

Les dispositifs de financement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap et la réforme de l'apprentissage

Dans un contexte d'évolution rapide des métiers et du marché du travail, la formation professionnelle tout au long de leur parcours devient essentielle pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité.

Dans cette perspective, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte diverses dispositions portant sur le financement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Elle est également porteuse d'une profonde réforme de l'apprentissage.

Le DECRYPTAGE de ce mois-ci vous présente l'ensemble de ces réformes qui ont pour objectif de soutenir l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Textes de référence :

- *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

SOMMAIRE

- A – Le Compte personnel d'activité: les abondements spécifiques
- B – La reconnaissance des compétences acquises
- C – La réforme du secteur de l'apprentissage
- D – L'évolution des missions des Conseils Régionaux dans les politiques de formation des personnes en situation de handicap

A – Le Compte personnel d’activité: les abondements spécifiques

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel définit le contenu du compte personnel d’activité, les formations qu’il peut financer et prévoit certaines dispositions propres aux ESAT, aux personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et aux personnes non diplômées.

1. Le compte personnel d’activité : contenu et formations éligibles

Le compte personnel d’activité, créé par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est constitué :

- du compte personnel de formation,
- du compte professionnel de prévention, le cas échéant
- du compte d’engagement citoyen, le cas échéant.

Ce compte est ouvert à toute personne âgée d’au moins 16 ans qui notamment :

- Occupe un emploi dans le cadre d’un contrat de travail de droit français
- Recherche un emploi ou est accompagnée dans un projet d’orientation et d’insertion professionnelles
- Est accueillie dans un ESAT

Le compte personnel d’activité est désormais comptabilisé en euros et non plus en nombre d’heures.

Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le compte personnel d’activité peut être mobilisé par une personne, qu’elle soit salariée, à la recherche d’un emploi, travailleur indépendant ou membre d’une profession libérale afin de suivre, à son initiative :

- Les actions de formations sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les attestations de validation de blocs de compétences (cf. infra) ainsi que les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles
- Un bilan de compétence
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience
- La préparation théorique du code de la route et le permis de conduire des véhicules légers ou lourds
- Les actions de formation d’accompagnement et de conseils dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises
- Les actions de formation permettant aux bénévoles et volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions (dans ce cadre, seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions).

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté certaines modifications aux modalités d’abondement de droits à ce compte personnel d’activité, tout particulièrement dans sa partie consacrée au compte personnel de formation.

2. Les mesures spécifiques aux personnes en situation de vulnérabilité appliquées au compte personnel d’activité

a) La majoration du compte personnel de formation pour les travailleurs handicapés

La loi prévoit que pour les personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, le compte personnel de formation doit être alimenté d’une majoration supplémentaire dont le

montant doit être défini par décret. De même, le plafond d'abondement du compte personnel de formation sera supérieur.

b) La majoration du compte personnel de formation pour les salariés non diplômés

Pour tous les salariés qui n'ont pas acquis un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou une certification de niveau V inscrite au RNCP, le compte personnel de formation devra être abondé d'un montant et d'un plafond supérieur, dans des conditions définies par décret. Ce montant et ce plafond seront portés à un niveau au moins égal à 1,6 fois le montant et le plafond applicables aux salariés qualifiés.

c) Les mesures applicables aux travailleurs handicapés en ESAT

Le compte personnel de formation des travailleurs handicapés en ESAT sera lui aussi exprimé par un montant en euros, par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un montant et d'un plafond qui devront être supérieurs à ceux applicables aux salariés qualifiés de « droit commun. »

Ce montant devra permettre à son titulaire de financer une des formations éligibles telles que définies supra mais aussi des formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, Pôle emploi ou par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

De plus, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation seront pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations, a qui incombe la gestion de tous les comptes personnels d'activités, et donc de formation.

L'abondement du compte personnel de formation par l'ESAT se fera par le versement auprès de l'opérateur de compétences (futur nom des actuels OPCA réformés) dont il relève d'une contribution égale à 0,35% d'une partie de la rémunération garantie aux travailleurs handicapés.

Dans la mesure où le coût de la formation serait supérieur au montant inscrit sur le compte, ou au plafond, le compte pourra faire l'objet d'abondement complémentaire, selon différents cas de figures, par le salarié, l'employeur, l'opérateur de compétence, la CNAMTS, l'Etat, la région, Pôle emploi, le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, un fonds d'assurance-formation de non salariés, la chambre régionale des métiers et de l'artisanat, une collectivité territoriale, l'agence nationale de la santé publique ou les ASSEDIC.

