la formation

La loi du 5 mars 2014 modifie en profondeur le cadre juridique dans lequel l'entreprise est invitée à exercer sa responsabilité formative.

La rupture que représente la suppression d'une partie de l'obligation fiscale (0,9 % de la masse salariale) et les innovations que représentent l'entretien professionnel, le compte personnel de formation ainsi que de nouvelles procédures de dialogue social dans l'entreprise, (GPEC, base de données unique...) ont pour effet de placer l'entreprise en face de ses responsabilités en lui laissant d'ailleurs une liberté de choix dans les options qu'elle entend privilégier compte tenu de ses caractéristiques propres.

Jean-Marie LUTTRINGER, Bernard MASINGUE,
Chronique 88 sur www.jml-conseil.fr

« Une occasion manquée » selon Jean-Paul Martin

Jean-Paul Martin et Stéphane Vince, consultants ligériens, donnent des clés de lecture de la réforme de la formation professionnelle et présentent les constats qui l'ont déclenchée et les enjeux auxquels elle doit répondre. Selon eux, « *la loi du 5 mars est une occasion manquée. En se situant dans le prolongement des réformes précédentes, elle ne traite pas le mal français qu'est l'inégalité d'accès à la formation. Elle n'a ni revisité les grands principes de la formation des adultes, ni intégré la perspective de l'équité, seul levier pouvant transformer en profondeur le système formation* ».

Jean-Paul MARTIN, Stéphane VINCE, *La réforme de la formation professionnelle (titre provisoire), Chronique sociale, à paraître.*

Toutes les réactions des politiques, des partenaires sociaux, des entreprises, des organismes de formation, des spécialistes... sur le site du Centre info dédié à la réforme de la formation :

www.loi-formation.fr

Et aussi : les consultants de C-Campus et Paradoxes donnent la stratégie à adopter au sein des entreprises, Opca, organismes de formation... pour mettre en œuvre la réforme de la formation :

www.reformeformation2014.fr

Ressources documentaires

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : dossier législatif – SÉNAT
www.senat.fr

Loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : dossier de presse. 6 mars 2014 – MINISTÈRE DU TRAVAIL
www.travail-emploi.gouv.fr

Loi formation : les étapes et le contenu de la réforme de la formation professionnelle – CENTRE INFO
www.loi-formation.fr

Loi Sapin : une loi sur le financement de la qualification et des savoirs de base – ARFTVL
www.arftlv.org

La réforme rebat les cartes

Sabine GERMAIN, Valérie GRASSET-MOREL, Rozenn LE SAINT. Liaisons sociales magazine
n° 151, avril 2014. - pp. 57-65

La loi formation, emploi et démocratie sociale

Liaisons sociales quotidien : le dossier juridique
n° 16561, 16565, 1656, mars 2014. - 3 volets

Le conseil en évolution professionnelle

Crefor Haute-Normandie, Point d'actualité sur la formation continue et l'emploi, H.S.
n° 8, mars 2014. - 20 p.

Service public de l'orientation

Dominique Rousselin-Legrand, Crefor Haute-Normandie, 30 septembre 2013. - 56 p. - (Éclairages 30)

Téléchargez notre synthèse documentaire sur :
www.rencontresreformeformation.fr

Document réalisé par le Cariforef Pays de la Loire
dans le cadre des matinées d'information sur la réforme
organisées en mai-juin 2014
par le Cafoc de Nantes et le Cariforef



2 rue de la Loire - CS 66501
44265 Nantes cedex 2
Tél. 02 40 20 21 31

www.orientation-paysdelaloire.fr