

Actualités Formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur **la formation professionnelle continue**. Après plusieurs séances de travail et de négociation, les partenaires sociaux de l'Interbranches ont adopté un projet d'accord sur l'emploi et la formation professionnelle¹ et ont ainsi créé une identité propre à EEP Formation et un label (ci-contre).



L'entretien professionnel biennal et le sort de l'EAAD

La loi du 5 mars 2014 a créé un entretien professionnel consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle » du salarié en termes de « qualification et d'emploi ».

A retenir : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il s'agit d'un temps d'échange sur ses compétences.

Cet entretien professionnel doit être déconnecté de tout entretien d'activité ou d'évaluation.

L'EAAD dans sa forme actuelle n'est donc plus conforme aux dispositions légales. Le projet d'accord prévoit sa disparition et son remplacement par un autre dispositif. Aucun EAAD n'est donc plus à organiser².

En revanche, les établissements doivent organiser avant le **7 mars 2016 un entretien professionnel**. Les supports à utiliser seront inspirés de ceux développés au niveau interprofessionnel, disponibles sur le site d'OPCALIA, et vous seront communiqués très prochainement. Cet entretien aura lieu tous les 2 ans.

Au bout de six ans, le législateur impose un « état des lieux récapitulatif » du parcours professionnel du salarié. Il est l'occasion de vérifier un certain nombre de points. A défaut et selon les cas, des mesures correctives seront organisées et/ou des sanctions financières appliquées (établissements de plus de 50 salariés). Le Collège employeur vous informera des options retenues s'agissant de la partie « entretien d'activité ».

La réforme insiste sur l'importance de la certification et ouvre un volet la qualité

L'Interbranches s'est engagée dans la refonte de ses formations qualifiantes depuis 2012 en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la vie scolaire³. Le CQP est fondé sur un référentiel d'activités, de compétences et de certifications établi paritairement qui attestent de la maîtrise de compétence pour un métier.

Deux accords ont été signés successivement :

- 2 juin 2015 : accord de création du CQP « Coordinateur de vie scolaire »,
- 5 juin 2014 : accord de création du CQP « Éducateur de vie scolaire ».

¹ A la date de mise sous presse de cet article, le projet est à la signature.

² Information sur la présentation synthétique de rentrée « diapo 59 » sur le site Collège employeur Formation professionnelle [ici](#)

³ Voir le Communiqué du Collège employeur du mois de juillet sur les « CQP : présentation de la démarche » en cliquant [ici](#)

Cette démarche s'inscrit en parfaite adéquation avec les exigences de la réforme de la formation qui oriente le choix des actions de formation vers des formations certifiantes (diplôme, titre, CQP) ou qualifiantes (attestant de la maîtrise de compétences par le salarié). Cela est notamment indispensable pour disposer de financement dans le cadre de dispositifs comme le Compte personnel de formation (CPF) ou celui de la Période de professionnalisation.

Par ailleurs, l'Interbranches s'est emparée du sujet « qualité » en créant un **label EEP Formation**, il vient par exemple s'adosser aux documents officiels du CQP comme le parchemin ou encore les outils de positionnement ou d'évaluation. C'est une reconnaissance et une preuve de la qualité exigée des actions de formation menées par la branche.

Adoption d'une contribution conventionnelle

L'ingénierie financière a ses limites, surtout face aux défis de la réforme, et notamment au développement de la certification des compétences rendue nécessaire par la loi. C'est pour cela que les partenaires sociaux de l'Interbranches ont institué **une contribution conventionnelle** qui vient compléter la contribution légale unique.

Cette contribution est nommée « **Capital Compétences - EEP Formation** », elle est égale à **0,1% de la masse salariale** quel que soit l'effectif. Cette ligne budgétaire apparaîtra sur le bordereau de collecte de février 2016⁴.

Elle permettra : le financement de la politique certification de la branche (formation des accompagnateurs CQP, suivi et gestion des Jurys CQP, développement, mise en œuvre et gestion des moyens de suivi des CQP) et le financement d'actions de formation spécifiques.

Capital compétences est géré exclusivement par la **CPN EEP Formation**. Elle est la seule à fixer les priorités et les modalités de financement (orientation des ressources, axe prioritaire).

Ainsi, les **nouvelles logiques de financement** applicables sur la masse salariale 2015, conduisent à une baisse notable des budgets formation disponibles et mobilisables chez OPCALIA notamment pour les établissements de 10 salariés et plus.

Afin de garantir un maintien de l'effort « formation » dans nos établissements, et faire de la formation des salariés un enjeu de montée en compétences, il conviendra de chercher des sources de financement annexes (partenariat européen ou régional en lien avec l'OPCA par exemple) mais aussi la construction de parcours formation en utilisant conjointement plusieurs dispositifs (CIF, CPF, Plan, PP, fonds propres).

Pour toute information complémentaire Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences :
a-delgove@collegeemployeur.org

⁴ La contribution globale est de 1,1 % de MS pour les établissements de plus de 10 salariés et celle des moins de 10 est de 0.65 % de la MS.