REMARQUE 1

Si les décrets d'applications des modalités de majoration des comptes personnels de formation n'ont pas encore été pris, le dossier de presse du dernier Conseil Interministériel du handicap indique que la majoration du Compte personnel de formation sera, dès 2019, pour les salariés d'un niveau de qualification inférieur et égal au niveau V (CAP) et pour les travailleurs d' ESAT à hauteur de 800 € par an dans la limite de 8 000 € (contre 500 € plafonné à 5 000 € pour l'ensemble des salariés).

Par contre, ce dossier de presse n'apporte pas de précisions particulières sur le futur décret définissant la majoration de l'alimentation des droits pour tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

REMARQUE 2

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure à compter du 1^{er} janvier 2019.

4. Le compte personnel de formation de transition professionnelle : une dérogation d'ancienneté pour les bénéficiaires de la RQTH

Créé par la loi « liberté de choisir son avenir professionnel », le Compte Personnel de formation de transition professionnelle, qui remplace le Congé Individuel de Formation, doit permettre à un salarié de mobiliser son compte personnel de formation afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, afin de lui permettre de changer de métier et/ou de profession, dans le cadre d'un projet dit de transition professionnelle.

Afin de bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une anciennement minimale, en qualité de salarié, qui sera défini par décret.

Toutefois, pour les personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH), aucune condition d'ancienneté ne pourra être exigée.

REMARQUE

L'ensemble des réformes relatives aux Comptes Personnels de formation et aux comptes personnels d'activités doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

B – La reconnaissance des compétences acquises

A travers la reconnaissance de « blocs de compétences » au sein des différentes certifications professionnelles, la loi entend notamment expérimenter de nouvelles modalités d'acquisitions de certifications professionnelles par la VAE.

1. La notion de « blocs de compétences »

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » introduit de profondes modifications aux modalités de gestion des certifications professionnelles, en apportant notamment des précisions à la notion de « blocs de compétences ».

Désormais gérés par « France compétences », un organisme créé par la loi « liberté de choisir son avenir professionnel », le RNCP continuera à rassembler les certifications professionnelles permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Si ces certifications seront toujours classées par niveau de qualification et domaine d'activité, elles seront également définies par un référentiel d'activités (situation de travail, activités exercées, métiers ou emplois visés), un référentiel de compétences (compétences et connaissances qui en découlent) et un référentiel d'évaluation (critères et modalités d'évaluation des acquis).

Les certifications seront également constituées de « blocs de compétences », qui sont des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être validées et évaluées.

Ce déploiement des logiques de « blocs de compétences » permettra ainsi aux personnes qui souhaitent s'engager dans une démarche de certification professionnelle de plus facilement reconnaître ce qu'elles savent faire, ou devront faire, pour l'obtenir.

2. La notion « blocs de compétences » et la Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience a actuellement pour objectif d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification enregistré au RNCP.

Si la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » ne modifie pas ces objectifs portés par la VAE, elle prévoit toutefois qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de VAE pourront avoir pour objectif d'acquérir non pas un diplôme, un titre ou un certificat de qualification mais des blocs de compétences, permettant ainsi une certaine progressivité des personnes dans l'acquisition d'une certification professionnelle inscrite au RNCP.

Il convient toutefois de préciser que le périmètre des certifications professionnelles concernées par cette expérimentation, ainsi que son cahier des charges, doivent être définis par arrêté.

3. La reconnaissance des compétences acquises pour les personnes en situation de handicap

Désormais, à compter du 1^{er} janvier 2019, les élèves ou étudiants en situation de handicap ayant suivis une formation professionnelle ou technologique se verront délivrer par l'établissement de formation une attestation des compétences acquises au cours de la formation.

REMARQUE

Il convient de constater que seule une attestation de compétences acquises est délivrée, et non un bloc de compétences.

Cette formulation a été retenue afin de permettre à un plus grand nombre d'élèves en situation de handicap d'obtenir une forme de reconnaissance de leurs compétences, la notion de bloc de compétences pouvant être plus exigeante à obtenir.

