



Connaître le système de la formation pour limiter le recul des droits

Préambule

Depuis la promulgation de la loi Pénicaud, loi mal nommée "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", le système de la formation professionnelle a été totalement transformé. Les effets de la loi commencent à avoir vécu et montrent les effets plutôt négatifs de la réforme pour la formation des salarié.es, mais moins pour les entreprises.

De surcroît, les dispositifs ont continué à évoluer.

C'est la raison pour laquelle ce livret vise à faire le point sur les différents dispositifs à date et à apporter des éléments d'analyse à l'ensemble des salarié.es et représentant.es du personnel, pour appréhender au mieux la nouvelle architecture du système de formation professionnelle au regard des enjeux qui se profilent concernant notamment les évolutions technologiques.

La formation est un élément majeur pour s'insérer durablement dans un emploi. Permettre aux salarié.es de se former tout au long de leur vie est vital pour notre économie comme pour notre modèle social.

Pourtant, si la formation professionnelle est rarement à la "Une" de l'actualité, ni dans nos cahiers revendicatifs, elle est pourtant essentielle pour le monde du travail et pour l'avenir des salarié.es.

Nous sommes confronté-es à des mutations et transitions économiques, technologiques, énergétiques, majeures, profondes et rapides, qui bousculent les métiers et plus largement le travail de tout un chacun.e. La formation professionnelle est un outil pour anticiper les transformations du travail et des emplois, en lien avec les transitions environnementales. Elle ne doit pas être uniquement au service de l'entreprise, comme c'est le cas depuis plusieurs années maintenant.

La question de la digitalisation des activités et des pratiques commence à dater mais demeure pleinement d'actualité : les métiers et les activités se transforment. Les besoins des salarié.es en formation professionnelle sont accrus mais les moyens à disposition des travailleuses et des travailleurs se tarissent. L'enjeu est déterminant, pour le maintien de l'emploi, l'insertion professionnelle comme l'évolution de carrières.

Introduction

La loi Pénicaud dite loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" promulguée en 2018 a intégralement transformé le système de formation professionnelle.

Pour rappel, à l'origine de cette loi, de nombreux débats mettant en avant l'inefficacité de l'usage des fonds importants dédiés à la formation, inefficacité peu démontrée par ailleurs, ont encouragé le gouvernement à mettre en place une réforme. En réalité, il s'agissait de mettre la main sur les fonds de la formation professionnelle, c'est-à-dire à l'époque plus de 36 milliards d'euros, pour réaffecter les budgets sans solliciter auprès des employeurs de contribution supplémentaire, la période ayant été plus marquée, à l'époque, par le choix de réduire les financements et obligations des entreprises en réalité.

Si on ne peut nier les besoins de formation pour les privé.es d'emploi et pour l'insertion professionnelle, motivations mises en avant par le gouvernement de l'époque pour revoir l'intégralité du système de formation professionnelle, les conséquences, 6 ans après, font l'objet de nombreuses critiques, depuis les salarié.es en entreprise jusqu'à la Cour des Comptes. En outre, la meilleure formation et insertion professionnelle des jeunes – hors hauts diplômé.es – et des privé.es d'emploi ne sont toujours pas clairement démontrées. Les réformes parallèles de France Travail participent en partie à ce flou mais pas seulement : les leviers facilitant l'absence de suivi sont contenus dans les nouvelles dispositions législatives.

De plus, les mécanismes de la formation professionnelle ont été complexifiés à chaque réforme et ne sont pas immédiatement lisibles ou compréhensibles. Dans les entreprises, les employeurs s'en tiennent par ailleurs bien souvent aux formations relevant de leurs obligations de sécurité, et les salarié.es sont de moins en moins formé.es aux évolutions de leurs métiers et subissent bien souvent un Plan de Développement des Compétences qui ne répond qu'aux besoins des employeurs.

Or, la formation est un vecteur d'émancipation et d'évolution professionnelle. Ce livret vise à faire le point sur les effets de la réforme, les nouveaux dispositifs ainsi que les moyens à notre disposition pour que nos camarades puissent agir et redonner à la formation professionnelle son sens initial. Pour y parvenir, il nous appartient de l'intégrer à nos cahiers revendicatifs ; et en premier lieu de connaître le système et ses mécanismes afin de faire face aux arguments orientés de directions désireuses de ne former que sur les contenus qui leur conviennent et uniquement celles et ceux sur lesquels elles entendent investir. Les incitations à se former de plus en plus sur les soft skills, au-delà d'être délétères quant au niveau de qualification des salarié.es présentent, pour les employeurs, l'avantage de pouvoir présenter formellement des statistiques répondant à leurs obligations d'assurer aux salarié.es des actions de formation, quelles qu'en soient la qualité.

1. Un bilan négatif de la réforme 2018 confirmé année après année

Dans notre brochure fédérale publiée en juin 2023, nous avons fait état des effets discutables de la réforme de la formation pour les salarié.es et mis en avant bien des effets pervers pour le plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs quand la déréglementation permettait à certains acteurs, cabinets de conseil, organismes de formation se structurant de plus en plus en groupes et en centres de formation par l’alternance – surtout l’apprentissage - complètement digitalisés, de profiter pleinement des fonds de la formation.

Les premiers bilans sont plus que confirmés et ils le sont en premier lieu par la Cour des Comptes qui établit l’inventaire des insuffisances de la réforme de la formation de 2018 dans son dernier rapport ainsi que par France Stratégie. Si la Cour des Comptes reconnaît à cette réforme la vertu d’avoir su rationaliser le cadre d’un système jusqu’alors éclaté entre une multitude d’acteurs – réduisant ainsi, et peut-être volontairement son analyse aux seuls organismes qui géraient la formation en vantant le regroupement des anciens Cnefop, Copanef, FPSPP et RNCP sous la bannière de France Compétences, la réduction du nombre d’Opca et de leur transformation en OPCO, ou le transfert de la mission de collecte aux Urssaf -, les griefs sont en revanche nombreux financièrement et structurellement.

Structurellement déficitaire depuis sa création en 2019, France Compétences devrait terminer 2024 avec un trou dans la caisse de 9,4 milliards d’euros (dont 1 milliard en 2024 mais 4 pour la seule année 2022) et ce, malgré les recapitalisations successives de l’État.

Si la Cour des Comptes n'identifie pas clairement la cause des déficits entre Compte Personnel de Formation (CPF) et apprentissage, il nous faut nous arrêter sur ces points. Dispositif peu utilisé jusqu'à la réforme, le recours au CPF a été démultiplié, moins du fait d'une appropriation du dispositif par les salarié.es que par l'imagination des directions d'entreprise qui, sous couvert d'abondements des droits au CPF ont su encourager à la consommation des fonds relevant de ce dispositif en lieu et place du traditionnel plan de formation qui lui est financé par l'entreprise. Pour rappel, après la disparition du Droit Individuel à la Formation pour créer le CPF lors de la réforme 2014, la monétisation des heures de formation à 15 € avait fait baisser fortement les budgets à disposition pour les salarié.es. En effet, ce dispositif appelé en grand renfort de communication par le gouvernement pour faire la publicité de sa loi est le seul dispositif à la main du salarié. Mais tous les accords prévoient que son utilisation doit s'inscrire dans une liste prévue au niveau de la branche professionnelle de formations éligibles, définie en fonction des besoins des entreprises. La nouvelle financiarisation de l'accès au Compte Personnel de Formation laisse peu d'espoir sur la tendance à venir.

Mais c'est surtout le coût des contrats d'apprentissage financés par France Compétences selon des niveaux de prise en charge financière calculés par les branches qui est jugé trop généreux. Et de ce point de vue, force est de constater que l'apprentissage, dispositif vanté parce qu'il permet l'insertion de jeunes dont ceux en difficulté, a vu son usage détourné au profit du financement des écoles onéreuses des têtes blondes de la bourgeoisie. La forte progression du recours à l'apprentissage touche les hauts profils dont les bac+5, peu connus pour leur problème d'insertion mais pour le coût des études. L'apprentissage finance aujourd'hui des formations dans les grandes écoles dont les écoles d'ingénieurs. Et il ne s'agit pas là d'un effet pervers : à la direction d'une des plus grandes écoles de commerce, M. Blanquer avait transformé l'école pour permettre de recevoir les financements de l'apprentissage. Ainsi, au total, la plus forte progression de l'apprentissage concerne les cadres et les ingénieurs, les écoles de commerce, les hautes qualifications.

