

# Analyse

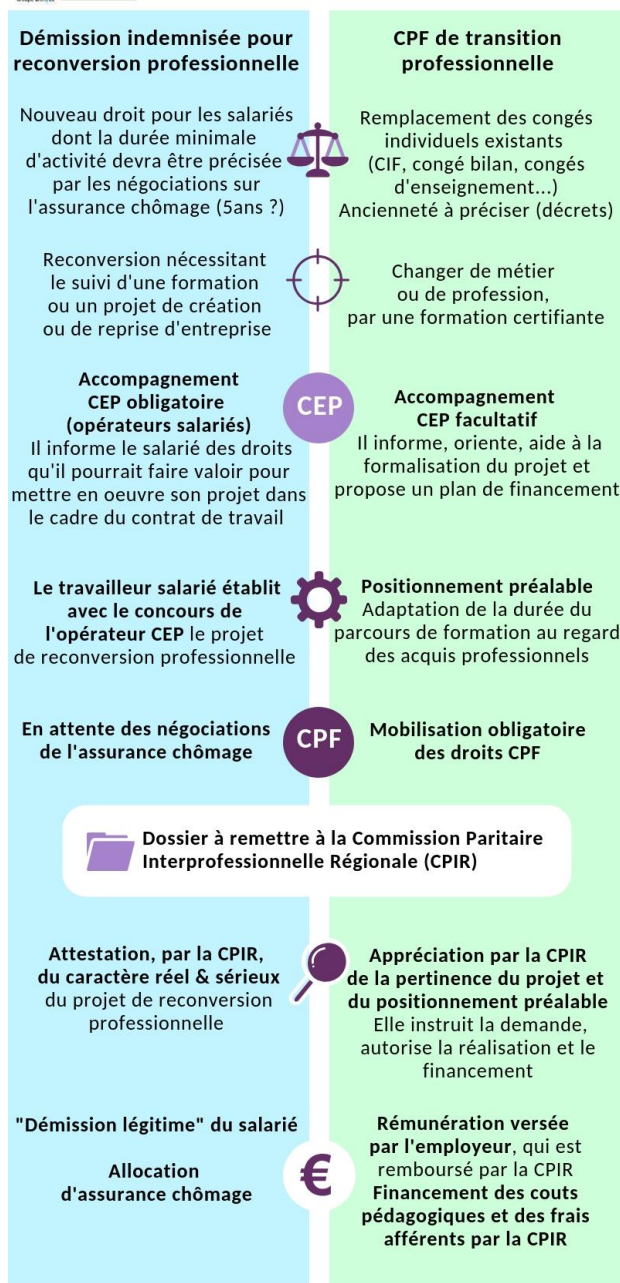
## Loi du 5 septembre 2018 : *Anticiper, dialoguer & communiquer pour une effectivité rapide des nouveaux droits à la transition et à la reconversion professionnelle*

■ **Contact : Vincent CIBOIS**, Consultant orientation & formation professionnelle  
Tél.: 01 42 68 20 22 - Mail : cabinet@boumendiletconsultants.fr



**Cabinet Boumendil & Consultants**  
DROIT ET POLITIQUES EMPLOI ET FORMATION  
Groupe amn/05

La loi du 5 septembre 2018 instaure deux droits pour les salariés ayant des projets d'évolution professionnelle



La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vient structurer les possibilités offertes aux salariés de formaliser leurs projets d'évolution professionnelle, en liant reconversion et transition professionnelles avec la formation.

D'une part, elle crée un nouveau droit à la **démission indemnisée pour toute reconversion professionnelle** nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise. D'autre part, elle renforce le **compte personnel de formation (CPF) pour les projets de transition professionnelle** par le changement de métier ou de profession *via* une formation certifiante.

De fait, la loi recentre la formation au carrefour de :

- la dimension personnelle, en institutionnalisant l'utilisation obligatoire des droits personnels à la formation *via* le Compte Personnel de Formation (CPF), alors qu'ils ne sont actuellement que demandés ou valorisés (parfois obligatoires) lors d'une demande de financement de congé individuel de formation (CIF),
- la dimension individuelle, en axant la formation vers des parcours constitués de blocs de compétences, « à la carte », dont la durée et les contenus seront adaptés aux besoins de la personne et du territoire *via* notamment le positionnement préalable obligatoire,
- le parcours professionnel, en systématisant le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les projets de reconversion et en le recommandant implicitement lors de l'utilisation du CPF de transition professionnelle,
- la notion collective, en confrontant la pertinence ou le caractère réel et sérieux du projet aux besoins du territoire et en garantissant un financement mutualisé, notamment après les controverses et les réactions légitimes liées à la suppression des congés individuels de formation.

