



Dossier

Réforme de la formation et de l'apprentissage : publication des principaux textes d'application

Sur les 60 décrets et arrêtés d'application de la loi « Avenir professionnel » publiés depuis fin décembre, plus de 45 concernent les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Ces textes organisent la mise en œuvre opérationnelle, à partir du 1^{er} janvier 2019, des évolutions apportées par la loi aux dispositifs de formation et à leurs modalités de financement. Ils précisent aussi les nouvelles règles applicables à la création et à l'enregistrement des certifications professionnelles, ainsi que le rôle des différents organismes (France compétences, opérateurs de compétences, Caisse des dépôts et consignations...) en matière de gouvernance et de gestion du système.

Afin de vous accompagner dans la compréhension des changements induits par cette Réforme, plusieurs numéros de l'Info OF seront successivement consacrés au décryptage de ces textes. Un premier volet présente, ci-après, les dispositions impactant plus directement l'activité des organismes de formation. Le dossier du prochain numéro sera consacré à l'apprentissage.

Thématique

Action de formation

CE QUE CHANGE LA LOI

La définition légale de l'action de formation est assouplie pour faciliter la diversification des modalités d'acquisition des compétences.

Ce que précisent les textes d'application

- Une action de formation peut être organisée selon **différentes modalités** : présentiel, en tout ou partie à distance, en situation de travail...
- En fonction des modalités composant le parcours pédagogique, des moyens humains et techniques mobilisés et des ressources pédagogiques, **les conditions de prise en charge** par les financeurs peuvent être **différenciées**.

CE QUE CHANGE LA LOI

Les conditions de réalisation des formations à distance et des formations en situation de travail sont précisées.

Ce que précisent les textes d'application

- Les formations se déroulant en tout ou partie à distance doivent inclure une **assistance technique et pédagogique** appropriée ainsi que des évaluations en cours ou en fin de formation. Le stagiaire doit être informé des activités à réaliser et de leur durée moyenne.

Action de formation

- Les actions de formation en situation de travail nécessitent la **désignation préalable d'un formateur** pouvant exercer une fonction tutorale. Des phases réflexives, distinctes des mises en situation, doivent être organisées, de même que des évaluations spécifiques qui jalonnent ou concluent l'action.

Contrat de professionnalisation

CE QUE CHANGE LA LOI

Une **expérimentation** permet de conclure (pendant 3 ans à compter du 28 décembre 2018) des contrats de professionnalisation ne visant pas nécessairement l'acquisition d'une qualification ou d'une certification.

Ce que précisent les textes d'application

- Cette expérimentation n'est **pas limitée à certains publics**, tous les bénéficiaires potentiels de ce contrat sont donc concernés, même si l'expérimentation vise, notamment, les personnes éloignées de l'emploi.
- Les formations suivies dans le cadre de ces contrats visent l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO) en accord avec le salarié, **notamment l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences**.
- L'OPCO établit le parcours avec l'entreprise, en assure le suivi, propose si besoin des adaptations en cours de contrat et contribue à l'évaluation de la formation.

Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

CE QUE CHANGE LA LOI

La période de professionnalisation a été supprimée le 31 décembre 2018. Depuis le 1^{er} janvier 2019, un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») permet à certains salariés de suivre des formations à visée qualifiante ou certifiante en vue de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ce que précisent les textes d'application

- La Pro-A est **réservée aux salariés qui détiennent au maximum un bac +2 ou un niveau bac +3** et qui sont en CDI, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI) ou sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD.
- Les salariés effectuant une Pro-A doivent **viser un niveau de qualification supérieur ou identique** à celui qu'ils détiennent lors de leur entrée dans le dispositif. Il peut s'agir d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au **RNCP**, d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP / CQPI) ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.
- La formation doit représenter 15 à 25 % de la durée de la Pro-A avec un minimum de **150 heures**.
- Un avenant au contrat de travail est signé et déposé auprès de l'opérateur de compétences et un tuteur est désigné dans l'entreprise pour accompagner le bénéficiaire de la Pro-A.

Compte personnel de formation (CPF)

CE QUE CHANGE LA LOI

À compter de 2019, le CPF n'est plus crédité en heures mais en euros. Il en est de même pour le Compte d'engagement citoyen (CEC). Les heures inscrites sur les CPF des salariés au 31 décembre 2018 (heures CPF acquises et heures de DIF inscrites sur ces comptes) sont converties en euros. Les heures figurant sur le CEC des salariés exerçant des activités bénévoles, de volontariat ou des activités de maître d'apprentissage sont également converties en euros.

Compte personnel de formation (CPF)

Ce que précisent les textes d'application

- À partir du 1^{er} janvier 2019, les salariés ayant effectué sur l'ensemble de l'année une **durée de travail supérieure ou égale à la moitié** de la durée légale ou conventionnelle de travail voient leur CPF crédité de :
 - **500 € / an** dans la limite d'un plafond de **5 000 €**,
 - **800 € / an** dans la limite d'un plafond de **8 000 €*** lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme ou titre de niveau CAP/BEP ou d'une certification reconnue par une CCN de branche.