De surcroît, depuis la crise sanitaire, des aides sont versées à côté des dispositifs de formation pour le recrutement des apprentis : pour un bac+5 c'est 8 000 € par entreprise ! La suppression de ces aides conduit le patronat à pousser des cris d'orfraies, expliquant que cette fin des aides conduirait à mettre à mal l'apprentissage. Mais il ne faut pas oublier qu'à l'initial, ces aides n'étaient pas prévues et ont été mises en place pendant la crise sanitaire, et qu'avant l'annonce définitive en 2024 de cette suppression, dans les projections à destination des opérateurs de compétence (OPCO), les employeurs étaient déjà plus frileux ces derniers mois, même avec ces aides, à recruter des apprentis du fait de l'état de leurs carnets de commande.

Un précédent rapport de la Cour des Comptes, en juin 2022, avait déjà poussé les pouvoirs publics à imposer un coup de rabot de 2,5 % du montant total de la prise en charge financière des coûts de l'apprentissage en septembre dernier. Cela s'applique à l'ensemble des cursus, ceux décrits ci-dessus mais également tous les autres c'est-à-dire ceux visant à former et insérer professionnellement les jeunes en difficulté scolaire notamment. Le second serrage de vis, environ égal à 7,5 % du coût total, n'a pas suffi à assurer l'équilibre financier de France Compétences. Seule la subvention annuelle directe de l'État à France Compétences pour lui éviter de systématiquement terminer dans le rouge permet l'équilibre.

Au-delà de la problématique financière, ce que ne relève ni la Cour des Comptes ni France Stratégie, est qu'avec la refonte du système de formation professionnelle, il n'est plus possible de disposer de données consolidées sur la formation des salarié.es en entreprise ni de suivre précisément la formation des salarié.es en activité professionnelle.

En effet, hors alternance, les entreprises qui étaient déjà de moins en moins obligées de financer la formation professionnelle des salarié.es n'ont quasiment plus aucune obligation en la matière. Elles ont donc profité de cette réforme comme de la précédente qui avait mis fin à la définition des formations dites imputables c'est-à-dire éligibles à leur intégration dans le plan de formation comme ayant un caractère qualifiant au sens de contenu de formation.

Les formations liées à la sécurité des sites (évacuation, incendie etc. sur laquelle les entreprises ont des obligations par rapport à l'accueil des salarié.es ou du public) n'y étaient pas intégrées. Avec la fin de la définition de l'imputabilité, ces formations sont désormais intégrées aux bilans de formation dits aujourd'hui Bilan de développement des compétences. L'intérêt ? Gonfler les statistiques artificiellement. En effet, ces actions de formation n'apportent rien aux salarié.es et ne bénéficient qu'aux entreprises qui ont besoin d'assurer leurs obligations de moyens en termes de sécurité pour accueillir du public. Si l'obligation de formation persiste, il y a beaucoup moins de seuils à atteindre concernant les budgets dépensés. Et sur ce sujet, les entreprises en ont profité pour réorganiser complètement leurs efforts financiers et d'accompagnement des salarié.es.

La loi a bien produit une transformation du système de la formation professionnelle, qui est l'aboutissement d'un long processus de plus de 10 ans, abaissant l'obligation des employeurs et reportant la responsabilité de la formation de plus en plus sur les épaules des salarié.es. Nous y reviendrons plus loin. Elle a aussi favorisé le développement de l'apprentissage et réaffecté des fonds vers les privé.es d'emploi, sans bilan plus précis du fait du changement opéré avec France Travail et la part non négligeable absorbée par les acteurs privés. La transformation globale du système ne montre pas la manière dont ces budgets auront vraiment été utilisés et à quelles fins.

Un autre argument mis en avant pour promouvoir la loi était aussi de couper court à certaines inflations dans les coûts de formation. Mais sur ce sujet, ce qui a été mis en avant et accéléré notamment avec la crise sanitaire, c'est la bascule sur des dispositifs dématérialisés de formation car du côté de la qualité, le bilan est également très mitigé.

Les formations coûtent moins cher parce qu'elles ont de plus en plus lieu à distance, à travers, dans le meilleur des cas des classes virtuelles mais le plus souvent via des dispositifs du type e-Learning. Elles ne peuvent donc pas, par leur nature, avoir la même le même caractère qualifiant que les formations qualifiantes qui avaient lieu en présentiel, notamment lorsque cela concerne les formations pointues techniquement.

Ainsi, les plus grands groupes en premier lieu, ont développé des portails avec des accès pour tous les salarié.es à des contenus de sorte que si les salarié.es ne sont pas formés, la responsabilité des salarié.es peut être mise en avant. Mais ces contenus en libre accès relèvent le plus souvent de simples informations générales sur l'entreprise et dans le meilleur des cas sur la filière métier ou l'activité.

L'accès des salarié.es à des formations plus qualifiantes, même à travers le portail c'est-à-dire en distanciel, doivent toujours faire l'objet d'une validation par le manager et donner lieu à l'ouverture de droits informatiques gérés de plus en plus souvent, par ailleurs, à l'extérieur. Tout le monde a accès au portail, mais ce n'est pas tout le monde qui a accès à des contenus qualifiants ! Lorsque les salarié.es bénéficient de formations plus qualifiantes, leurs comptes personnels de formation sont fréquemment mobilisés.

In fine, les grandes tendances observées au niveau des branches montrent que les salarié.es passent peut-être plus de temps formation (ce qui, nous le verrons n'est pas si mesurable que la communication de l'Etat laisse entendre), mais qu'ils ne sont pas nécessairement "mieux formés", dans le cadre d'une trajectoire professionnelle. Ce qui est observé, c'est de nombreux contenus digitaux orientés par rapport aux besoins de l'entreprise, fussent-ils une simple mise en adéquation avec des obligations légales dans la forme mais pas dans le fond.

Mais en plus de la fonte réelle et difficile à chiffrer de l'investissement des entreprises dans les actions de formation – hors mise en place du portail- et du recours au financement de l'Etat à travers le CPF, les entreprises ont également bénéficié d'une baisse moyenne des coûts des actions de formation. A travers l'existence des portails, la fin de critères établissant ce que devait être une formation etc. toutes les statistiques sont biaisées par les flous organisés à travers ces portails et la difficulté de distinguer les temps de formation réels avec de simples tutos en libre accès ou les formations obligatoires à la sécurité qui ne permettent en rien aux salarié.es d'évoluer professionnellement.

Dit autrement, les statistiques sont toutes biaisées : il ne s'agit pas d'un simple changement mais bien de ne plus pouvoir distinguer là où les salarié.es se forment, là où ils s'informent ; du transfert de responsabilité des employeurs vers les salarié.es de leur propre évolution professionnelle.

Si les salarié.es passent du temps sur le portail, cela ne veut pas dire qu'ils se forment réellement. Mais il est devenu difficile d'objectiver cela. En outre, cela ne s'est pas passé à qualité constante. C'est ce que relève là aussi la Cour des Comptes. Ainsi, la labellisation Qualiopi, qui rend les formations proposées par un organisme labellisé éligibles aux fonds mutualisés de la formation gérés par les Opco, n'est plus considérée comme une garantie suffisante de qualité. En cause, la trop grande souplesse avec laquelle certains organismes sélectionnés en 2018 par le Comité français d'accréditation (Cofrac) accordent Qualiopi aux candidats. Et il ne s'agit là que des formations éligibles aux fonds mutualisés.

Le succès du CPF a aussi massivement attiré escrocs et fraudeurs que le Gouvernement a peiné à mettre au pas en renforçant les contrôles à la connexion (à travers l'application France Connect, toutefois difficile d'usage pour une partie du public), et avec l'interdiction et la pénalisation du démarchage commercial abusif.

Malgré ce bilan plus que mitigé il n'en demeure pas moins qu'il nous appartient de nous approprier ces dispositifs de formation pour aider les salarié.es à y recourir en fonction des enjeux qui se dressent devant eux, qu'il s'agisse des évolutions en termes d'emploi, de qualification et de carrière.

2. Les dispositifs de formation à s'approprier

La partie ci-dessous vise à exposer l'état des différents dispositifs de formation stricto sensu, après les différentes évolutions, qu'il s'agisse des dispositifs en tant que tel, des conditions d'éligibilité et d'accès, de financement et de rémunération.

De plus en plus, pour assurer un parcours qui offre des perspectives d'insertion durable dans l'emploi et d'évolution professionnelle, c'est la combinaison de différents dispositifs qui va être nécessaire. Mais cela reste théorique : la majorité d'entre eux est subordonné au mieux à l'acceptation des directions et au pire à leurs seules prérogatives. Si nombre de ces dispositifs doivent faire l'objet d'un compromis entre les différentes parties prenantes, ils restent dans les faits à la main du patronat.

Si les réformes successives ont conduit à une baisse des droits, une meilleure connaissance des dispositifs est indispensable pour qu'elle ne soit pas aggravée par des non recours aux droits qui demeurent et par une méconnaissance des leviers existants.