A ce stade, toutes les conditions de mise en œuvre des nouvelles dispositions ne sont pas encore stabilisées ; le cadre réglementaire devant être précisé. Pour autant, des enjeux opérationnels et stratégiques se posent notamment pour les futures commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui doivent rendre effectifs ces nouveaux droits pour les salariés... au risque de susciter un effet déceptif.

## Les CPIR : des missions ambitieuses, des questions en suspens

Les futures Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) auront quatre missions principales, pour lesquelles de nombreuses questions subsistent à ce jour.

### 1. Le financement des projets *via* le CPF de transition professionnelle

Afin de financer les projets de transition professionnelle par le CPF, les futures commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) devront :

- apprécier la pertinence du projet et la pertinence du positionnement préalable,
- instruire la demande de prise en charge,
- autoriser la réalisation et assurer le financement,
- motiver et notifier au salarié la décision.

En devant apprécier la pertinence du projet et la pertinence du positionnement, cette première mission s'annoncera cruciale pour l'avenir des projets individuels. La commission ne viendra pas valider un dossier sur des critères et des priorités de financement. Elle devra contextualiser, individualiser et personnaliser son analyse en la confrontant aux besoins territoriaux, aux compétences individuelles initiales et à acquérir pour le salarié et au travail réalisé par l'organisme de formation *via* le positionnement préalable et la formation proposée qui sera « à la carte » et adaptée.

Pour ce faire, les ressources versées par France Compétences ne sont pas encadrées à ce jour : quelles enveloppes financières seront attribuées aux CPIR ? Seront-elles calculées selon des critères ou objectifs régionaux ou selon un pourcentage national de dossiers ? Sur quelles estimations ? Pour quelle répartition ? Et pour quels objectifs nationaux d'évolution des compétences ?

Egalement, quels seront alors les plafonds de financement ? Pour quelle prise en charge des frais pédagogiques ? De la rémunération ?

Enfin, les moyens dont disposeront les CPIR pour remplir ces missions sont, eux aussi, inconnus. Quelles seront leurs possibilités de s'outiller, afin d'aiguiller leur décision ? De quelles données pourront-elles disposer librement ? Devront-elles en acheter ? Auront-elles la connaissance exhaustive des différents métiers, des nouveautés sectorielles, des évolutions des certifications, des compétences, des référentiels, des pédagogies, ... ?

### 2. L'attestation du caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle

Les mêmes CPIR devront évaluer le caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle, afin de pouvoir déclencher l'allocation d'assurance chômage du salarié démissionnaire. L'appréciation conduisant à cette attestation n'est pas simple et s'avère tout aussi décisive pour valider la démission et *a fortiori* le projet du salarié. Les CPIR devront donc bien prendre une décision en connaissance (formation, métier, besoins du territoire, évolutions des compétences...). L'enjeu global de doter d'outils et de ressources en conséquence sera donc bien à relever pour ces structures.

Par ailleurs, certains détails opérationnels demeurent à préciser à ce stade, et devront l'être soit *via* la négociation de la convention d'assurance chômage, soit par voie réglementaire, dont principalement :

- le financement du projet : qui finance quoi ? Comment ? Sur quels montants ?
- le caractère réel et sérieux pour lequel un décret devrait définir les critères courant mars 2019,
- les échanges entre les futures CPIR et Pôle emploi,
- les cas de recours potentiels.

### 3. Le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Les CPIR assureront le « suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur le territoire régional ». Cette modalité devra, d'ici là, être précisée elle aussi.

Quelles sont les attentes relatives à cette mission : est-ce de l'animation ? De la coordination ? La transmission du retour d'expérience des Fongecif ?

Pour quels résultats : homogénéisation des offres ? Harmonisation des pratiques ? Régulation des prestations ? Ou des futurs opérateurs ?

Ne pouvant être juges et parties, les CPIR ne pourront donc pas être opérateur du CEP en tant que tel.

### 4. Le contrôle qualité

Les CPIR procéderont, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, à des contrôles afin de s'assurer de la qualité des formations financées, sur les bases de critères définis d'ici là par décret en Conseil d'Etat et du référentiel national déterminé par décret pris après avis de France Compétences.

Ici aussi se pose la triple interrogation des moyens, des objectifs et des résultats attendus.

Au-delà de leurs missions, les futures commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) devront alimenter un système d'information national commun. Pour ce faire, elles devraient être animées par France Compétences demain, malgré le silence des dispositions juridiques en ce sens actuellement. France Compétences reprendrait alors cette mission actuelle du FPSPP. Reste à savoir avec quels moyens, pour quelles ambitions... et quels résultats ?

## 2019, année décisive pour la transformation des Fongecif et Opacif

L'année prochaine étant une année de transition, les conventions d'objectifs et de moyens (COM) devraient être prolongées pour cette année 2019, et ce, à périmètre constant, permettant ainsi aux Fongecif et Opacif d'assurer leurs missions et d'anticiper leur évolution.