C – La réforme de l'apprentissage

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur le système de l'apprentissage afin de favoriser la création de CFA sur les territoires et comporte de nombreuses évolutions sur le contrat d'apprentissage, dont certaines sont dédiées uniquement aux personnes en situation de handicap.

1. Centre de formation par l'apprentissage : l'ouverture du champ des possibles

Les Centres de formations par l'apprentissage voient leurs modalités de création et de financement profondément réformées par la loi.

a) La simplification des modalités de création de centre de formation par l'apprentissage:

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » entend favoriser le déploiement de l'apprentissage à travers une profonde réforme des modalités de création et de financement des Centres de formations par l'Apprentissage.

Ainsi, en lieu et place d'une autorisation et d'un conventionnement avec le Conseil Régional, la création d'un Centre de formation par l'Apprentissage pourra s'effectuer par une déclaration d'activité réalisée par tout organisme de formation dont les statuts préciseront leur volonté de mettre en place un centre de formation par l'apprentissage. Cette déclaration d'activité s'effectuera auprès des DIRECCTE.

En contrepartie de cet assouplissement des modalités de création d'un CFA, ces derniers seront soumis à des obligations de transparence (publications annuelles des taux d'obtention des diplômes ou titre professionnels, de poursuites d'études, d'interruption en cours de formation, d'insertion professionnelle des sortants...) et, à compter du 1^{er} janvier 2021, à une démarche de certification. Ainsi, les régions se voient dépossédées de leurs compétences en matière d'apprentissage. En effet, ce sont les Branches professionnelles qui devront, à travers les Opérateurs de Compétences, jouer un rôle majeur dans l'élaboration des référentiels et la mise en œuvre de nouvelles formations correspondant à l'évolution des besoins des employeurs. Elles seront également associées aux démarches de certification des CFA...

b) La modification des modalités de financement des CFA:

Les CFA seront financés au contrat. Ainsi, toute signature d'un contrat d'apprentissage entre une personne et une entreprise permettra à l'organisme de formation devenu CFA d'obtenir un financement dont le montant sera défini par la branche professionnelle et France Compétence et versé par l'Opérateur de Compétence (OPCO).

Dans le cadre d'un contrat en apprentissage d'un travailleur handicapé, le niveau de financement du contrat pourra être modulé à la hausse, dans des conditions qui seront définies par décret.

Les OPCO devront également financer les dépenses d'investissement pour les équipements nécessaires à la réalisation des formations.

Pour ce faire, 87% de la taxe d'apprentissage, qui fusionne avec la contribution formation et sera prélevée par l'URSSAF, ira au financement de l'apprentissage et 13% au financement de formation technologique hors apprentissage.

Par ailleurs, les CFA pourront conventionner avec des entreprises pour compléter leur financement. Les CFA avec des formations à effectif réduit ou avec des spécificités locales pourront se faire aider par le Conseil Régional, qui pourra décider d'attribuer des fonds supplémentaires à travers un conventionnement avec les OPCO concernés.

Par ailleurs, les enseignements dispensés par le CFA pourront être délivrés dans un établissement d'enseignement au sein d'une « unité de formation par apprentissage » dans le cadre d'une convention passée entre ces deux structures. L'établissement d'enseignement aura alors la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage.

2. L'accompagnement des personnes en situation de handicap par les CFA

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel énumère un certain nombre de missions incombant aux CFA dont celle d'accompagner les personnes en situation de handicap dans la

recherche d'un employeur et de faciliter leur intégration tant au sein du CFA qu'en entreprise, en proposant les adaptations nécessaires.

Dans cette perspective, chaque CFA devra désigner un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

3. Evolution des contrats d'apprentissage

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié le contrat d'apprentissage.

a) La généralisation du report de limite d'âge :

Les contrats d'apprentissage pourront être signés avec toute personne jusqu'à ces 29 ans révolus, cette limite d'âge ne s'appliquant pas aux personnes auxquelles est reconnue la qualité de travailleur handicapé.

Par ailleurs, les jeunes de moins de 15 ans pourront débiter, et non plus souscrire, un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils auront accompli leur scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

REMARQUE 1

Le gouvernement devra remettre au Parlement avant le 31 décembre 2021 un rapport sur la mise en pratique de l'extension de l'âge à 29 ans révolus de l'apprentissage ainsi que sur la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux chômeurs et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension.