2.1. Le Plan de Développement de Compétences (plan de formation selon l'ancienne nomenclature)

Le Plan de Développement des Compétences remplace le plan de formation. Il constitue l'une des voies d'accès des salarié-es à la formation professionnelle dans l'entreprise. Il regroupe des formations décidées par l'employeur après l'avis des représentant-es du personnel.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail ; et le maintien dans l'emploi des salarié·es.

Il a aussi une troisième obligation, celle de mettre en place des formations générales à la sécurité (art. L 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) mais doit aussi s'acquitter de son obligation de proposer des actions de formations obligatoires.

De là naissent les cumuls précédemment cités qui ne permettent pas bien de distinguer les deux premières de la troisième, ni des actions qui participent au développement des compétences des salarié·es (article L 6321-1 du Code du travail).

Le "Plan de Développement des Compétences" liste l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience que l'employeur a décidé de mettre en œuvre de sa propre initiative ou à la suite des propositions des représentant·es du personnel ou des demandes individuelles des salarié·es. **L'employeur ayant, presque toujours seul, l'initiative des choix de formation, la finalité est trop souvent limitée aux besoins à court terme de l'entreprise tels qu'il les définit selon ses priorités.**

Le plan concerne tou·tes les salarié·es de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel, en apprentissage et en contrat de professionnalisation) sauf les travailleur·ses intérimaires qui dépendent de l'entreprise de travail temporaire. Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise.

Selon la loi, l'employeur est seul à pouvoir désigner, notamment à l'issue des entretiens professionnels, **les salarié·es qui participeront aux actions de formation** prévues par le Plan de Développement des Compétences, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat ou les postes qu'ils occupent. **Néanmoins, les salarié·es peuvent adresser à l'employeur, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentant·es, une demande individuelle de formation**, soit pour une formation déjà inscrite dans le plan de formation, soit pour d'autres formations.

Lorsque la demande individuelle est acceptée, la formation ou l'action de bilan ou de validation des acquis fait partie intégrante du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise (prise en charge par l'entreprise de la rémunération et des frais de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience).

Dès lors qu'un employeur établit un plan de développement des compétences, il doit distinguer deux catégories d'actions de formation :

1) **Les actions de formation obligatoires** ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Le·la salarié·e ne peut exercer son emploi s'il·elle n'a pas bénéficié de cette formation (exemples : formation obligatoire aux qualifications de soudeur·ses ou plus proches de nous, les formations parmi les salarié·es de l'expertise-comptable ou des professions juridiques).

Les actions de formation obligatoires constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles ne peuvent pas être financées en mobilisant le CPF des salarié·es concerné·es.

2) **Les actions de formation autres** que celles-ci-dessus, **dites non obligatoires**. Ces formations consistent à acquérir des compétences que le·la salarié·e n'a pas forcément à utiliser s'il·elle reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du·de la salarié·e, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail. Si le·la salarié·e accepte de suivre la formation, l'employeur peut définir avec lui·elle et avant son départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si la formation suivie est concluante. Par exemples : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

Le Plan de Développement des Compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages...

Les actions de formation non obligatoires constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Les actions de formation non obligatoires peuvent être financées en tout ou en partie en mobilisant le CPF des salarié-es concerné-es.

Les entreprises peuvent organiser les formations dites non obligatoires en dehors du temps de travail, à certaines conditions, par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche ou d'accord individuel avec chaque salarié-e concerné-e **dans la limite de trente heures par an et par salarié-e**. Pour les salarié-es dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Cet accord individuel sera formalisé obligatoirement par écrit et pourra être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. **Le refus du-de la salarié-e de participer** à des actions de formation en dehors de son temps de travail **ne constituera ni une faute, ni un motif de licenciement**.

Une formation prévue par le Plan de Développement des Compétences s'impose au-à la salarié-e. Il-elle peut toutefois s'y opposer dans les quatre cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences : l'employeur ne peut contraindre un-e salarié-e à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce-tte dernier-e ne peut constituer, selon le Code du travail, "ni une faute, ni un motif de licenciement" ;
- conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un-e représentant-e du personnel : par essence litigieuses, les conséquences de refus du-de la salarié-e seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail : le refus du-de la salarié-e ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;

- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel : l'employeur ne peut imposer une telle validation. Elle suppose le consentement du-de la salarié-e et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

2.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

Ce dispositif provient directement de la réforme initiée en 2018. Jusque-là accueilli fraîchement tant les actions de coaching peuvent être limitées étant donné les enjeux d'évolution professionnelle, ce type d'action a non seulement été légitimé mais il a aussi pris de l'ampleur. Il permet, d'une certaine manière, de traiter de la problématique de la formation "sur le tas" malgré toutes ses limites.

L'AFEST est définie comme une action de formation en situation de travail, qui mobilise un-e formateur-ice – interne ou externe à l'entreprise – et un-e salarié-e à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail. Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

- 1ère séquence : une mise en situation où le-la salarié-e est mis-e en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il-elle est informé-e. Il s'agit d'une vraie situation de production.
- 2ème séquence : une phase de prise de recul (réflexivité) qui consiste à vivre une expérience de travail en ce qu'elle ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Ainsi, un temps réflexif – hors production – accompagné par un-e formateur-ice interne ou externe, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Les salarié-es se voient de plus en plus proposer des actions de formation en situation de travail. Ce dispositif est très intéressant pour les salarié-es qui ne peuvent pas quitter leur poste de travail pour se former à l'extérieur de l'entreprise (notamment dans les TPE) mais il faut bien veiller à ce que toutes les conditions règlementaires de mise en œuvre qui caractérisent une Afest soient bien respectées et contractualisées avec des éléments de preuve, à savoir :

- une phase en amont comportant l'analyse de l'activité de travail pour identifier les connaissances à acquérir et adapter le poste de travail à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un-e formateur-ice pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. Il faut aussi veiller à ce que ces formations – comme toutes les autres – soient reconnues, certifiantes et valorisées financièrement par l'employeur-se à leur issue.

2.3. Formation Ouverte A Distance ou e-learning (FOAD)

Plus communément appelé le e-learning, la FOAD est tout simplement une formation réalisée à distance. Elle regroupe les formations en ligne (e-learning, digital learning...) mais aussi les classes virtuelles, les formations par téléphone et les cours par correspondance.

Depuis la loi de 2018 intitulée "Liberté de choisir son avenir professionnel", la FOAD est considérée comme une action de formation à part entière et doit répondre aux mêmes conditions de mise en œuvre que les autres modes pédagogiques :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le·la bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du·de la bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La formation à distance est très attractive pour les employeurs car elle se réalise très souvent en dehors du temps de travail ; or, la CGT milite pour que toutes les formations des salarié·es soient réalisées pendant le temps de travail.

Concernant le modèle pédagogique de la FOAD, les salarié·es doivent garder la main sur la forme pédagogique qui leur correspond le mieux au regard de leurs besoins, leurs moyens financiers (achat d'un ordinateur), leurs aptitudes (informatiques) et leur envie de se former seul·es et en dehors de toute vie de groupe.

Il faut aussi veiller à ce que ces formations, comme toutes les autres, soient reconnues, certifiantes et valorisées financièrement par l'employeur à leur issue.

2.4. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il peut aboutir à la définition d'un projet professionnel et inclure, le cas échéant, un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de formation (art. L. 6313-10 du Code du travail).

Pour les salarié-es en CDI, il faut avoir une année d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie le-la salarié-e au moment de la demande d'un bilan de compétences. Il faut également un minimum de cinq ans d'activité professionnelle, interrompues ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Pour les salarié-es en CDD, il faut avoir travaillé vingt-quatre mois au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois. Le bilan doit être réalisé en dehors de toute période d'exécution du contrat de travail et commencer dans un délai de douze mois à compter de la fin du CDD.

Pour les salarié-es intérimaires, il faut justifier :

- de cinq ans d'activité professionnelle (en tant que salarié-e intérimaire ou pas), dont au minimum 1 600 heures en tant que salarié-e intérimaire au cours des dix-huit derniers mois, et 600 heures au minimum dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence ;
- ou de 3 200 heures d'intérim sur les trente-six derniers mois, dont la moitié dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence.

C'est obligatoirement un organisme spécialisé externe à l'entreprise qui est en charge du suivi de cette action de formation ; ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité.