L'enjeu n'est pas aisé pour ces structures, devant faire face à trois défis :

#### Le maintien de leurs missions actuelles de financeurs

Les Fongecif et Opacif assurent la prise en charge financière des congés individuels de formation accordés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. D'ores et déjà, nombre d'entre eux ont arrêté les dernières commissions de validation en octobre, afin de pouvoir instruire les éventuels recours associés dans le délai imparti d'ici la fin d'année.

Pour autant, les services de gestion doivent maintenir leurs activités d'instruction des états de présence, de financements des dossiers acceptés, de gestion administrative associée, etc.

## La fin de leur mission d'opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP)

De même, les Fongecif et Opacif assurent leurs missions d'opérateurs CEP jusqu'à la désignation par France Compétences des futurs opérateurs du CEP, et ce, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019. Sur ce point, l'équilibre demandé, dû aux contraintes de calendrier, est périlleux :

- le lancement de l'appel d'offre serait prévu au printemps 2019,
- la désignation des opérateurs serait programmée à la rentrée de septembre 2019.

La date de fin de leurs missions d'opérateurs CEP ne sera donc connue définitivement qu'à la date de désignation officielle des nouveaux opérateurs, rendant difficile l'anticipation des impacts en termes de ressources humaines.

Comble du CEP : tout comme les organismes de formation, les actuels Fongecif et Opacif ne pourraient pas répondre à l'appel d'offre, sauf à créer une structure *ad hoc* dédiée et donc économiquement viable par l'activité (unique ?) du CEP.

## La dévolution des biens des Fongecif et Opacif au 31 décembre 2019

Autre défi pour ces structures, en parallèle de leur activité en année de transition, les Fongecif et Opacif seront chargés d'engager la dévolution de leurs biens avec des impacts évidents en termes de ressources humaines.

Les conditions de dévolution doivent être précisées par décret prévu le 14 décembre 2018 (planning provisoire), leur laissant cette année de transition afin de conduire cette mission tout de même supplémentaire.

## Les Fongecif : survivre pour mieux renaître ?

Les Fongecif assureront l'année prochaine les missions des CPIR jusqu'au 31 décembre 2019.

Ils devront donc dès le début de l'année prochaine :

- poursuivre leurs missions telles qu'actuellement définies,
- initier la fin de leurs missions et de leur structure (*cf* développements *supra*),
- anticiper leur potentielle évolution en CPIR pour 2020, tout en étant opérationnels dès 2019.

En d'autres termes, les Fongecif devront donc :

- évoluer en CPIR : discussions et travaux à conduire avec les partenaires sociaux pour être désignés CPIR, rédaction des nouveaux statuts, création des nouvelles structures, préparation aux nouveaux agréments CPIR pour 2020, gestion de la transition (double comptabilité, équipes dédiées, impacts en ressources humaines...),
- rendre effectif et opérationnels les deux nouveaux droits relatifs à la démission pour reconversion professionnelle et au CPF de transition professionnelle : nouveaux process, nouvelle instruction des projets sur de nouveaux critères (évaluation de la pertinence des projets de transition et de leur positionnement, évaluation du caractère réel et sérieux des projets...), avec de nouvelles commissions spécifiques, et de nouvelles relations à créer avec France Compétences et la Caisse des Dépôts et Consignations ...

Pour autant, ces structures devront gérer les dossiers de CPF de transition professionnelle et engager les frais sur une collecte formation à venir et prévue en fin d'année 2019 (septembre ou novembre *a priori*).

Quelle enveloppe financière leur sera alors affectée ? Sera-t-elle identique et répartie de la même manière ? Avec quelle assurance ? Comment devront-elles anticiper cette avance de trésorerie alors que les structures sont amenées à disparaître ? L'Etat devra et pourra-t-il leur fournir une lettre d'engagement financier, les couvrant sur leurs avances et dans leurs relations bancaires ?

## Quels impacts du calendrier pour les projets des individus ?

Si l'application des mesures relatives aux nouveaux dispositifs (démission légitime pour reconversion et CPF de transition professionnelle) doit être effective dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les premiers projets d'évolution professionnelle ne pourraient pourtant être éligibles dans les faits qu'au printemps 2019.

### Le CPF de transition professionnelle

S'agissant du CPF de transition professionnelle, les décrets relatifs aux modalités opérationnelles ne sont prévus que pour le 14 décembre 2018 : conditions d'ancienneté, accompagnement, condition de financement des coûts pédagogiques et des frais afférents, prise en charge de la rémunération... autant d'éléments déterminants pour le salarié, permettant de se projeter.