REMARQUE 2

A partir du 1^{er} janvier 2020, et pour une durée de 3 ans, les actions de formation par apprentissage pourront, sous certaines conditions, être mises en œuvre à titre expérimental dans les établissements pénitentiaires afin de permettre à des détenus âgés de plus de 29 ans d'obtenir une qualification professionnelle.

b) Le dépôt du contrat

Les contrats d'apprentissage n'auront plus à être enregistré auprès d'une chambre consulaire mais déposé auprès de l'OPCO qui procèdera au versement des financements au prêt de l'organisme de formation.

c) La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, quand il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, en cas de signature d'un contrat à durée indéterminée, pourra varier entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation qui portent sur la non obtention du diplôme ou du titre professionnel (et non plus de l'examen) par l'apprenti.

Par ailleurs, par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation compte-tenu du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises.

d) Signature du contrat d'apprentissage en l'absence d'employeur

A compter du 1^{er} janvier 2019, une personne pourra suivre la formation théorique pendant 3 mois maximum (et non plus un an) sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le Centre de formation qui l'accueille devra l'accompagner dans la recherche d'un employeur, tout particulièrement si la personne est en situation de handicap, mais il n'aura pas à organiser de stages professionnalisants en entreprise.

e) Les modalités de rupture du contrat

Si les modalités de rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai de 45 jours n'ont pas changé, la loi introduit de nouvelles possibilités de rupture du contrat, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020, à savoir :

- A l'initiative de l'employeur, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude constaté par le médecin du travail (sans obligation de reclassement par l'employeur) et ce, sans que le conseil des prud'hommes n'ait à se prononcer au préalable. De plus, en cas d'exclusion de l'apprenti du CFA, l'employeur pourra le licencier sur ce motif. L'employeur pourra également le conserver dans la mesure où l'apprenti s'inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion.
- A l'initiative de l'apprenti, après respect d'un préavis et dans des conditions définies par décret. L'apprenti devra au préalable saisir le médiateur consulaire.

Par ailleurs, en cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti devra prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et de lui trouver un nouvel employeur pour lui permettre de terminer son cycle de formation.

f) Durée de travail des apprentis mineurs

A compter du 1^{er} janvier 2019, pour les apprentis mineurs, il pourra être dérogé, si l'organisation collective du travail le justifie et pour certaines activités déterminées par décret :

- A la durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, dans la limite de 5 heures par semaine,
- A la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour

Lorsqu'il est fait application de ces mesures, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures seront attribuées et les heures supplémentaires, ainsi que leurs majorations, donneront lieu à un repos compensateur équivalent.

g) Evolution de la rémunération des apprentis en situation de handicap

Si la durée de la formation par l'apprentissage des personnes en situation de handicap n'a pas évolué et peut être augmentée d'un an au plus, lorsque la durée du contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap est prolongée d'un an, il devra être appliqué au salaire minimum une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Ainsi, cette majoration, qui était préalablement versée à l'employeur sous forme de prime, sera désormais versée à la personne en situation de handicap.

Cette mesure entrera en vigueur pour tous les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2019.

4- Création de classes de 3^{ème} « prépa-métiers »

Un décret à venir va permettre la création, pour les élèves volontaires et au cours de la dernière année de scolarité au collège, des classes de « troisième – prépa métiers » dont l'objectif sera de préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et de l'apprentissage, et leur permettre de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, compétences et cultures de fin de collège.

Cette classe doit permettre de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et de préparer l'apprentissage par des périodes d'immersion dans les Centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage.

D– L'évolution des missions des Conseils Régionaux dans les politiques de formation des personnes en situation de handicap

Si la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ôté aux Conseils Régionaux leurs compétences en matière d'apprentissage, ces derniers ont toujours pour mission de mettre en œuvre le service public régional de l'orientation tout au long de la vie et d'élaborer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, dont l'objectif est d'analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en terme d'emploi et de programmer des actions de formations professionnelles.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel précise que ce contrat de plan régional devra comporter un volet consacré aux personnes en situation de handicap qui portera notamment sur :

- les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire
- Les actions en lien avec la réorientation professionnelle, lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap suite à un accident ou une maladie dégénérative.

Par ailleurs, ce contrat devra également déterminer des objectifs concourant à favoriser une insertion professionnelle des jeunes gens en situation de handicap ayant suivi une voie professionnelle initiale ou un apprentissage.