Le-la salarié·e est seul·e destinataire des résultats, qui ne peuvent être transmis à l'employeur. Seule une synthèse, et seulement avec l'accord du-de la salarié·e dans le cadre d'une convention, peut être transmise à l'employeur. L'organisme doit être inscrit sur une liste remise au préfet de région par l'association Transition pro régionale.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle. Le bilan de compétences permet de favoriser, pour la personne, un processus de reprise de confiance en soi, de faire émerger ou mettre en évidence les compétences, aptitudes, habilités et savoirs informels qu'elle ignore parfois ; de préciser, confirmer et consolider son projet professionnel, voire en changer, après clarification de sa stratégie personnelle. Si le bilan de compétences débouche souvent sur la mise en évidence d'un besoin en formation, il ne donne pas pour autant de droits supplémentaires pour en bénéficier.

Le recours au bilan de compétences peut s'effectuer par plusieurs voies :

- A l'initiative du-de la salarié·e : directement sans accompagnement particulier ou en articulation avec le conseil en évolution professionnelle ; avec l'accord de son employeur, notamment suite à un entretien professionnel.
- À l'initiative de l'employeur : l'employeur peut proposer au-à la salarié·e de réaliser un bilan de compétences, notamment à la suite d'un entretien professionnel, afin de déterminer avec lui-elle ses besoins de formation au regard des objectifs de l'entreprise et aux évolutions prévisibles de l'organisation du travail.

Il peut proposer une convention au-à la salarié·e qui doit donner sa réponse (accord ou refus) par écrit dans un délai de dix jours. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus. La convention peut être tripartite (employeur, salarié·e et organisme qui réalise le bilan de compétences) ou quadripartite si un Opcw (opérateur de compétences) participe à la prise en charge financière.

Il peut s'effectuer pendant le temps de travail dans le cadre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise. Le financement est dans ce cas assuré soit directement par l'entreprise, soit par l'opérateur de compétences dont elle relève.

Il peut s'effectuer hors temps de travail si le-la salarié-e veut le réaliser en toute confidentialité. Le-la salarié-e dans ce cas peut utiliser son compte personnel de formation.

L'utilisation du CPF pour financer le bilan de compétences conduit souvent à arbitrer entre suivre une formation ou faire un bilan de compétences. C'est pourquoi nous revendiquons un financement spécifique du bilan de compétences.

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de vingt-quatre heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire.

Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne. Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du-de la bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au-à la bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au-à la bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;

- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au·à la bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du·de la bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

2.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Depuis la réforme de la VAE en 2022, la définition a été modifiée : la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification professionnelle obligatoirement inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers des activités salariées, non salariées et bénévoles, sans durée minimum, ainsi que les périodes de mise en situation de milieu professionnel (PMSMP). Un jury de validation, composé notamment de professionnel·les du métier concerné, peut accorder la totalité ou une partie du titre, diplôme ou certificat visé.

La VAE doit rentrer dans un processus d'obtention d'une certification complète et l'obtention de blocs de compétences ne doit pas devenir la finalité universelle de la VAE. L'obtention partielle d'un diplôme était, certes, déjà effective dans le cadre de la VAE avant la réforme, mais pas sous forme de "blocs de compétences". La CGT reste très attachée au fait que les personnes doivent pouvoir obtenir un diplôme complet et que tous les savoirs et savoir-faire d'une certification sont nécessaires à la réalisation d'un métier.

En juillet 2023, le site "France VAE" est créé. Point d'entrée unique pour s'informer, effectuer les démarches administratives et bénéficier de l'accompagnement d'un-e professionnel-le, appelé-e désormais "architecte de parcours" à toutes les étapes du parcours, "France VAE" ne couvre pas encore tous les titres et diplômes accessibles à la VAE. Si la certification que le-la salarié-e vise ne se trouve pas sur France VAE, il-elle doit se rapprocher de l'organisme qui délivre celle-ci (ministères, universités...).

On s'engage dans une VAE pour :

- progresser dans son métier ;
- préparer une reconversion professionnelle ;
- sécuriser son emploi ;
- retrouver un emploi ;
- ou simplement obtenir une reconnaissance sociale.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie sans condition de durée, d'une ou plusieurs expériences en rapport direct avec la certification visée (soit 1 607 heures de travail effectif) – que l'activité ait été exercée de façon continue ou non – peut prétendre à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :

- avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport ;
- ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégué-es syndicaux-les), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

De plus, désormais, les activités réalisées en formation en milieu professionnel peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un-e tuteur-ice. La durée de ces périodes doit représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).

L'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Ces certifications doivent être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il faut être vigilants sur :

1) Le choix de la certification

Si le projet professionnel est clair et que l'on connaît la certification visée : il faut vérifier si la certification figure sur France VAE. Dans le cas contraire, il faut s'adresser à l'autorité ou l'organisme qui délivre le diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui précisera les conditions spécifiques de recevabilité, la procédure à suivre pour la constitution du dossier à présenter ainsi que les modalités de validation.

Si le projet professionnel est à définir et la certification à repérer : on peut être accompagné-e dans sa démarche par le conseil en évolution professionnelle. Celui-celle-ci aidera le-la salarié-e à identifier la certification qui correspondra le plus à son projet professionnel au regard de ses acquis. Il-elle peut aussi lui proposer de réaliser un bilan de compétences afin, notamment, d'affiner cette identification.

2) La réalisation du dossier de validation et l'évaluation

Une fois la recevabilité acquise, les étapes conduisant à la VAE sont les suivantes :

- constitution du dossier de validation par le-la candidat-e, qui décrit les activités réalisées, les situations et son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées. L'ensemble de ces descriptions doivent être reliées aux contenus des activités et des compétences requises par les référentiels de la certification visée ;
- lorsqu'elle est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée ;
- entretien avec un jury qui complète ou apporte des précisions aux informations contenues dans le dossier de validation.

Le jury se prononce sur :

- la validation totale lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification. La certification ainsi obtenue est la même que celle obtenue par les autres voies d'accès existantes (formation initiale dont apprentissage, formation continue) ;
- la validation partielle qui permet d'obtenir un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles. Le jury précise dans ce cas la nature des compétences, des aptitudes et des connaissances devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ;
- le refus de validation lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances ne sont pas remplies.

Le jury est composé de représentant·es qualifié·es de la profession dont relève la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

La décision du jury est notifiée au·à candidat·e par les services du ministère ou de l'organisme certificateur.

S'engager dans une démarche de VAE exige un investissement personnel important. Un accompagnement est non seulement utile mais souvent indispensable.

3) L'accompagnement

Il débute dès qu'un avis favorable sur le dossier de recevabilité du·de la candidat·e a été prononcé et prend fin, en principe, à la date d'évaluation par le jury. Il comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du·de la candidat·e correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation du dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement peut également porter sur une aide à l'orientation vers une formation complémentaire, selon des conditions fixées par décret et en fonction des besoins du·de la candidat·e déterminés avec l'organisme certificateur. Il peut aussi comprendre une aide à la recherche de financement pour la prise en charge de cette formation.

La question du financement de cet accompagnement n'est pas neutre :

- Lorsque la démarche est à l'initiative du·de la salarié·e, l'accompagnement peut être financé par l'entreprise, si l'employeur accepte, dans le cadre du Plan de Développement des Compétences par le·la salarié·e par le biais de son compte personnel de formation.
- Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la démarche peut être financée dans le cadre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

Pour se préparer et passer devant le jury, le·la salarié·e a la possibilité de demander un congé VAE d'une durée maximum de quarante-huit heures (vingt-quatre-heures précédemment), consécutives ou non. Ce congé permet au·à la salarié·e de participer aux épreuves de validation, mais aussi, éventuellement, à l'accompagnement à la VAE.

Le Code du travail prévoit que cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleur·ses n'ayant pas atteint un niveau 4 de qualification (bac ou équivalent), au sens du Répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Le·la salarié·e souhaitant bénéficier d'un congé de VAE doit adresser sa demande d'autorisation d'absence à son employeur au plus tard trente jours (au lieu de soixante jours auparavant) avant le début des actions de VAE. De son côté, l'employeur doit lui répondre dans les quinze jours (au lieu de trente jours). Le report d'autorisation d'absence ne peut excéder un mois (au lieu de six mois) à compter de la demande.

La convention collective ou l'accord d'entreprise peuvent comporter des dispositions relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salarié·es du fait d'actions de formation, notamment par l'amélioration de leur classement dans la grille de classification. Dans ce cas, l'employeur devra alors tenir compte de ces dispositions conventionnelles.

Dès lors que le·la salarié·e a suivi la formation qualifiante exigée, l'employeur·euse doit le·la faire bénéficier de la qualification qu'il·elle a obtenu·e par la validation des acquis de l'expérience.

La reconnaissance de la qualification doit être acquise, quel que soit l'emploi occupé à l'issue de la formation, que celle-ci ait été effectuée pendant ou hors temps de travail. En tout état de cause, la CGT réclame la reconnaissance par l'employeur en matière de classifications et de salaires lorsque le·la salarié·e met en œuvre la qualification acquise, et une priorité d'accès à un emploi correspondant à la certification acquise.