À noter ! Le calcul des droits « au prorata » ne concerne que les salariés (temps partiel, CDD, saisonniers...) dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps sur l'année.

- Les heures CPF et DIF figurant sur les comptes des salariés au 31 décembre 2018 sont converties au taux de **15 €/heure**.
- Les heures de CEC sont converties au taux de **12 €/heure**. L'alimentation de ce compte s'effectue à hauteur de **240 €** (au lieu de 20 heures) dans la limite d'un **plafond de 720 €** (au lieu de 60 heures).

À noter !

- Ces nouveaux droits acquis en euros au titre de l'activité 2019, seront crédités sur les comptes CPF lors de la campagne d'alimentation de 2020.
- En 2019, les droits sont affichés en heures et en euros pour faciliter l'appropriation de la monétisation.

** Ce montant et ce plafond sont également applicables aux personnes handicapées admises à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).*

CE QUE CHANGE LA LOI

Les « abondements » du CPF sont également **définis en euros**.

Ce que précisent les textes d'application

- Le montant de **l'abondement « correctif »** (dû par les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'une formation autre que les formations « obligatoires ») est fixé à **3 000 €**.
- **Les salariés licenciés** suite au refus d'une modification de leur contrat de travail résultant d'un accord de performance collective bénéficient également d'un abondement minimum de **3 000 €**.

À noter ! Lorsque le salarié bénéficie de droits supplémentaires au CPF en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche (salariés à temps partiel, saisonniers...), l'employeur verse la somme correspondant au montant de ces droits :

- en 2019, à l'opérateur de compétences dont il relève,
- à partir du 1^{er} janvier 2020, à la Caisse des dépôts et consignations.

CE QUE CHANGE LA LOI

Les « listes CPF » sont supprimées. Depuis le 1^{er} janvier 2019, sont éligibles au CPF toutes les formations visant l'obtention d'une certification enregistrée au **RNCP**, d'un ou plusieurs blocs de compétences composant ces certifications ou d'une certification ou habilitation enregistrée au RSCH (Répertoire spécifique des certifications et habilitations qui succède à « **l'Inventaire CNCP** »), comprenant notamment le socle de connaissances et de compétences professionnelles (**Certificat CléA**).

Le CPF peut aussi être mobilisé désormais pour financer un permis de conduire des véhicules du groupe lourd.

Compte personnel de formation (CPF)

Ce que précisent les textes d'application

- Les **conditions et procédures d'enregistrement au RNCP** sont redéfinies et celles concernant le nouveau **RSCH** sont précisées : cf. encadré ci-dessous.

À noter ! Contrairement aux modalités de recensement de l'Inventaire CNCP, la nouvelle procédure d'enregistrement au RSCH ne prévoit plus le dépôt des demandes par une autorité légitime (ou par un organisme mandaté par elle).

- Outre le permis B (déjà éligible au CPF), il est désormais possible de financer la préparation aux **permis C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE**.

À noter ! Comme auparavant, l'obtention du permis doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou la sécurisation du parcours du salarié. Celui-ci ne doit pas avoir fait l'objet d'une suspension ou d'une interdiction de permis et l'auto-école doit être déclarée comme organisme de formation. Ces conditions sont vérifiées par une attestation sur l'honneur complétée et signée par le titulaire demandeur et produite lors de la mobilisation de son compte.

CPF de transition professionnelle

CE QUE CHANGE LA LOI

Le Congé individuel de formation (CIF) a été supprimé au 31 décembre 2018. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF pour financer une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié qui envisage de recourir au CPF de transition peut bénéficier d'un accompagnement par un opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CPF de transition comprend obligatoirement un positionnement préalable au suivi de l'action afin d'identifier les acquis professionnels du salarié permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ce que précisent les textes d'application

- Peuvent bénéficier d'un CPF de transition professionnelle, les salariés justifiant, **à la date de leur départ en formation**, de l'une des conditions suivantes :
 - **24 mois d'ancienneté**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, **dont 12 mois** dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
 - **24 mois d'ancienneté**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, **au cours des 5 dernières années**, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, **dont 4 mois**, consécutifs ou non, **en CDD au cours des 12 derniers mois**. Pour le calcul des 4 mois en CDD ne sont pas pris en compte les contrats en alternance, les CUI-CAE, les contrats conclus par des jeunes pendant leur études et les CDD s'étant poursuivis par un CDI.
- Le CPF de transition professionnelle doit viser l'acquisition d'une certification RNCP, de blocs de compétences ou d'une certification ou habilitation enregistrée au RSCH.

À noter ! Aucune durée minimale de formation n'est fixée par les textes.

- Le positionnement préalable est **réalisé gratuitement par l'organisme de formation contacté en vue de suivre la formation**.
- La prise en charge financière du CPF de transition (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunération et charges sociales lorsque celui-ci est réalisé sur le temps de travail) est assurée par des **Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)**.

À noter ! Dans l'attente de la création des CPIR (courant 2019), ce sont les **Fongecif** qui instruisent les demandes de prise en charge des CPF de transition professionnelle.

ÉVOLUTION DES MODALITÉS D'ENREGISTREMENT ET DU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est supprimée. Une « commission de la certification professionnelle » est créée au sein de **France Compétences**, nouvelle autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Cette commission est chargée d'examiner les demandes d'enregistrement :

- des certifications professionnelles (diplômes, titres à finalité professionnelle et Certificats de qualification professionnelle – CQP/CQPI) au sein du **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**,
- des Certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) et des certifications et habilitations complémentaires aux certifications professionnelles dans le **Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH)**, qui succède à « **l'Inventaire** ».

Un décret du 18 décembre 2018 a précisé les critères et les procédures d'enregistrement dans ces deux répertoires (**articles R.6113-8 à R.6113-17 nouveaux du Code du travail**). Un arrêté du 4 janvier 2019 a en outre défini les informations et documents à transmettre, par les ministères et organismes certificateurs, en vue de ces enregistrements. Pour le RNCP comme pour le RSCH, l'enregistrement s'effectue via une

téléprocédure accessible en ligne sur le site internet de France Compétences.

À retenir parmi les évolutions apportées au système :

- toutes les certifications enregistrées au RNCP doivent comporter **l'indication de leur niveau** (la définition des niveaux de qualification étant également modifiée : voir ci-dessous) ;
- les **CQP** peuvent être enregistrés au RNCP ou au RSCH. Dans les 2 cas, il convient d'indiquer, lors de la demande d'enregistrement, l'identité de la personne morale qui détient les **droits de propriété intellectuelle** sur la certification ;
- pour les certifications enregistrées au RSCH, il convient d'indiquer les **correspondances éventuelles avec des blocs de compétences** de certifications professionnelles.

Le cadre national des certifications professionnelles est par ailleurs redéfini par un **décret** et un **arrêté** du 8 janvier 2019 afin de faciliter les correspondances avec des certifications d'autres États de l'Union européenne. Le nouveau cadre national comprend **8 niveaux de qualification**. Deux niveaux infra V (CAP) sont ainsi créés de même qu'un niveau correspondant au doctorat. Pour chaque niveau, sont précisés les critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles ainsi que les savoirs, savoir-faire et degrés de responsabilité et d'autonomie associés (cf. **Annexe de l'arrêté du 8 janvier 2019**).

Nouveau cadre national des certifications professionnelles

Niveau 1	Correspond à la maîtrise des savoirs de base.
Niveau 2	Atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie
Niveau 3	Atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.
Niveau 4	Atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. Le diplôme national du baccalauréat est classé à ce niveau du cadre national.

Niveau 5	Atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes.
Niveau 6	Atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Les diplômes conférant le grade de licence sont classés à ce niveau du cadre national.
Niveau 7	Atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Les diplômes conférant le grade de master sont classés à ce niveau du cadre national.
Niveau 8	Atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Le diplôme national de doctorat est classé à ce niveau du cadre national.

Une grille de correspondance est établie pour les certifications professionnelles classées selon la nomenclature en vigueur antérieurement :

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale

Cadre national des certifications professionnelles

Niveau V	→	Niveau 3
Niveau IV	→	Niveau 4
Niveau III	→	Niveau 5
Niveau II	→	Niveau 6
Niveau I	→	Les certifications classées à ce niveau dans le RNCP seront classées au niveau 7 ou au niveau 8, au plus tard le 1/01/2020, par les ministères certificateurs et par France Compétences.

BRÈVES

CCNOF : RÉGIME OBLIGATOIRE DE FRAIS DE SANTÉ

L'avenant du 3 juillet 2018 modifiant l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé devrait prochainement être rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) ([Avis JO du 12 janvier 2019](#)).

ÉVOLUTION DU LABEL « QUALITÉ DES FORMATIONS AU SEIN DES ÉCOLES DE CONDUITE »

Des modifications sont apportées, par un [arrêté du 12 novembre 2018](#), aux conditions de délivrance du label « qualité des formations

au sein des écoles de conduite ». Parmi les 23 critères que doivent respecter les écoles de conduite et associations souhaitant obtenir ce label, il est imposé à ces structures de souscrire une garantie financière couvrant l'ensemble des élèves et des formations préparant aux différentes catégories du permis de conduire. Ainsi, en cas de défaillance de l'école de conduite ou de l'association, la garantie financière permet de rembourser aux élèves les prestations non consommées. Dans le cadre des formations professionnelles préparant à certains permis (C, C1, C1E, D, D1, D1E, DE, E), cette garantie n'est pas nécessaire dans la mesure où les prestations ne sont payées qu'après réalisation des formations. Par conséquent, la garantie financière n'est désormais exigée que pour les formations « grands publics » et le montant qui entre dans le calcul de cette garantie est fixé à 30 % du chiffre d'affaires TTC.