Les Fongecif, qui assureront les missions de CPIR en 2019, seront-ils en mesure de mettre en place le CPF de transition professionnelle dès janvier 2019 ? Quel sera le process de la demande du salarié : devra-t-il faire une demande obligatoirement *via* la plateforme du CPF ? Prendra-t-il contact directement auprès de la CPIR ? De quelle manière ? Dématérialisée ? Avec quelles pièces ?

La mobilisation pleine et entière des CPIR, et ce dès à présent, semble donc nécessaire afin de ne pas provoquer de rupture de droits pour les individus.

### La démission indemnisée pour reconversion professionnelle

D'une part, la fin de la négociation de la convention d'assurance chômage est prévue pour le 25 janvier 2019, et d'autre part les précisions relatives aux conditions de reconnaissance du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle pour les démissionnaires ne devraient être précisées par décret qu'en mars 2019. L'application des nouvelles dispositions dans le cadre de démissions ne devrait donc intervenir qu'au début du printemps 2019, pour de premiers dossiers acceptés à la fin du printemps. Au mieux.

De plus, les détails liés au financement du projet et à l'examen de la demande ne sont pas connus. A ce jour, le point de départ du versement de l'ARE lors de démission reconnue comme « légitime » par l'instance paritaire régionale (départ en formation, suivi du conjoint, actes délictueux, non-paiement du salaire...) est fixé au 122<sup>e</sup> jour de chômage. En sera-t-il de même pour ce nouveau droit ? L'examen du projet de reconversion par la CPIR pourra-t-il être possible durant le contrat de travail, et ce avant toute démission, afin que le salarié bénéficie de l'allocation chômage dès la fin du contrat ? Des dispositions contraires seraient facteurs de risques pour les bénéficiaires, les laissant alors dans l'incertitude au moment de leur démission, et allant à l'encontre des notions de sécurisation des parcours professionnels et de liberté de choisir leur avenir professionnel.

Enfin, en systématisant l'utilisation obligatoire des droits personnels à la formation *via* le CPF, qui risque probablement de s'étendre également aux projets des démissionnaires, il s'agira pour le titulaire de mûrir davantage son projet avant son choix définitif. Ce choix éclairé ne pourra se résumer aux services numériques que proposeront les futurs site et application du CPF. Il nécessitera un accompagnement et un conseil en évolution professionnelle (CEP) de qualité, au risque pour le salarié de perdre ses droits CPF pour d'autre(s) projet(s) et toute possibilité à court terme de se former en complément de son projet, ou par ailleurs.

## Trois enjeux : anticiper, dialoguer, communiquer

Le calendrier de mise en œuvre des nouveaux droits est très ambitieux depuis le début du processus législatif. La conduite du changement exige de fait une très forte réactivité de tout le système d'acteurs, alors même que les incertitudes ne sont levées que progressivement.

Pour satisfaire les ambitions et rendre effectives les nouvelles mesures, trois points de vigilance paraissent cruciaux :

- 1. Anticiper la conduite des travaux pour rendre opérationnels les nouveaux droits dès le début 2019**, en mettant à profit les deux derniers mois de l'année 2018, et ce, notamment concernant la mise en place du CPF de transition professionnelle et la démission indemnisée (process, dossiers, points de contact, commissions, relations avec Pôle emploi et la Caisse des Dépôts et Consignations, ...), **afin de prévenir tout effet déceptif ou contre-productif lié au lancement de ces nouveaux dispositifs.**
- 2. Dialoguer pour co-construire aujourd'hui l'effectivité de demain**, notamment dans la rédaction des mesures réglementaires et collectives. Pour ce faire, les décideurs publics (ministère du Travail, DGEFP, préconfiguration de France Compétences, partenaires sociaux, négociateurs de l'assurance chômage) doivent redoubler d'effort en matière de conduite de changement et de dialogue avec les actuels financeurs (Fongecif et Opacif) qui bénéficient de cette longue expérience d'accompagnement des évolutions et des transitions professionnelles.
- 3. Communiquer vis-à-vis des acteurs et des individus sans attendre les précisions opérationnelles, afin d'informer l'écosystème de ces nouvelles mesures.**  
Les Fongecif et futures CPIR pourraient constituer les relais d'information bénéfiques dans l'accompagnement à l'appropriation de ces nouveaux droits, leur permettant dans le même temps de saisir pleinement leur rôle central de demain dans la construction des projets d'évolution professionnelle des salariés.  
De la même manière, les décideurs publics pourraient s'appuyer sur les acteurs de l'offre de formation afin que celle-ci s'adapte et relaie la communication *via* des matériaux formalisés en amont. Ce second relai pourrait s'effectuer grâce à la Caisse des Dépôts et Consignations en charge du déploiement de la future plateforme CPF et de sa déclinaison en application mobile, et notamment au travers des groupes de travail avec les organismes de formation actuellement conduits.