L'employeur est tenu·e de communiquer dans le bilan formation la liste des salarié·es ayant engagé une VAE et les certifications visées. Dans le cadre des négociations obligatoires sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), il faut exiger la reconnaissance des évolutions professionnelles des salarié·es.

2.6. Reconversion ou promotion par alternance, la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance, appelée plus communément Pro-A a été créée par la loi intitulée "Liberté de choisir son avenir professionnel" pour remplacer les périodes de professionnalisation. Elle vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié·es au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un organisme de formation interne ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

La Pro-A s'adresse à tout·e salarié·e :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- qu'il·elle soit sportif·ve ou entraîneur·se professionnel·le, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salarié·es ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (donc pour des personnes titulaires d'un diplôme bac + 2 maximum).

L'employeur peut prendre l'initiative dans le cadre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

Le·la salarié·e qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;
- une certification via une validation des acquis de l'expérience ;
- une certification CléA et/ou CléA numérique (socles de connaissances et compétences professionnelles).

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance :

- entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation "théorique") ; et
- des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation "pratique")

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par la branche professionnelle.

- Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

- Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ; en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du·de la salarié·e, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser trente heures par salarié·e et par an ;
- Les actions sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- Elles ne doivent pas être inférieures à cent cinquante heures (sauf pour CléA et la VAE) ;
- Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles. L'employeur·se désigne, parmi les salarié·es de l'entreprise, un·e tuteur·ice chargé·e d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les missions du·de la tuteur·ice sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le·la salarié·e en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du·de la salarié·e dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du·de la salarié·e ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée, est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences. Pendant sa formation, le·la salarié·e bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du·de la salarié·e est assuré par l'employeur·se.

L'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la Pro-A.

Les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail. Le-la salarié-e de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur-ice doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.

La période de Pro-A doit être reconnue, certifiante et valorisée. Le-la salarié-e doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A, ce qui signifie que doit être proscrit le "chantage" par lequel l'employeur-se conditionnerait l'accès à la Pro-A à l'engagement du-de la salarié-e de rester dans l'entreprise.

2.7. Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est un dispositif permettant le financement des formations longues de reconversion avec prise en charge de la rémunération.

Contrairement aux formations organisées dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, il ne correspond ni à l'emploi actuel ni à l'activité de l'entreprise. C'est la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, voire de certification, de changer d'activité ou de profession.

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au-la salarié-e de changer de métier ou de profession.

Les caractéristiques de ces formations sont les suivantes :

- formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- formations inscrites au répertoire spécifique établi par France Compétences ainsi que certaines habilitations constituant un ensemble de compétences nécessaires pour le changement de métier ou de profession.

Cette formation ne doit pas être à l'initiative de l'employeur actuel du-de la salarié-e candidat-e au regard de son emploi. Les salarié-es relevant du Code du travail, qu'ils-elles soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en intérim, à temps plein ou à temps partiel peuvent en bénéficier.

Toutefois, le-la salarié-e doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du-de la salarié-e.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salarié-es souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur-ses handicapé-es (OETH) ;
- les salarié-es licencié-es pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les associations Transitions pro, présentes dans chaque région.

Une association Transition pro est agréée dans chaque région, gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentant-es des organisations syndicales de salarié-es et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le-la salarié-e doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transition pro régionale, agréée, de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail. Il est impératif de le déposer complet au moins trois mois avant la date de début de la formation (deux mois pour les dossiers PTP CDD ou intermittent-es du spectacle).

- Dans ce dossier, on demande au-à la salarié-e d'élaborer un projet de reconversion professionnelle réaliste et cohérent. En effet, la commission qui se réunit pour accorder ou non le projet de transition professionnelle évaluera le projet dans sa globalité : notamment, la pertinence du projet de reconversion, les perspectives d'embauche dans la région, et la faisabilité du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction du profil.
- Retirer un dossier de demande de financement.
- Adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :
 - au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation pour une absence supérieure à six mois ;
 - au plus tard soixante jours avant le début de la formation pour une absence de moins de six mois ou à temps partiel.
 - La demande d'autorisation d'absence doit indiquer : la date du début de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme de formation, l'intitulé de la formation, et la date de l'examen concerné.
 - L'employeur doit répondre au-à la salarié-e dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

- Si le·la salarié·e est en CDD, il·elle a besoin de demander une autorisation d'absence seulement si la formation débute pendant l'exécution du contrat.
- Réaliser un positionnement préalable : le·la salarié·e doit au préalable réaliser un diagnostic gratuit avec l'organisme de formation qu'il·elle a choisi. Celui-ci doit évaluer le parcours, les compétences et les acquis professionnels afin de déterminer un parcours personnalisé (durée, blocs de compétences...).

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre de projet de transition professionnelle si le·la salarié·e ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de neuf mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation comité social et économique) ;
- en cas d'effectifs simultanément absents. Une fois le projet transition professionnelle accepté, tout ou une partie des frais pédagogiques et des frais liés à la formation sont assurés par l'association Transitions pro.

Constituer un dossier avec l'ensemble de ces critères peut se révéler particulièrement complexe pour le·la salarié·e. Pour la CGT, c'est d'abord la volonté individuelle du·de la salarié·e qui fait le choix de s'engager dans une reconversion professionnelle qui doit être examinée par l'association Transition pro régionale. **L'employeur n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation.**

Souvent, pour bénéficier de ce dispositif, le·la salarié·e se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son compte personnel de formation pour financer une partie de la formation.

La rémunération dans le cas d'un tel projet s'appuie sur des préalables.

Pour un·e salarié·e en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le·la bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il·elle a obtenu l'accord de l'association Transitions pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité (présence) du·de la salarié·e à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification visée.

- Dans les entreprises de 50 salarié·es ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au·à la salarié·e par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par l'association Transition pro.
- Dans les entreprises de moins de 50 salarié·es et les particuliers employeurs, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au·à la salarié·e par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par l'association Transitions pro. Il·elle pourra toutefois demander à celle-ci le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

Pour un·e salarié·e en CDD

Le·la salarié·e titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, versée par l'association Transitions pro.

Le montant de la rémunération octroyée pendant la formation dépend du positionnement du de la salarié·e dans la hiérarchie des rémunérations :

- si le salaire est inférieur ou égal au Smic, il est maintenu à 100 % ;
- si le salaire est supérieur à deux Smic, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations sur une année ou d'une durée de 1 200 heures pour les formations à temps partiel ou discontinues, puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de 1 201 heures.

Pendant le projet de transition professionnelle, le·la salarié·e est considéré·e comme stagiaire de la formation professionnelle : il·elle bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert·e contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le·la salarié·e doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il·elle réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le·la salarié·e peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (treizième mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le·la salarié·e en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant·e du personnel ou de délégué·e syndical·e. Il·elle reste également électeur·ice et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

La prise en charge des formations dans le cadre d'un PTP n'a été pensée par le législateur en 2018 que pour des formations ne dépassant pas 1 200 heures (ou un an). La CGT dénonce cet état de fait depuis le début et accompagne des accords avec certains OPCO et régions afin de construire des cofinancements nécessaires aux formations longues, notamment les formations sanitaires et sociales d'une durée de trois ans.

2.8. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis 2015, toute personne (salarié·e, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint·e "collaborateur·ice" ou en recherche d'emploi) a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans et jusqu'à sa retraite (au moment de la liquidation des droits à la retraite), sauf au titre des activités de volontariat qu'elle exerce. Ce compte fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour ouvrir son CPF, il faut se connecter au site internet www.moncompteactivite.gouv.fr, muni de son numéro d'assuré social. Il faut se créer des identifiants ou se connecter via France Connect. Pour s'inscrire à une formation sur Mon compte formation, il faut détenir un compte France Connect + (lié à l'identité numérique La Poste), même si on détient déjà un compte France Connect.

Après l'ouverture du CPF, le-la titulaire peut y voir :

- ses droits acquis tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont il-elle peut bénéficier personnellement ;
- l'accès au conseil en évolution professionnelle ;
- l'accès aux passeports compétences et de prévention.
- les actions de formation sanctionnées par :
 - o les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - o les attestations de validation de blocs de compétences (unités capitalisables d'un diplôme ou une certification),
 - o les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (dont la certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) ;

- les actions de validation des acquis de l'expérience
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis des véhicules du groupe léger sous certaines conditions et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- les actions de formation, accompagnement, conseils dispensés aux créateur·ices/repreneur·ses d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompier·es d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions) ;
- Point de vigilance : les certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sont plus éligibles au CPF lorsqu'ils ne sont pas par ailleurs inscrits au RNCP.

Lors de sa mise en activité en 2015, le compte CPF se soldait en heures. Depuis janvier 2019, le solde CPF est en euros. Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le·la salarié·e dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Au titre de chaque année de travail, les salarié·es acquièrent leurs droits selon les modalités suivantes :

| Bénéficiaires | Alimentation | Plafond |
|--|----------------------------|----------------|
| Salarié·e ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (nombre d'heures de référence = 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année | 500 € par année de travail | 5 000 € |

| Bénéficiaires | Alimentation | Plafond |
|---|--|----------------|
| Salarié·e ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'ensemble de l'année | Au prorata temporis de la durée de travail effectuée | 5 000 € |
| Salarié·e peu ou pas qualifié·e (n'ayant pas atteint un niveau 3* – CAP/BEP, un titre professionnel enregistré et classé niveau III au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche) et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail N.B. : sur déclaration du·de la bénéficiaire ou d'un·e conseiller·e en évolution professionnelle (CEP) | 800 € par année de travail | 8 000 € |
| Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), usager·e avec reconnaissance de la qualité de travailleur·se handicapé·e (RQTH) | 800 € par année de travail | 8 000 € |

Depuis le 1er mai 2024 a été mis en place un ticket modérateur de 100 euros pour l'utilisation du CPF.

Lorsque le·la salarié·e relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et Consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables.

De plus, le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant·e, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

1) L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans trois cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise) ;
- si un·e salarié·e est licencié·e suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, il·elle bénéficie d'un abondement minimum de 3 000 euros de son CPF;
- un abondement à hauteur de 3 000 euros lorsque qu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel, au bout de six ans, que le·la salarié·e n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus ET d'au moins une formation autre qu'une formation "obligatoire" (entretien professionnel)

N'intervenant qu'après six ans, ces pénalités ne seront que virtuelles pour beaucoup de salarié·es en emploi précaire. De plus, le lien de subordination et le chantage à l'emploi tendront à museler les salarié·es souhaitant réclamer l'application de la loi. Une fois de plus, l'absence de règles servira les employeurs ne respectant pas leurs obligations au détriment des salarié·es. Des dispositions précises peuvent être gagnées par la négociation dans un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

De plus, en dehors de ces trois cas, si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, le·la salarié·e peut demander à son employeur d'abonder son compte personnel de formation (CPF) pour compléter le financement. Il est recommandé au·à la salarié·e de solliciter l'aide gratuite d'un·e conseiller·e en évolution professionnelle (CEP, cf. partie suivante) ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

2) Le cumul possible avec d'autres dispositifs

Selon la nature de la formation, le·la salarié·e a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance, Pro-A ;
- au projet de transition professionnelle) ;
- à une formation prévue par le Plan de Développement des Compétences.

3) En cas d'incapacité permanente

Le·la salarié·e justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % bénéficie d'un abondement à hauteur de 7 500 euros maximum pour financer soit une action de formation de nature à favoriser la reconversion professionnelle, soit un projet élaboré avec un·e opérateur·ice du conseil en évolution professionnelle.

4) Pour les lanceur·ses d'alerte

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le·la salarié·e peut saisir le conseil des prud'hommes. C'est à l'occasion de ce contentieux que le conseil des prud'hommes peut obliger l'employeur à abonder le compte du·de la salarié·e jusqu'à 8 000 euros. Ce montant (qui changera chaque année car indexé sur l'inflation) sera applicable à toute personne achetant une formation ou un accompagnement (VAE ou bilan de compétences) via son CPF selon les modalités suivantes :

- lorsque le·la salarié·e a suffisamment de droits sur son CPF pour prendre en charge la totalité de la dépense de formation (exemple : 2 000 euros de droits CPF pour une formation de 1 500 euros, le·la titulaire verra les droits CPF de son compte déduits de 1 400 euros et il·elle s'acquittera d'un paiement de 100 € sur le site MonCompteFormation. Il lui restera 600 euros de droits CPF) ;
- lorsque le·la titulaire du CPF n'a pas suffisamment de droits sur son compte (exemple : 2 000 euros de solde CPF pour une formation de 2 500 euros, la participation obligatoire est déjà intégrée dans le reste à charge qu'il·elle doit régler pour pouvoir souscrire à la formation – dès lors que le reste à charge est égal ou supérieur au montant de la participation obligatoire. Le·la titulaire paye 500 euros) ;

- lorsque le reste à charge du·de la titulaire est inférieur au montant de la participation obligatoire, alors ce·tte dernier·e devra également s'acquitter de la différence (exemple : 2 450 euros de solde CPF pour une formation de 2 500 euros, le reste à charge à payer par le·la titulaire est de 50 euros auquel il sera ajouté 50 euros pour arriver au montant de la participation obligatoire.

Les cas d'exonérations du reste à charge sont les suivantes :

- les privé·es d'emploi qui utilisent leur CPF pour se former n'auront pas à payer le ticket modérateur ;
- les salarié·es n'ayant pas les droits suffisants pour acheter une formation ou un accompagnement et pour qui l'employeur abondera leur CPF n'auront pas à payer les 100 euros ;
- les salarié·es qui bénéficient d'abondements issus de la mobilisation du C2P (compte professionnel de prévention) ou du Fipu (fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) en seront aussi exonéré·es.

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du·de la salarié·e. L'employeur ne peut donc pas imposer à son·sa salarié·e d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du·de la salarié·e et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

- Formation sur le temps de travail

Le·la salarié·e qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :

- soixante jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois ;
- cent vingt jours pour une formation de six mois et plus. L'employeur dispose de trente jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

- Formation en dehors du temps de travail

Si le·la salarié·e souhaite se former en dehors de son temps de travail, il ou elle n'est pas tenu·e de demander l'accord de son employeur.

Pendant la formation, le·la salarié·e n'est pas rémunéré·e mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

Le CPF est attaché au·à la salarié·e, il doit donc être utilisé à la seule main de celui ou celle-ci, et non celle des employeurs. Chaque salarié·e doit pouvoir disposer de l'argent de son CPF comme il·elle l'entend, il·elle peut très bien décider de s'en servir lors d'un cofinancement avec son employeur pour se former mais il·elle doit être seul·e décideur·se de cette utilisation.

3. Les moyens des salarié.es face à ce système complexe

Le transfert de responsabilité de la formation vers les salarié.es, sous couvert d'accès différents, demande pourtant de définir des projets professionnels en fonction d'informations rarement à la disposition des salarié.es et dans un univers qui reste complexe d'accès et technique. De ce point de vue, deux dispositifs non décrits plus haut y contribuent et sont prévus par les textes et ce, depuis près d'une décennie : l'entretien et le Conseil en Evolution Professionnelle. Ils visent à permettre aux salarié.es de construire leurs projets.

Mais les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ont-elles aussi leur rôle à jouer, notamment pour imposer aux employeurs leurs obligations d'information en la matière, notamment au sein de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDSES), qui n'est pas accessible pour les salarié.es. La mise à disposition des informations, comme les budgets et plans de formation dits Plans de Développement des Compétences sont donc importants à traiter dans les mandats des IRP annuellement. Pour construire un projet, il faut disposer des informations et quand c'est possible, d'accès facilités.

3.1. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). C'est un droit reconnu à chaque salarié.e quelle que soit la taille de l'entreprise. Les modalités de sa mise en œuvre, définies par la loi, peuvent être précisées par accord de branche ou d'entreprise.

L'entretien professionnel est une rencontre formelle entre un-e salarié-e et son employeur-se ou son-sa représentant-e dans une logique d'évolution professionnelle. Il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés. L'entretien professionnel ne doit pas servir à juger le-la salarié-e. Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation/évolution. Il doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation (lorsqu'il existe et quel que soit le nom qui lui est donné).

Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur-se peut vouloir coupler celui-ci avec l'entretien professionnel (par exemple : le même jour à deux moments distincts mais successifs). Cette pratique est à combattre pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation/évolution et évaluation. Pour lever cette ambiguïté, le mieux serait que l'évaluation et l'entretien professionnel soient réalisés par deux personnes différentes. Celle réalisant l'entretien professionnel ne devrait pas être un-e responsable hiérarchique direct-e du-de la salarié-e car il entre justement dans sa fonction d'évaluer le travail de ses subordonné-es.

L'entretien professionnel doit être un moment d'échange entre le-la salarié-e et l'employeur-se ou son-sa représentant-e afin d'en tirer des enseignements partagés.

- L'objectif de l'employeur-se doit être de comprendre les attentes et les potentialités du-de la salarié-e, les évolutions professionnelles qu'il ou elle doit lui proposer, compte tenu des perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologies...) de l'entreprise.
- L'objectif du-de la salarié-e doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel doit offrir au-à la salarié-e l'opportunité :

- d'identifier des objectifs d'évolution professionnelle ;

- de connaître les différents dispositifs de formation utilisables et leurs conditions de réalisation ;
- se porter candidat·e, ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'il ou elle se fixe, dans le Plan de Développement des Compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au·à la salarié·e (art. L. 6315-1, I du Code du travail). Il peut aboutir à la conclusion d'un document écrit indiquant les perspectives de formation et d'évolution professionnelle que l'employeur·se envisage pour le·la salarié·e.

Un entretien professionnel est obligatoire pour chaque salarié·e, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. En outre, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salarié·es qui reprennent leur activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

Après 6 ans, un bilan doit être réalisé. Le compte personnel de formation (CPF) du·de la salarié·e est abondé à hauteur de 3 000 euros (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salarié·es) lorsque qu'il est constaté, au cours de l'état des lieux du parcours professionnel au bout de six ans, que ce·tte dernier·e n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus ET d'au moins une formation autre qu'une formation "obligatoire" (formation imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire – art. L. 6321-2 du Code du travail) selon les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail.

Sont donc éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salarié·es, et notamment, celles qui ont pour objet "de favoriser l'adaptation des travailleur·ses à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleur·ses d'acquérir une qualification plus élevée" (cf. art L. 6313-3 du Code du travail). Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

En conséquence, la CGT, de ce point de vue, porte plusieurs revendications :

- La loi de 2018 est venue amoindrir les obligations des employeur·ses en retirant plusieurs critères regardés lors du bilan à six ans, la CGT demande que ceux-ci soient de nouveau exigés (que les salarié·es aient bénéficié d'une formation et/ou acquis des éléments de certification et/ou eu une progression salariale ou professionnelle). Deux de ces trois critères étaient obligatoires.
- Les cadres ou agent·es de maîtrise chargé·es de conduire ces entretiens doivent être informé·es et formé·es ; l'information relève du rôle de l'Opco (opérateur de compétences dont dépend l'entreprise). Certains ont mis à disposition des salarié·es et des employeur·ses des livrets de préparation à l'entretien, voire un canevas de synthèse écrite.
- Le·la salarié·e doit avoir la possibilité de se préparer, avec un laps de temps suffisant (un document de préparation, validé par les IRP, devrait lui être remis).
- L'entretien doit être conduit par une autre personne qu'un·e responsable hiérarchique.
- La liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires.
- Tout·e salarié·e, quel que soit son statut, même celui ou celle ayant une trajectoire professionnelle discontinuée, doit pouvoir bénéficier d'un bilan tous les six ans

3.2. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une prestation gratuite d'information, de conseil et d'accompagnement personnalisés, accessible à tout actif·ve indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Délivrée par des opérateurs régionaux, cette prestation est déployée sur tout le territoire national. Le CEP a pour ambition de rendre accessible, à chaque "actif·ve", tout au long de sa vie professionnelle, la possibilité de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux maîtriser son parcours professionnel, de s'engager, s'il·elle le souhaite, dans un projet d'évolution professionnelle en lui facilitant, y compris en termes de financements, l'accès à une formation. Le CEP est gratuit et confidentiel.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à tou·tes les actif·ves quel que soit leur statut :

- salarié·e du secteur privé (à temps complet ou partiel) ;
- demandeur·se d'emploi (indemnisé·e ou non) y compris les jeunes primo-demandeur·ses d'emploi ;
- travailleur·se indépendant·e, artisan·e, profession libérale, autoentrepreneur·se ;
- salarié·e du secteur public (fonctionnaire, titulaire, contractuel·le ou vacataire).

Le·la salarié·e est informé·e par son employeur·se de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de son entretien professionnel (Fiche 1). L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

Le CEP est obligatoire pour les salarié·es qui veulent bénéficier du dispositif « démissionnaire » des associations Transitions professionnelles (ATPro)

L'objectif du CEP est de permettre à son-sa bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel. Cette dernier-e sera suivi-e par un-e référent-e CEP dans les différentes phases de son conseil en évolution professionnelle, de façon individualisée, afin :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

Le projet se construit avec l'appui du-de la conseiller-e. Dans cette perspective, il est procédé ensemble, notamment :

- à l'analyse de la faisabilité du projet, y compris en termes de financement, de délai et de pertinence ;
- à l'identification des compétences ou des qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer et des éventuels besoins d'actions concourant au développement de compétences ;
- à l'analyse de la possibilité de réaliser des découvertes de métiers ou des expériences d'emploi (période de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP),
- actions de formation en situation de travail – Afest
- à la construction de l'ingénierie de parcours permettant d'atteindre les objectifs du-de la bénéficiaire ;
- à l'étude du recours possible à une ou plusieurs prestations complémentaires et à l'identification des ressources et expertises mobilisables à cet effet (acteurs, dispositifs, financements, aides, compensations...)

Il n'existe pas de durée maximale ni minimale du CEP, qui est par définition individualisé.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est généralement réalisé sur le temps libre, c'est-à-dire en dehors des heures de travail. Malgré tout, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail, sans perte de salaire. Dans tous les cas, y compris avec l'accord de l'employeur, il est accessible pour le·la salarié·e en toute confidentialité.

Afin de faciliter l'accès au conseil en évolution professionnelle, l'accompagnement devrait pouvoir se faire obligatoirement sur le temps de travail, avec maintien de salaire

En pratique, les opérateurs CEP sont :

- Pour les actifs en emploi : ils sont présents dans chaque région : www.mon-cep.org
- Pour les privé·es d'emploi : Pôle emploi est opérateur CEP
- Pour les actif·ves salarié·es cadres : l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) est opérateur CEP
- Pour les jeunes de 16 à 25 ans : les missions locales sont opératrices CEP
- Pour les personnes en situation de handicap : CAP Emploi est opérateur CEP

Le conseil en évolution professionnelle est désormais délivré par des opérateurs régionaux privés, du secteur marchand. La CGT milite pour que les opérateurs soient issus du secteur non marchand dans le cadre d'un service public de la formation et de l'accompagnement. Elle milite aussi pour l'obligation d'un suivi qualité de ces opérateurs, tant au niveau de leurs prestations que de la professionnalisation des intervenant·es

3.3. Le rôle des représentants du personnel dépend de la taille de l'entreprise

Dans les entreprises de 300 salarié·es et plus ("ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire [...] comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salarié·es en France"), une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est obligatoire. Elle porte notamment sur "les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du Plan de Développement des Compétences" (art. L.2242-20 alinéa 3 du Code du travail).

Il faudrait, dans ces entreprises, gagner un lien plus important entre la négociation GPEC et le Plan de Développement des Compétences avec, notamment, une prérogative donnée à la commission formation sur le suivi de la mise en œuvre concrète de la GPEC au-delà de simples grandes orientations et d'objectifs ainsi que les moyens matériels et en temps de réaliser ce suivi. Le contexte évolue, la GPEC est devenue la GEPP (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels) mais la mécanique est la même.

Dans ces entreprises, une commission de formation est obligatoire. Elle est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salarié·es en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleur·ses handicapé·es.

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié·es, le Comité Social et Economique (CSE) est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et sur le Plan de Développement des Compétences (PDC), mais attention : la loi n'oblige pas l'employeur à en élaborer un, ce qui rend cette consultation sur le PDC – pourtant prévue par la loi – de fait non obligatoire.

Dans ces entreprises, la commission formation n'est pas obligatoire mais elle peut cependant être constituée par accord d'entreprise.

Il faudrait, dans ces entreprises, obtenir les mêmes conditions que dans celles de plus de 300 salarié-es : négociation GPEC, Plan de Développement des Compétences et commission formation, avec les mêmes prérogatives en moyens matériels et en temps.

Dans les entreprises dont la taille est comprise entre 11 et 49 salarié.es, il faudrait gagner, dans ces petites entreprises, la création d'un plan de Développement des Compétences et d'une commission de formation. Il faudrait aussi gagner une réelle négociation et non plus une simple consultation sur les moyens concrets alloués à la formation au-delà des « grandes orientations stratégiques », précisant le budget, le nombre et la nature des formations, les catégories socioprofessionnelles des salarié-es concerné-es ainsi que le calendrier des départs en formation.

3.4. La formation, un enjeu d'emploi et d'évolution de carrière qui demande l'accès aux informations stratégiques... et la capacité à faire valoir ses droits

Selon la taille des entreprises, des informations sont dues aux représentants du personnel notamment à travers la BDESE. Ces informations doivent permettre aux élu.es de faire le lien entre les grandes orientations de la formation et les compétences-clés visées ou encore les publics visés : tous les salarié.es de chaque métier sont-ils concerné.es par les actions proposées par exemple ?

Concrètement, dans le cadre des procédures d'information consultation sur les orientations stratégiques, les BDESE doivent être mises à jour concernant plus particulièrement :

- Les investissements
- L'information sur les grands projets structurants ayant des conséquences organisationnelles
- Des données prospectives sur l'évolution de l'emploi.

Mais les directions ont également l'obligation de communiquer sur les grandes orientations de la formation.

Les orientations stratégiques sont au fondement des choix des directions en matière d'emploi et de formation. Sans information claire et relativement prospective (projection des volumes d'emploi à 3 ans), il est difficile de construire un parcours qui donne des perspectives d'avenir de manière relativement sécurisée.

Les directions ont également eu l'obligation de communiquer sur les dispositifs comme cela a été le cas du CPF. Les dispositifs déployés pour la reconnaissance des parcours professionnels et les communications sur ce sujet, destinées aux salarié.es, existent-ils et ont-ils été présentés ?

Décréter que les salarié.es sont responsables de leur parcours est parfaitement discutable mais cela est inscrit dans la loi. En conséquence, il faut s'assurer qu'ils aient les informations nécessaires pour construire un parcours et mobiliser les dispositifs nécessaires.

En réalité les moyens à la main des salarié.es sont plus que limités. Les représentants du personnel peuvent tenter de négocier des budgets, des heures de délégation mais pour répondre aux besoins des salarié.es, ils doivent pouvoir aussi porter les demandes individuelles et faire évoluer le Plan de Développement des Compétences en conséquence. Mais ils doivent aussi pouvoir vérifier les contenus.

Les enjeux en termes d'emploi et de compétences doivent être communiqués aux Instances Représentatives du Personnel, tout d'abord en actualisant la BDESE quant aux données de prospective. Il faut identifier les métiers porteurs de perspectives d'avenir (émergents, cœur de métier etc.) et élaborer les passerelles pour permettre aux salarié.es dont les métiers sont en recul, en voie de disparition ou avec peu de perspective d'avenir vers des métiers qui offrent des trajectoires professionnelles.

En plus des informations concernant les orientations stratégiques à la seule disposition des élu.es, les branches professionnelles disposent d'Observatoires des métiers, instances extérieures à l'entreprise est en libre accès.

C'est par exemple, le cas de l'OPIIEC dans les Bureaux d'Etudes ou encore de l'OMECA dans l'expertise-comptable.

Mais disposer de l'information ne suffit pas. De même, l'entretien professionnel comme le CEP sont des moyens pour concevoir un projet. Mais ils ne constituent pas la formation et ne constituent un aucun cas une ouverture de budget, a fortiori lorsqu'ils sont importants comme dans le cas de la reconversion.

Là encore, il faut négocier des budgets pour que les salarié.es puissent évoluer vers des métiers porteurs d'avenir et en même temps, changer d'affectation. Et cette problématique se heurte, de surcroît, à la tentation des entreprises de préférer se séparer des salarié.es aguerri.es plutôt que d'assumer

la charge de la formation et opter pour le recrutement de jeunes apprenti.es diplômé.es qui ouvre les portes de la cash machine de l'apprentissage.

4. Nos revendications

Afin que les formations répondent mieux aux besoins et aux attentes des salarié-es, en termes de développements personnel et professionnel, et à ceux de l'entreprise pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles, le Plan de Développement des Compétences devrait être décidé par la négociation et le comité social et économique (CSE) devrait contrôler sa mise en œuvre.

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise, ce qui implique :

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- que 10 % des heures collectivement travaillées soient consacrées à la formation ;
- un droit du-de la salarié-e, en emploi ou privé-e d'emploi, à l'accueil, l'information et l'accompagnement gratuit, tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel ;
- un droit d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un droit individuel à la formation, à l'initiative du-de la salarié-e, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale des qualifications acquises ;
- une priorité d'accès à la formation aux salarié-es les moins formé-es et les plus exclu-es ;
- que la lutte contre les situations d'illettrisme et d'illectronisme dispose des moyens nécessaires partout sur le territoire ;

- un service public de la formation continue, générale et professionnelle ;
- que le Plan de Développement des Compétences de l'entreprise soit décidé par la négociation et sa mise en œuvre contrôlée par le CSE ;
- que toutes les certifications de qualification professionnelle aient une valeur nationale et soient transférables entre les différentes conventions collectives et statuts

Enfin, la CGT propose un nouveau statut du travail salarié, garantissant à chacune et chacun des droits individuels garantis collectivement pour permettre à chaque salarié-e, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs, progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables à tout employeur.

Conclusion

En prétendant confier aux salarié.es, la capacité et le choix de pouvoir se former tout au long de leur vie professionnelle, la loi Pénicaud a fortement restreint les obligations des entreprises. Si elles doivent toujours former les salariés, et si cela relève toujours de leur obligation, nombre de contraintes ont disparu que ce soit sur les budgets comme les contenus et la qualité ou encore l'accompagnement managérial qu'il faut mettre en place pour s'assurer que chaque salarié.e soit bien formé régulièrement.

Ce faisant tous les dispositifs ont évolué - certes pour récupérer les fonds de la formation et les transférer vers l'apprentissage et les privé.es d'emploi mais pas seulement. Les entreprises ont obtenu de pouvoir faire reconnaître toute action comme une formation et de drastiquement limiter les budgets. Les évolutions récentes montrent bien d'une part, une vraie question sur la qualité de la formation qui se déroule désormais de plus en plus à distance et se fait via des portails sur lesquels l'ouverture de droits est nécessaire pour accéder à des contenus qualifiants, mais pas pour obtenir des informations générales sur l'entreprise. Par contre, les temps de connexion sont peu distingués, ce qui ne permet que plus difficilement d'objectiver l'absence de formations régulières. De surcroît, les managers sont bien moins force de proposition et sont de toute façon contraints par des enveloppes en baisse.

D'autres dispositifs existent, qu'il faut souvent combiner afin de pouvoir obtenir les budgets nécessaires à l'élaboration d'un parcours. Mais là encore ce sont souvent les directions d'entreprise qui sont à la manœuvre. Leur accord est nécessaire pour à peu près tout.

Enfin, sur le CPF, bien que théoriquement à la main des salarié.es, la contribution imposée aux salarié.es comme les règles pour obtenir l'abondement de l'employeur, la réalité de l'autonomie et du choix est là encore discutable.

Dit autrement il peut être mobilisé dans la mesure où cela va dans le sens de l'entreprise, le tout, sous la férule de la publicité faite sur les soi-disant soft skills qui correspond aussi à un abaissement du niveau des formations.

Il faut donc reprendre la main et en premier lieu, confronter les directions à leurs obligations en termes d'information sur leurs orientations et l'accompagnement pour mobiliser les différents dispositifs.

D'autre part, il faut redonner la main aux salarié.es en négociant des budgets, des heures de formation sur le plan de formation pour intégrer les demandes individuelles.

Enfin, partout, il faut obtenir satisfaction sur nos revendications, décisives pour permettre à chacun de s'insérer et de se maintenir dans l'emploi tout en disposant de trajectoires professionnelles accessibles, porteuses de perspectives d'évolution professionnelle au sens de carrière.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Préambule..... | 3 |
| Introduction | 5 |
| 1. Un bilan négatif de la réforme 2018 confirmé année après année | 7 |
| 2. Les dispositifs de formation à s'approprier | 13 |
| 2.1. Le Plan de Développement de Compétences (plan de formation selon l'ancienne nomenclature) | 13 |
| 2.2. Action de formation en situation de travail (AFEST) | 17 |
| 2.3. Formation Ouverte A Distance ou e-learning (FOAD) | 18 |
| 2.4. Le bilan de compétences..... | 20 |
| 2.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)..... | 23 |
| 2.6. Reconversion ou promotion par alternance, la Pro-A..... | 29 |
| 2.7. Le projet de transition professionnelle | 33 |
| 2.8. Le Compte Personnel de Formation (CPF) | 39 |
| 3. Les moyens des salarié.es face à ce système complexe | 46 |
| 3.1. L'entretien professionnel..... | 46 |
| 3.2. Le conseil en évolution professionnelle | 50 |
| 3.3. Le rôle des représentants du personnel dépend de la taille de l'entreprise..... | 53 |
| 3.4. La formation, un enjeu d'emploi et d'évolution de carrière qui demande l'accès aux informations stratégiques... et la capacité à faire valoir ses droits..... | 54 |
| 4. Nos revendications | 57 |
| Conclusion..... | 59 |



263 rue de Paris – Case 421 – 93514 Montreuil – Cedex

Téléphone : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42

E-mail : fsetud@cgt.fr

Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr