

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



REGARD SUR LES REFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

MARS 2018

REGARD SUR LES REFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

L'ancien monde, né de la troisième révolution industrielle, cède le pas sous nos yeux à la nouvelle société de la connaissance mais aussi à la flexibilisation et à la mondialisation du travail. Cette révolution confronte les entreprises, les acteurs sociaux, les individus, et la puissance publique à une nouvelle approche des compétences, des emplois, de la formation et de l'orientation.

Pour relever le défi de l'emploi et des compétences en ciblant en priorité les demandeurs d'emploi et les jeunes les moins qualifiés, l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 vise à simplifier grandement le système tout en améliorant les droits des individus. L'alimentation du compte personnel de formation est accrue et le droit à une formation longue pour une reconversion ou une mobilité externe maintenu dans le cadre du « CPF de transition professionnelle ». Autre avancée majeure introduite par l'ANI: le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera doté désormais d'un financement dédié. L'ensemble du dispositif d'alternance devrait aussi être revu pour confier son pilotage aux branches sur la base d'un financement au contrat tout en organisant une péréquation territoriale et sectorielle.

Présentées le 5 mars 2018, les grandes lignes du futur projet de loi relatif aux parcours professionnels simplifient le CPF, en le monétisant et en prévoyant son accès par une application mobile. L'automatisation de la collecte confiée aux Urssaf changera profondément le rôle des Opcv, devenus opérateurs de compétences concentrés sur le financement des CFA, le développement des TPE-PME et l'accompagnement en GPEC par filière économique.

La gouvernance de ces politiques publiques sera profondément transformée par la création de France Compétences, agence nationale chargée notamment de la régulation de la qualité et des prix des formations, qui se substituera aux trois instances de gouvernance actuelles: FPSPP, Cnefop, Copanef.

En cette année de réformes, Centre Inffo sera à vos côtés pour vous aider à décrypter les grands enjeux, tout au long des étapes législatives, réglementaires puis de mise en œuvre.

Le dossier documentaire participe de cette volonté de vous informer pleinement en vous proposant une sélection non exhaustive de ressources documentaires. D'autres productions viendront enrichir toute une série d'initiatives que Centre Inffo prendra dans l'accompagnement de la réforme.

Sommaire

Réforme de la formation professionnelle

- p. 4 Validation de l'ANI par les partenaires sociaux le 22 février 2018
- p. 4 Présentation de la ministre du Travail des grands axes de la réforme de la formation le 5 mars 2018
- p. 5 *Ressources documentaires*

Réforme de l'apprentissage

- p. 10 Concertation apprentissage : remise du rapport pour le développement de l'apprentissage
- p. 10 Présentation de la ministre du Travail des « 20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France »
- p. 10 *Ressources documentaires*

A travers la presse de Centre Inffo

- p. 15 Vers une intégration de l'action de formation en situation de travail à la réforme de la formation professionnelle
- p. 16 Du « social-delorisme » au « social-macronisme » : entre continuité et rupture
- p. 17 Réforme de la formation : l'évolution du CPF et la réorganisation des branches professionnelles interrogent l'ANFA
- p. 18 La 9^e édition du rapport annuel du médiateur national de Pôle emploi recommande d'améliorer les conditions d'accès à la formation
- p. 19 Le rapport annuel du médiateur de Pôle emploi s'interroge sur la monétisation du CPF
- p. 20 Muriel Pénicaud annonce pour fin 2018 une cartographie des filières économiques auxquelles seront adossés les opérateurs de compétences
- p. 22 « Les CCI candidates aux appels d'offres régionaux du conseil en évolution professionnelle »
- p. 23 Annonces de Muriel Pénicaud : les entreprises devront se repositionner sur le CPF
- p. 24 Les Opca, futurs Opérateurs de compétences ?
- p. 26 Efficacité, égalité d'accès, simplicité et qualité : quatre axes de progrès du système de formation professionnelle selon les députés
- p. 27 Muriel Pénicaud lance une transformation en profondeur de la formation professionnelle
- p. 29 Le nouvel accord national interprofessionnel formation est finalisé
- p. 31 La gouvernance, talon d'Achille de l'accord formation ?
- p. 32 Le gouvernement fixe la nouvelle architecture de l'apprentissage autour de 20 mesures concrètes
- p. 34 Un nouvel élan pour les certifications professionnelles

« La formation professionnelle n'est pas à la hauteur des enjeux de notre temps et des attentes de nos citoyens! Nous rendrons plus transparente et plus efficace la formation professionnelle pour que se former devienne une démarche simple et efficace. » C'est en ces termes que le candidat d'En Marche! s'exprimait dans [son programme](#) pour l'emploi, les sécurités professionnelles et contre le chômage en février 2017.

Le [programme de travail](#) pour rénover notre modèle social transmis aux partenaires sociaux le 6 juin 2017 et la [feuille de route](#) pour la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, présentée par le Premier ministre avec la ministre du Travail et le ministre de l'Éducation nationale, le 25 octobre 2017, marquent le coup d'envoi des travaux.

Cette synthèse propose un point d'étape au premier trimestre 2018, à travers notamment les principaux rapports qui ont nourri les débats. Pour chacune des deux réformes sont présentés les événements clés et, dans un second temps, les ressources documentaires incontournables dans lesquelles est détaillée l'intégralité des préconisations des auteurs des rapports.

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Validation de l'ANI par les partenaires sociaux le 22 février 2018

Au terme d'une négociation démarrée le 24 novembre 2017, les partenaires sociaux ont finalisé le 22 février l'« [accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance](#) ».

Ce texte renforce le compte personnel de formation ainsi que l'accompagnement des salariés et organise les nouvelles responsabilités des branches en matière d'alternance et de certifications professionnelles. Sur le plan financier, les partenaires sociaux ont réorienté les fonds collectés sans augmenter la contribution des entreprises.

Présentation de la ministre du Travail des grands axes de la réforme de la formation le 5 mars 2018

Lors de sa [conférence de presse](#), lundi 5 mars 2018, Muriel Pénicaud a dévoilé les [grands axes de la future réforme de la formation professionnelle](#) autour de la monétisation du CPF, d'une gouvernance simplifiée et de la collecte de la contribution formation par les Urssaf. Le CPF crédité de 500 euros par an et de 800 euros pour les salariés non qualifiés pourra être utilisé sans intermédiaire. Les

PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD

(voir aussi les éditions du Quotidien de la formation des 22, 23, 27 février et 2 mars)

Le compte personnel de formation est réaffirmé comme étant à l'initiative du salarié, mais les partenaires sociaux encouragent la co-construction de formation dans le cadre d'accords d'entreprise ou de branche. Les partenaires sociaux n'ont pas suivi la recommandation du document d'orientation qui les invitait à se prononcer sur une nouvelle unité de mesure pour l'alimentation du CPF. Refusant toute monétisation de ce dispositif, ils ont maintenu le système actuel d'alimentation en heures. Il sera alimenté d'un crédit de 35 heures par an dans la limite de 400 heures (au lieu de 24 heures par an plafonnées à 150 heures aujourd'hui).

Le congé individuel de formation est rebaptisé CPF de transition professionnelle. Le texte met aussi l'accent sur l'accompagnement des salariés en accordant une large place au conseil en évolution professionnelle, renforcé dans un nouveau cahier des charges et réaffirmé dans sa gratuité. Le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) devient « l'instance unique de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle ». Ses missions sont élargies et il intègre les moyens du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

opérateurs de compétences, restructurés autour de grandes filières économiques, remplaceront les Opcva et une agence nationale « France compétences » se substituera aux actuelles instances de pilotage. (Voir les 12 mesures ci-dessous.)

L'ensemble de ces propositions fera l'objet d'un projet de loi qui sera présenté le **18 avril** en Conseil des ministres sous l'appellation **projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** qui traitera également de l'assurance chômage et de l'apprentissage.

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a nommé deux rapporteurs pour le projet de loi. Le député LREM du Val-d'Oise **Aurélien Taché** sur le volet assurance chômage et la députée LREM de Gironde **Catherine Fabre** pour la formation professionnelle et l'apprentissage.



© Ministères sociaux - Dicom - Jacky D. Frienoy

ressources documentaires



Paris, 22 février 2018, 52 p.

ANI

Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance



Paris: Ministère du Travail, 5 mars 2018, 11 p.

DOSSIER DE PRESSE

Transformation de la formation professionnelle

- 1- Tous les salariés verront leur Compte personnel de formation (CPF) crédité de 500 € par an pour choisir leurs formations en toute liberté et plafonné à 5 000 € sur dix ans.
- 2- Pour les salariés non qualifiés, 800 € par an plafonnés à 8 000 € leur permettront de changer de catégorie professionnelle.
- 3- Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits.
- 4- Le CPF de transition apportera davantage de droits pour les formations longues.
- 5- Les formations seront facilement accessibles et évaluées en toute transparence. Une application mobile CPF permettra notamment de connaître ses droits acquis, les différentes formations certifiantes, s'inscrire directement à une formation, sans appel à un intermédiaire et sans validation administrative.
- 6- Un nouveau conseil en évolution professionnelle sera créé pour accompagner les salariés.
- 7- Les demandeurs d'emploi auront davantage accès à la formation.
- 8- Les TPE et PME bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation.
- 9- Simplification: les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (1 % formation et taxe d'apprentissage).
- 10- La cotisation formation professionnelle sera automatiquement collectée par les Urssaf, ce qui simplifiera les démarches administratives des entreprises.
- 11- La construction du plan de formation sera fortement simplifiée.
- 12- L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée.



Catherine Smadja
Paris: Secrétariat d'État chargée
de l'Égalité entre les Femmes
et les Hommes,
20 février 2018, 112 p.

RAPPORT

Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes

Ce rapport a été rédigé après des échanges avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et remis à Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, le 20 février 2018.

Il s'articule autour de 3 axes.

- Réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de la loi de 2014 portant réforme de la formation professionnelle et de la loi Travail de 2016, et ce, à l'aune de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes: l'accès des femmes et des hommes à la formation, l'accès des femmes et des hommes aux formations qualifiantes.

- Identifier les freins rencontrés par les femmes dans l'accès à la formation et la prise en compte de leurs besoins de formation tout au long de leur déroulement de carrière.

- Formuler tout particulièrement des recommandations: sur l'égal accès des femmes aux formations dans le domaine du numérique, que ce soit dans les usages qui peuvent en être faits dans le monde du travail ou dans les possibilités de reconversion vers les métiers du numérique; sur les formations des femmes les moins qualifiées ou en situation de précarité.



Bertrand Martinot
Paris: Institut Montaigne,
janvier 2018, 64 p. (rapport)
+ 23 p. (enquête)

ENQUÊTE

Réforme de la formation professionnelle: allons jusqu'au bout!

Une enquête réalisée par l'Institut Montaigne met en lumière des inégalités d'accès à la formation professionnelle selon le statut des salariés ou la taille de leur entreprise. S'appuyant sur les résultats de cette enquête, Bertrand Martinot formule 12 propositions pour que les changements opérés sur le système de formation professionnelle aillent jusqu'au bout de la logique d'individualisation, nécessaire à son bon fonctionnement.

1- Transformer le CPF en un "Capital emploi formation" (CEF), capital personnel, valorisé en euros, permettant à chaque actif de financer à la fois des actions de formation et de conseil en évolution professionnelle. (cf. le rapport [Un Capital emploi formation pour tous](#), Bertrand Martinot et Estelle Sauvat, Institut Montaigne, janvier 2017 pour plus de précision).

2- Intégrer et financer des actions de conseil en évolution professionnelle, d'accompagnement et de placement dans l'emploi, et pas uniquement de prestations de formation stricto sensu à travers le plan d'investissement dans les compétences.

3- Créer un système de soutien à la rémunération de certains salariés en période de formation mobilisant leur CEF. Ce rôle reviendrait à l'Unédic, qui deviendrait une véritable caisse de rémunération des actifs en situation de transition professionnelle.

4- Clarifier le rôle des Opca autour de deux missions essentielles: pilotage et financement des dispositifs de formation professionnelle des branches (les contributions des entreprises au titre du plan de formation, quant à elles, deviendraient facultatives); appui et conseil aux TPE-PME librement adhérentes à l'Opca.

5- Instaurer un système de financement distributif en faveur des TPE et PME. Les Opca se verraient affecter une partie de la cotisation professionnelle des entreprises de plus de 2000 salariés destinée à la prise en charge par l'Opca des actions de formation réalisées par les TPE et PME dans le cadre de leur plan de formation.

6- Publier les conventions d'objectifs et de moyens qui lient les Opca et l'État. La transparence des Opca, de leur fonctionnement, et de leurs frais de gestion est une nécessité absolue. Les salariés, les entreprises et les indépendants doivent pouvoir prendre connaissance de manière précise des indicateurs d'activité et de performance des Opca auxquels ils versent des contributions. Au-delà, des études et des évaluations indépendantes devraient pouvoir être conduites sur ces bases.

7- Créer un système cohérent et efficace d'accréditation des certifications par la création d'un organisme d'accréditation indépendant.

8- Généraliser un "TripAdvisor" de la formation sur le modèle de ce qui a été lancé en 2017 dans la région Ile-de-France.

9- Intégrer des critères de qualité, de transparence et d'innovation dans la commande publique de formation.

10- Introduire ces critères de qualité des achats publics de formation dans les critères d'attribution des fonds du PIC.

11- Faire de l'Open data une solution à l'évaluation de la performance du système.

12- Créer une agence nationale de la formation professionnelle initiale et continue, sur le modèle du BiBB allemand.

Muriel Pénicaud
Paris: Ministère du Travail,
15 novembre 2017, 10 p.



DOCUMENT

Réforme de la formation professionnelle: document d'orientation

Muriel Pénicaud a transmis aux partenaires sociaux, mercredi 15 novembre 2017, le document d'orientation de la réforme de la formation professionnelle. Ce document explique les motivations du gouvernement pour mener une « transformation » du système de formation et liste les objectifs fixés s'ils décident de négocier un accord national interprofessionnel devant être conclu pour la fin janvier 2018.



Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.

RÉFORME

18 réformes pour relever les défis de la société des compétences et de la bataille pour l'emploi

Après la présentation par le gouvernement de sa « feuille de route » sur la réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, avant le lancement de la concertation sur l'apprentissage, les Régions ont rendu publics leurs 18 propositions.

Les présidentes et présidents de Région avaient adressé une lettre au Premier ministre pour attirer son attention sur le rôle joué par les Régions en matière d'apprentissage et lui demander que la réforme de ce dispositif se fasse dans le respect de leurs compétences actuelles.

18 réformes pour relever les défis de la société des compétences et de la bataille pour l'emploi

1- Intégrer les missions d'orientation scolaire, d'information sur les métiers et sur les évolutions de l'emploi, de conseil dans les missions du service public régional d'orientation. Le pilotage de la Région mobilisera fortement les acteurs économiques, en lien avec les autorités académiques. Les professeurs principaux seront placés au cœur du SPRO.

2- Renforcer l'information sur l'offre de formation au lycée et mieux valoriser et accompagner le tutorat des jeunes: informer obligatoirement tous les collégiens sur l'apprentissage; ouvrir la possibilité pour les collégiens d'effectuer leur stage de 3ème dans les CFA; permettre aux jeunes d'effectuer une première année en CFA sans contrat d'apprentissage; généraliser de véritables dispositifs de préparation à l'apprentissage ouvert à tous les publics sur les savoirs de base, les savoirs-être, la préparation du projet professionnel labellisé par les Régions, mieux prendre en compte la fonction de maître d'apprentissage dans les parcours professionnels et les accompagner.

3- Confier aux Régions l'organisation de la totalité de l'offre de formation professionnelle initiale, dans les voies professionnelles et technologiques, y compris les BTS et licences professionnelles pour renforcer la cohérence de l'offre de formation sur les territoires vis-à-vis des jeunes et vis-à-vis des entreprises.

4- Modulariser les formations et les parcours de formation en apprentissage pour adapter l'apprentissage au profil et aux acquis préalables de chaque apprenti et aux besoins des entreprises pour être plus réactifs.

5- Reconnaître aux Régions un droit à l'expérimentation en matière d'apprentissage pour unifier les primes et aides aux employeurs d'apprentis des différents acteurs (État, Régions) pour plus de simplification et de lisibilité des entreprises et expérimenter un certain nombre d'innovations réglementaires pour lever les freins au développement de l'apprentissage (accompagnement des ruptures, rémunération, statut de l'apprenti...).

6- Promouvoir une répartition transparente et juste des ressources en matière d'apprentissage dans le cadre du quadripartisme.

7- Renforcer les mutualisations entre CFA et lycées professionnels, notamment en matière de plateaux techniques et en facilitant pour les enseignants et formateurs l'exercice conjoint en lycée et en alternance pour être plus efficaces et promouvoir la transversalité des voies de formation.

8- Renforcer l'articulation lycée professionnel et entreprise par la valorisation de l'alternance, la présidence des conseils d'administration des lycées professionnels par des personnalités extérieures (à l'instar de ce qui prévaut dans les lycées agricoles) et promouvoir des initiatives innovantes (micro lycées, écoles de production...).

9- Unifier le pilotage de la commande de formations des demandeurs d'emploi autour des Régions pour réduire les coûts de gestion et être plus efficace, en articulation étroite avec les branches, les entreprises et les partenaires sociaux dans la proximité des territoires et avec la réactivité indispensable.

10- Conclure un pacte pluriannuel de trois ans pour la mise en œuvre du PIC (Plan d'investissement compétences), qui correspondrait à la durée allant jusqu'à la fin du mandat régional. Les objectifs stratégiques nationaux seraient contractualisés sur cette période, avec une décentralisation des financements et des moyens aux Régions et une visibilité pour l'ensemble des acteurs.

11- Donner une nouvelle impulsion au dialogue social territorial en contractualisant la mise en œuvre du plan d'investissement compétences entre les Régions et les branches professionnelles, filière par filière. Ce plan serait décliné par les Régions en contrat d'objectifs régionaux avec chaque branche, pour adapter l'offre de formation, recenser les emplois non pourvus, et élaborer une offre de formation répondant localement aux besoins de l'ensemble des filières.

12- Mettre en place un choc de simplification au niveau des schémas et des différentes normes, en conservant uniquement le CPRDFOP (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles), le cas échéant au travers d'un périmètre élargi. À ce jour, plus de 21 schémas différents sont recensés sur les champs de la formation et de l'emploi.

13- Expérimenter le pilotage par les Régions volontaires des fonctions de Pôle emploi, consacrées au conseil et à l'accompagnement vers l'emploi.

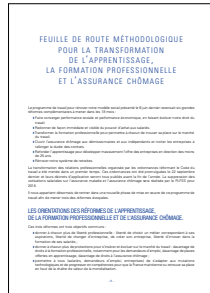
14- Apprécier de façon spécifique dans le nouvel outil national d'orientation et d'admission, qui remplacera l'APB, les profils des futurs bacheliers ultramarins des voies professionnelles et technologiques qui ont un projet de mobilité avec une meilleure pondération à leurs dossiers de candidature en BTS et IUT ou pour des formations inexistantes ou saturées dans les Outre-mer.

15- Afin d'accroître les opportunités de poursuite d'études, mobiliser les crédits du grand plan d'investissement pour faciliter les partenariats entre: lycées des outre-mer et ceux de l'Hexagone pour faciliter les candidatures en BTS des lycéens de la voie professionnelle; lycées des outre-mer et les IUT de l'Hexagone pour les bacheliers de la voie technologique.

16- Étendre les dispositifs d'accompagnement appelés Passeport Mobilité Étude (PME) et Passeport Mobilité Formation Professionnelle (PMFP) en incluant la prise en charge des mineurs souvent très brillants mais aujourd'hui exclus de ce dispositif d'accompagnement de l'État.

17- Développer la formation ouverte à distance pour atténuer les conséquences liées à l'enclavement de certaines parties du territoire. Une part importante de la population active des outre-mer est installée dans des territoires difficilement accessibles. De tels dispositifs nécessitent des investissements importants qui pourraient être pris en charge dans des programmes européens, mais au-delà, il existe des contraintes réglementaires telles que le statut (demandeurs d'emploi) ou l'exigence de production d'une pièce d'identité (nombre de stagiaires n'en disposent pas) qui freinent le déblocage des fonds européens.

18- Soutenir plus fortement les collectivités d'outre-mer dans leur action en matière de lutte contre l'illettrisme. Les forts taux d'immigration ont pour conséquence le développement d'une demande importante de formation aux savoirs de base. Le transfert de compétences se traduit par une pression budgétaire sans précédent pour ces collectivités. Ces éléments doivent être intégrés dans la réflexion à mener autour du financement de la formation professionnelle.



Premier ministre
Paris: Premier ministre,
25 octobre 2017, 3 p.

FEUILLE DE ROUTE

Feuille de route pour la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage

Le Premier ministre présente, le 25 octobre 2017, la feuille de route pour la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, aux côtés de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et du ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer. Ces trois réformes ont trois objectifs communs.

- Donner à chacun plus de liberté professionnelle: liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, liberté de changer d'entreprise, de créer son entreprise, liberté d'innover dans la formation de ses salariés.
- Donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail: davantage de droits à la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi, davantage de places offertes en apprentissage, davantage de droits à l'assurance chômage.
- Permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences pour que la France maintienne ou retrouve sa place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation.



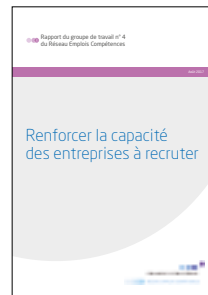
Jean-Pisani-Ferry
Paris: Premier ministre, septembre
2017, 68 p.

PLAN D'INVESTISSEMENT

Le grand plan d'investissement 2018-2022 Rapport au Premier ministre

Jean Pisani-Ferry, économiste et ancien commissaire général de France Stratégie, a été chargé par le Premier ministre d'une mission sur la préfiguration et les conditions de mise en place du plan d'investissement 2018-2022.

D'un montant de 57 milliards d'euros, celui-ci poursuit quatre finalités: accélérer la transition écologique (20 milliards d'euros); édifier une société de compétences (15 milliards d'euros); ancrer la compétitivité sur l'innovation (13 milliards d'euros); construire l'État de l'âge numérique (9 milliards d'euros).

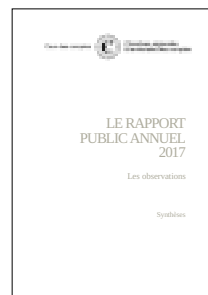


Morad Ben Mezian
Paris: France Stratégie,
août 2017, 72 p.

RAPPORT

Renforcer la capacité des entreprises à recruter Rapport du groupe de travail n° 4 du Réseau Emplois Compétences

Pour améliorer l'impact de la formation professionnelle en termes de retour à l'emploi et réduire les difficultés de recrutement, il importe de comprendre la manière dont les postes sont pourvus et de renforcer les capacités de recrutement des entreprises françaises. Ce rapport présente des pistes pour mieux prendre en compte cette dimension dans l'analyse des dysfonctionnements sur le marché du travail.



In: Rapport de la Cour des comptes 2017
Paris: Cour des comptes,
juin 2017, pp. 26-31

RAPPORT PUBLIC

La formation professionnelle continue des salariés: construire une politique de contrôle et de lutte contre la fraude

Pour son rapport public 2017, la Cour des comptes a mené l'enquête auprès des services du ministère du Travail et des Opcas afin d'évaluer les dispositifs de contrôle et de lutte contre les fraudes qui sont mis en place dans le domaine de la formation des salariés. La Cour juge « défaillant » le système de contrôle actuel du financement de la formation des salariés. En cause: le nombre et la dispersion des contrôleurs tant publics que paritaires, et la multitude des organismes de formation. En outre, elle doute de l'efficacité de la régulation par la qualité instaurée par la loi du 5 mars 2014.

Premier ministre
Paris: Premier ministre,
6 juin 2017, 2 p.



PROGRAMME DE TRAVAIL

Programme de travail pour rénover notre modèle social

Le Premier ministre et la ministre du Travail ont transmis le 6 juin 2017 aux organisations patronales et syndicales représentatives le programme de travail pour rénover le modèle français. Ce programme recense les six grandes réformes qui seront engagées les 18 mois suivants et feront l'objet d'un processus de concertation préalable.

- Faire converger performance sociale et performance économique, en faisant évoluer dès cet été notre droit du travail.

- Redonner de façon immédiate et visible du pouvoir d'achat aux salariés, par la suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage, financée par un transfert sur la cotisation sociale généralisée et effective dès le 1^{er} janvier 2018.

- Renforcer efficacement les dispositifs de formation professionnelle, à travers un plan massif d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement. Des premières mesures concrètes seront proposées dès la rentrée 2017 et le plan sera opérationnel dès début 2018, avec un volet accompagnement renforcé.

- Ouvrir l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants, pour permettre à chaque Français de construire ou saisir une opportunité professionnelle sans craindre de perdre toute ressource financière. La réforme sera progressivement mise en œuvre à compter de l'été 2018.

- Refonder l'apprentissage pour développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans et lutter efficacement contre le chômage des jeunes. La réforme entrera progressivement en vigueur pendant les deux prochaines années.

- Rénover notre système de retraites en le rendant plus transparent et plus juste.



France Stratégie
Paris: France Stratégie,
avril 2017, 98 p.

OUTILS

Compétences transférables et transversales: quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises?

Fruit de la concertation entre l'État et les partenaires sociaux, le Réseau Emplois Compétences a été mis en place en 2015. Ses membres, observatoires de branches, observatoires régionaux et acteurs de l'observation et de la prospective sur les emplois et les compétences, ont choisi de travailler sur le repérage, la reconnaissance et la valorisation des compétences transférables et transversales, un sujet éminemment d'actualité. Les membres du groupe de travail du Réseau Emplois Compétences ont apporté des réponses à ces questions en partant des expériences concrètes de chacun.

La première partie du document est consacrée aux définitions et aux outils de description des compétences transférables et transversales: elle identifie la grande variété des référentiels existants, et l'absence de langage partagé entre les acteurs de la formation initiale, de la formation continue et de l'emploi. La deuxième partie présente des outils et des démarches destinés à aider les individus et les entreprises à repérer et formaliser les compétences transférables et transversales. Il y est souligné la nécessité de renforcer l'accompagnement des individus et des entreprises dans ce repérage et cette formalisation. La question de la certification des compétences fait l'objet de la dernière partie du document. Cette partie illustre les rapprochements entre différentes certifications destinées à favoriser les mobilités, et ouvre la voie à de nouvelles opportunités de rapprochement entre formation initiale et formation continue.



REFORME DE L'APPRENTISSAGE



Sylvie Brunet

Présidente de la section Travail et emploi du Cese

Concertation apprentissage : remise du rapport pour le développement de l'apprentissage

Le 30 janvier 2018, **Sylvie Brunet**, présidente de la section Travail et emploi du Conseil économique, social et environnemental (Cese) et pilote de la concertation apprentissage, remet au gouvernement son [rapport de synthèse](#) qui clôturera la concertation lancée le 10 novembre 2017.

Parmi les [44 propositions](#) du rapport, figurent notamment la création d'une agence de l'apprentissage, l'instauration d'une période de préparation ou la mise en place d'un guichet unique pour les entreprises. ([Voir les 44 propositions p. II](#)).

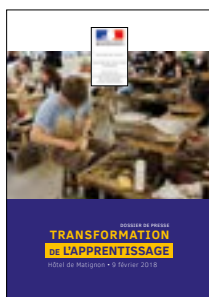
Présentation de la ministre du Travail des « 20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France »

Le 9 février, le Premier ministre, les ministres du Travail, de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ont présenté le projet de transformation de l'apprentissage.

Parmi les 20 mesures (voir toutes les mesures ci-dessous) : augmentation de 30 € de la rémunération des apprentis de 16 à 20 ans ; ouverture de l'apprentissage aux jeunes jusqu'à 30 ans ; accès à des prépa-apprentissage ; possibilité pour 15 000 apprentis de partir en Erasmus chaque année.

Concernant le financement, le système sera entièrement revu selon le principe suivant : « un jeune + une entreprise = un contrat = un financement ». Par ailleurs, une cotisation unique « alternance » se substituera aux actuelles taxes d'apprentissage et part professionnalisation de la cotisation 1% formation ([Dossier de presse](#), 9 février).

ressources documentaires



Ministère du Travail, Ministère de l'Éducation nationale, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
Paris : Premier ministre, 9 février 2018, 19 p.

DOSSIER DE PRESSE

Transformation de l'apprentissage

Présentation des 20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France.

- 1- Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros net par mois.
- 2- Tous les jeunes de au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide 500 euros pour passer leur permis de conduire.
- 3- Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne perdront plus leur année.
- 4- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage auront accès à des pré-apprentissages.
- 5- Tous les jeunes et leur famille bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir.
- 6- Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde et 1ère.
- 7- L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui.
- 8- Tout contrat en alternance sera financé.
- 9- Les campus métiers seront favorisés et développés.
- 10- 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe.
- 11- Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État.
- 12- Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bas et pré-bac.
- 13- Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé.
- 14- La réglementation des conditions de travail sera revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise.
- 15- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée.
- 16- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune.
- 17- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire.
- 18- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée.
- 19- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises.
- 20- La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système de certification.

The table contains 44 numbered proposals, each with a brief description of the measure. The proposals cover various aspects such as information for students, mandatory modules, certification, remuneration, and the role of employers and training organizations.

PROPOSITIONS

Les 44 propositions du rapport

Muriel Pénicaud a transmis aux partenaires sociaux, mercredi 15 novembre 2017, le document d'orientation de la réforme de la formation professionnelle. Ce document explique les motivations du gouvernement pour mener une « transformation » du système de formation et liste les objectifs fixés s'ils décident de négocier un accord national interprofessionnel devant être conclu pour la fin janvier 2018.

1- Instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^{ème} et de 3^{ème}. En classe de 3^{ème}, prévoir une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme.

2- Introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs, chefs d'établissement et inspecteurs de l'Education nationale.

3- Rendre publics les indicateurs d'insertion professionnelle pour toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (enregistrement de droit et sur demande) et engager un travail avec les branches professionnelles pour mieux informer les jeunes sur les rémunérations moyennes à l'embauche à l'issue du diplôme.

4- Rendre accessible sur le portail de l'alternance un nombre restreint d'indicateurs sur la qualité et les performances de chaque CFA. Ces indicateurs, reposant sur des enquêtes réalisées par les CFA, devront être fiabilisés à terme à partir des différentes sources d'information dont dispose l'administration sur les apprentis.

5- Basculer les élèves scolarisés en DIMA vers les classes de 3^{ème} dites « préparatoires à l'enseignement professionnel » intégrant des phases de découverte professionnelle ainsi qu'un nouvel enseignement de transition vers l'activité professionnelle.

6- Faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) en direction des élèves du cycle 4 en classe à découverte professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel.

7- Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours pour permettre à l'apprenti d'acquiescer les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise.

8- Prévoir le financement de la formation en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage (3 mois maximum) ou dont le contrat a été rompu (un an maximum).

9- Inciter les CFA et lycées professionnels à conventionner pour développer les « stages passerelles » permettant à des jeunes de changer de formation.

10- Renforcer le rôle du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) en matière de promotion des contrats d'apprentissage et d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'apprentissage lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié.

11- Confier à l'Agence de l'apprentissage la mission de mettre en synergie, par le biais d'un dispositif d'appel à projets « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), l'offre d'intermédiation des contrats d'apprentissage et les acteurs de l'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage.

12- Mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent.

13- Mettre en place un « référent handicap » au sein des CFA en prévoyant, le cas échéant, une majoration du financement au contrat.

14- Prévoir une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^{ème} et de 3^{ème}.

15- Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les Opca/Octa, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises.

16- Autoriser la branche bâtiment-travaux publics (BTP) par accord collectif étendu à déroger sans autorisation préalable de l'inspection du travail à la durée de travail journalière de huit heures ou à la durée hebdomadaire de 35 heures sans autorisation de l'inspecteur du travail, dans des limites fixées par la loi.

17- Etendre à minuit l'autorisation de travail de nuit pour les apprentis mineurs de l'hôtellerie-restauration.

18- Développer les entrées et sorties permanentes en apprentissage en permettant la signature d'un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année et en accompagnant les CFA dans l'adaptation des modalités d'évaluation (généralisation du contrôle en cours de formation et augmentation de la fréquence des jurys de délibération).

19- Supprimer la limite supérieure d'âge d'entrée en apprentissage.

20- Améliorer la communication en direction des employeurs concernant le nouveau régime déclaratif pour l'exercice des « travaux réglementés » issu du décret de 2015 et prévoir la dématérialisation de la déclaration de dérogation à l'inspection du travail.

21- Supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes prévu par l'article L 6222-18 al. 2 du Code du travail tout en conditionnant la rupture du contrat d'apprentissage pour faute grave ou inaptitude à l'intervention préalable d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié.

22- Prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti conditionnée à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel ou par le conseiller du salarié.

23- Etablir une certification de type Inventaire pour les maîtres d'apprentissage et rendre la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage obligatoire (dans un délai de trois ans). Cette formation, centrée sur les principes fondamentaux de pédagogie et de santé au travail, devrait être prise en charge par les Opca/Octa et accessible à distance.

24- Prévoir une indemnité minimale des maîtres d'apprentissage prise en charge par les Opca et qui pourrait être revalorisée par accord de branches.

25 Rendre obligatoire l'organisation dans les CFA d'une journée d'information consacrée aux droits de l'apprenti dans les deux premiers mois suivant le début du contrat d'apprentissage.

26- Prévoir l'organisation d'une réunion mensuelle entre le directeur de CFA et les représentants des apprentis.

27- Identifier pour chaque apprenti un référent dans le CFA qui pourrait s'appuyer sur le réseau des médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires en cas de difficultés avec des entreprises.

28- Prévoir, dans l'organisation du rythme de l'alternance, des périodes dédiées au travail personnel pendant le contrat d'apprentissage.

29- Fonder la rémunération des apprentis sur le niveau de diplôme préparé et abandonner le critère d'âge, au moins jusqu'à 26 ans dans l'hypothèse où la limite supérieure d'entrée en apprentissage serait levée.

30- Elargir aux apprentis l'éligibilité à la prime d'activité.

31- Décompter le temps passé en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le calcul des deux années d'activité donnant droit au RSA jeune actif.

32- Revaloriser la grille de rémunérations des apprentis conjointement avec les aides financières en direction des petites entreprises.

33- Mettre en place une aide unique à l'apprentissage versée par un seul guichet ciblée sur les TPE-PME et les premiers niveaux de qualification.

34- Confier l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles (RAP) aux branches professionnelles et leur donner un pouvoir de codécision pour l'élaboration des référentiels de compétences.

35- Prévoir la prise en charge de la participation des professionnels non permanents aux travaux des commissions professionnelles consultatives (CPC) et généraliser les outils de travail à distance.

36- Ouvrir une réflexion sur la perspective de CPC interministérielles avec des ramifications par famille professionnelle.

37- Recentrer les diplômes professionnels autour de familles de métiers.

38- Créer des périodes de spécialisation post-diplôme en CFA permettant de se préparer à la création ou à la reprise d'entreprise.

39- Prévoir un réexamen automatique du contenu des diplômes au regard des besoins en compétences par les CPC tous les cinq ans.

40- Inscrire tous les référentiels de certification dans une logique d'écriture en blocs de compétences et aller vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP et titres professionnels.

41- Augmenter la fréquence des jurys de délibération et rendre obligatoire la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pour tous les CFA.

42- Faire évoluer les missions des SAIA pour les inscrire plus nettement dans une logique d'accompagnement des CFA à la qualité et de vérification des modalités du CCF.

43- Prévoir une labellisation qualité des CFA par des organismes « cofraqués » (accrédités par le COFRAC) sur la base d'un cahier des charges s'appuyant sur les travaux du CNEFOP et sur le cadre européen.

44- Sous l'égide de l'Agence, faire mieux dialoguer les instances de prospective et de statistique existantes sur les besoins en compétences des entreprises à développer par l'apprentissage, et plus largement par l'alternance.



Sylvie Brunet
Paris: Ministère du Travail,
30 janvier 2018, 70 p.

RAPPORT

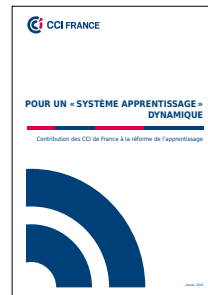
Rapport pour le développement de l'apprentissage: synthèse de la concertation

Issu de la concertation des acteurs de l'apprentissage pilotée, avec l'appui de France Stratégie, par Sylvie Brunet, ce rapport s'inscrit dans le cadre de la réflexion menée conjointement par la ministre du Travail, le ministre de l'Éducation nationale et la ministre de l'Enseignement supérieur en vue d'améliorer les dispositifs actuels d'apprentissage.

Les 44 propositions ciblent en premier lieu les jeunes et leur famille. Elles reposent sur une amélioration de leur information notamment par des indicateurs de qualité des CFA, une meilleure préparation des jeunes avec la création d'un « sas » qui permette de bien préparer le jeune à l'entrée en apprentissage et un meilleur accompagnement tout au long du parcours d'apprentissage, y compris lorsqu'il y a rupture du contrat. Pour qu'ils soient davantage en prise avec les aspirations des jeunes, ces parcours doivent être sécurisés et fluidifiés, ce que visent ces propositions.

Le rapport formule également des recommandations en vue d'une meilleure prise en compte des contraintes de l'entreprise. Sont ainsi proposées la rédaction de référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins de l'entreprise ainsi que la suppression de certains freins réglementaires qui peuvent peser sur leurs choix d'embauche. Le maître d'apprentissage serait obligatoirement formé et verrait également son rôle valorisé.

Enfin, le rapport propose de faire évoluer la gouvernance actuelle de l'apprentissage. Cela passe notamment par la création d'une Agence de l'apprentissage chargée de coordonner les acteurs, de donner de la visibilité aux jeunes et aux familles sur l'apprentissage ainsi que de simplifier les modalités d'accompagnement tout au long du parcours.



CCI France
Paris: CCI France, 30 janvier
2018, 16 p.

PROPOSITIONS

Pour un « système apprentissage » dynamique: contribution des CCI de France à la réforme de l'apprentissage

La contribution des CCI à la concertation sur l'apprentissage prend la forme de 19 propositions concrètes. Organisées en neuf thèmes, celles-ci couvrent tous les aspects de l'apprentissage depuis l'évaluation des besoins en emplois et compétences jusqu'au suivi et à l'amélioration continue du système, en détaillant les points sur lesquels les CCI s'engagent à intervenir.

- 1- Doter tous les territoires d'observatoires prospectifs de l'emploi et des compétences de demain et veiller à leur pilotage.
- 2- Permettre aux collégiens et lycéens de comprendre l'apprentissage et de se forger une idée sur le monde de l'entreprise.
- 3- Permettre au corps enseignant de se familiariser et de promouvoir l'apprentissage.
- 4- Améliorer l'information, l'accompagnement et la mise en relation jeune-entreprises en amont du contrat
- 5- Créer un droit à l'apprentissage.
- 6- Accompagner les premières étapes du parcours par apprentissage.
- 7- Systématiser le suivi pédagogique de l'apprenti et assurer l'accès à un support de médiation.
- 8- Renforcer la reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.
- 9- Donner aux jeunes et à leur famille une information transparente sur les formations.
- 10- Évaluer la performance des formations développées.
- 11- Apprentis entrepreneurs.
- 12- Créer un sas à l'apprentissage.
- 13- Faciliter les passerelles.
- 14- Dynamiser et assouplir le développement de l'offre de formation par apprentissage.
- 15- Intensifier les actions afin de favoriser la mobilité internationale et européenne des apprentis.
- 16- Vers une CAS (contribution supplémentaire à l'apprentissage) élargie au service de la reconnaissance des entreprises vertueuses.
- 17- Améliorer la remontée d'information et permettre un partage des meilleures pratiques dans les territoires.
- 18- Clarifier le système des aides en faveur des apprentis et des entreprises.
- 19- Les décrets d'application de la future loi « apprentissage » doivent définir les éléments, les organisations, les paramètres et la méthodologie qui permettront un suivi objectif de la qualité « apprentissage France ».

Conseil national
éducation-économie
Paris: CNEE, 29 janvier 2018, 17 p.



SYNTHÈSE

Synthèse des travaux du groupe « Alternance-apprentissage »

Le CNEE réaffirme l'importance de l'alternance comme modalité d'acquisition de compétences, comme facteur d'insertion et comme facteur de dialogue entre le monde du travail et celui de l'éducation.

Son président, Pierre Ferracci, a ainsi proposé de faire porter les travaux du groupe sur la question de l'alternance avec pour objectif d'alimenter la réflexion en centrant les travaux sur ce qui fait la valeur ajoutée du CNEE, à savoir développer l'alternance au sein de l'Education nationale, plus particulièrement au sein de l'enseignement professionnel.

Les travaux du groupe sont centrés sur ce que l'apprentissage contient de modalité d'alternance, c'est-à-dire une modalité spécifique de formation, avec l'ensemble de ses volets pédagogiques, d'ingénierie de formation, de mixité des lieux de formation, de parcours d'élèves ou d'étudiants.

- 1- Faire de l'alternance, en tant que modalité spécifique d'organisation pédagogique, un standard pour tout parcours de formation professionnelle initiale.
- 2- Partir de l'élève et de ce qu'il exprime aux divers moments de la scolarité pour l'aider à s'orienter et en garder une trace au sein d'un « carnet d'avenir. »
- 3- Construire autour du projet de l'élève une organisation collective coordonnée et dirigée par le professeur principal
- 4- Mettre véritablement en œuvre le Parcours Avenir allant de la 6ème à la terminale avec les moyens et les temps nécessaires.
- 5- Mieux former et aider les professeurs à accompagner le processus d'orientation vers les formations professionnelles, tant en formation initiale qu'en formation continue. Les entreprises se devant de développer l'accueil des enseignants en leur sein.
- 6- Renforcer l'engagement des entreprises par les quotas progressifs selon la taille de l'entreprise et inciter au dialogue social dans l'entreprise sur l'alternance.
- 7- Centrer prioritairement l'alternance sur les phases de construction de compétences spécifiques, sans que cela soit exclusif des acquisitions ou du renforcement de compétences transversales, véritables atouts pour l'insertion professionnelle.
- 8- Assujettir l'entrée en alternance à l'acquisition d'un socle de compétences transversales.
- 9- Développer des parcours de formation initiale (élèves et apprentis) intégrant une mobilité nationale ou internationale, ainsi que des sections internationales dans les dispositifs alternants.
- 10- Associer l'entreprise à l'acquisition ou au renforcement des compétences comportementales.
- 11- Construire un modèle pédagogique intégré pour que l'alternance soit la plus efficace possible.
- 12- Instituer une période commune d'une journée de formation des intervenants sur l'alternance.
- 13- Positionner le tutorat professionnel en tant que qualification reconnue par les conventions collectives.
- 14- Généraliser les CLEE (comités locaux école-entreprise) sur le territoire national pour renforcer l'identification, le dialogue et la reconnaissance mutuelle.



Jean Arthuis
Paris: Ministère du Travail,
18 janvier 2018, 41 p.

RAPPORT

Erasmus Pro - Lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe Rapport à Muriel Pénicaud, ministre du Travail

Suite à la mission confiée le 20 juillet 2017 par la ministre du Travail, le député européen a rédigé un rapport qui porte sur le renforcement de la mobilité européenne des apprentis et l'identification de l'ensemble des freins à cette mobilité au niveau national et européen, à partir des expérimentations menées. Il formule 16 propositions de nature à lever les obstacles au développement de l'Erasmus de l'apprentissage.

Propositions au plan national :

- 1- Suspension, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, de certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur et sécurisation des conditions de mise en œuvre de la mobilité par convention.
- 2- Création d'une garantie de ressources pour l'autonomie financière de l'apprenti pendant sa mobilité.
- 3- Garantie de la couverture sociale des apprentis pendant leur mobilité.
- 4- Reconnaissance des acquis d'apprentissage pendant la mobilité pour la délivrance du diplôme.
- 5- Adaptation de la réglementation en vue de l'accueil d'apprentis en France.
- 6- Soutien à la création d'une fonction de référent dans les CFA (centres de formation d'apprentis) s'engageant dans un projet de mobilité de leurs apprentis.
- 7- Renforcement de l'enseignement des langues dans les CFA s'engageant dans des parcours de formation européens.
- 8- Expérimentation, dans les territoires des outre-mer, des mobilités dans des pays du même bassin océanique.

Propositions au plan européen :

- 9- Promotion des jumelages entre CFA situés dans des pays différents, fondés sur une charte définissant les valeurs et les objectifs partagés tendant à développer la mobilité internationale des apprentis.
- 10- Revalorisation des crédits Erasmus (+200 %) dans les prochains budgets de l'UE.
- 11- Simplification des procédures Erasmus pour les apprentis.
- 12- Création d'un programme européen pour le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle (Erasmus Pro).
- 13- Création d'une mission « Apprentissage-Formation professionnelle » au sein de la Commission européenne (DG Emploi, DG EAC et DG Regio).
- 14- Mise en œuvre des conclusions du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017.
- 15- Expérimentation d'un Erasmus Pro des régions ultrapériphériques.
- 16- Inscription à l'agenda du Conseil européen d'un projet de résolution relatif à l'Erasmus de l'apprentissage exprimant la volonté politique des chefs d'État ou de gouvernement de combattre le chômage des jeunes en Europe.

APCMA. Assemblée permanente
des chambres de métiers
et de l'artisanat
Paris: APCMA, 6 décembre 2017, 32 p.



LIVRE BLANC

Propositions pour une réforme ambitieuse de l'apprentissage

Ce livre blanc est le fruit des réflexions des élus et agents des chambres de métiers et de l'artisanat avec la volonté de remettre les entreprises et les apprenants au cœur du système. Un salaire minimum légal de l'apprenti déterminé en fonction du diplôme, des formations modularisées par briques de compétences et une partie des fonds « hors quota » de la taxe d'apprentissage réorientée vers les CFA, telles sont les mesures phares présentées mercredi 6 décembre par l'APCMA à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

- 1- Adapter les parcours d'apprentissage et l'offre de formation aux nouveaux publics, aux nouvelles pédagogies et aux enjeux de la digitalisation.
- 2- Mieux préparer les futurs apprentis avant leur entrée en entreprise.
- 3- Pour une orientation choisie, et non subie, tout au long de la vie.
- 4- Une rémunération adaptée aux nouveaux profils des apprentis et des aides mieux réparties.
- 5- Une taxe d'apprentissage qui finance réellement l'apprentissage.
- 6- Valoriser le rôle et la fonction de maître d'apprentissage.
- 7- Simplifier le cadre juridique du contrat d'apprentissage tout en préservant ses spécificités.

Dares, DGEFP, Dgesco, Céreq,
France stratégie
Paris: France Stratégie,
15 novembre 2017, 50 p.



DIAGNOSTIC

Concertation sur l'apprentissage

Le diagnostic est structuré en cinq points: un état des lieux et tendances en matière d'apprentissage, avec une dimension de comparaison internationale, et quatre points correspondant aux quatre groupes de travail (parcours de l'apprenti, entreprises et apprentissage, gouvernance et financements, offre de formation et certification).

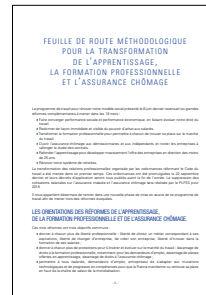
Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.



RAPPORT

18 réformes pour relever les défis de la société des compétences et de la bataille pour l'emploi

(Voir la présentation du rapport p. 7).



Premier ministre
Paris: Premier ministre,
25 octobre 2017, 3 p.

FEUILLE DE ROUTE

Feuille de route pour la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage

Le Premier ministre présente le 25 octobre 2017 la feuille de route pour la transformation de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, aux côtés de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et du ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer. Ces trois réformes ont trois objectifs communs.

- Donner à chacun plus de liberté professionnelle: liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, liberté de changer d'entreprise, de créer son entreprise, liberté d'innover dans la formation de ses salariés.

- Donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail: davantage de droits à la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi, davantage de places offertes en apprentissage, davantage de droits à l'assurance chômage.

- Permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences pour que la France maintienne ou retrouve sa place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation.



Premier ministre
Paris: Premier ministre,
6 juin 2017, 2 p.

PROGRAMME

Programme de travail pour rénover notre modèle social

Le Premier ministre et la ministre du Travail ont transmis le 6 juin 2017 aux organisations patronales et syndicales représentatives le programme de travail pour rénover le modèle français. Ce programme recense les six grandes réformes qui seront les 18 mois suivants et feront l'objet d'un processus de concertation préalable.

(Voir la présentation p. 9).

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 mars 2018

VERS UNE INTÉGRATION DE L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL À LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le rapport final sur l'Afest (Action de formation en situation de travail) qui fait suite à une expérimentation démarrée en 2016 n'est pas encore bouclé mais une note vient d'être remise à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, afin de lui présenter l'intérêt de cette nouvelle modalité pédagogique.

Il ne fallait pas manquer le coche. Le projet de réforme de la formation professionnelle se précise et il est important qu'il intègre le résultat de deux années d'expérimentation de la Fest (Formation en situation de travail) – rebaptisée Afest (Action de formation en situation de travail) – réalisée grâce à l'action concertée de la DGEFP⁽¹⁾, du Copanef⁽²⁾, de l'Anact⁽³⁾ et de onze Opca. « L'action de formation est marquée par un modèle « séparatiste ». Il est important d'éclairer la ministre et le législateur sur cette nouvelle modalité pédagogique afin qu'elle trouve sa place dans la future loi de réforme de la formation professionnelle », indique l'auteur de la note, Philippe Debruyne, président du Copanef.

Formalisation

Cette note explique, avant toute chose, que l'action de formation en situation de travail est nécessairement formalisée et ne doit pas être confondue avec une formation « sur le tas ». « Il faut bien distinguer une Afest des apprentissages qui surviennent incidemment dans le cadre du travail », précise Philippe Debruyne. « Elle suppose la mise en place délibérée de deux

séquences : une mise en situation permettant au salarié de faire l'expérience du travail mais avec un objectif de formation (...); une phase de mise à distance du travail – dite phase réflexive – permettant au salarié de renforcer ses apprentissages, en confrontant, avec l'aide d'un tiers, son activité effective aux attendus de l'activité », explique la note.

L'Afest exige donc que des objectifs aient été très précisément assignés à la formation, que les situations de travail apprenantes soient identifiées, que les apprentissages soient structurés. « Les expérimentations font émerger un acteur central, le formateur interne, qui n'est ni un tuteur classique, ni un formateur en salle », ajoute la note. Ce dernier doit donc être accompagné « pour soutenir la réflexivité et pour respecter les conditions formelles d'une action de formation ».

Cadre réglementaire

Du point de vue législatif, Philippe Debruyne est plutôt optimiste. « L'Afest s'intègre bien dans la redéfinition de l'action de formation », précise-t-il. Néanmoins, il conviendrait « d'adapter le corpus légal et réglementaire à la fois pour assurer la sécurité juridique de ces actions de formation en situation de travail et pour en préciser les conditions de mise en œuvre », précise la note. Des arbitrages réglementaires seront donc nécessaires pour que l'Afest se développe dans les entreprises. Mais il faudra aussi « que les représentations en matière de formation professionnelle évoluent », conclut Philippe Debruyne.



1. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.
3. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 mars 2018

DU « SOCIAL-DELORISME » AU « SOCIAL-MACRONISME » : ENTRE CONTINUITÉ ET RUPTURE (CHRONIQUE DE JEAN-MARIE LUTTRINGER)

La réforme de la formation professionnelle portée par Emmanuel Macron s'inscrit-elle dans la continuité de la [Loi Delors](#) du 16 juillet 1971? C'est à cette question que propose de répondre Jean-Marie Luttringer, dans une [chronique](#) datée du 13 mars 2018 et publiée sur le site Internet de [JML Conseil](#). Si le consultant note des points communs en ce qui concerne la vision de la place de la formation continue dans la société, les deux approches diffèrent, selon lui, par « les principes et les modalités d'organisation et de financement ».



La personne au centre du processus

Les deux visions accordent « un rôle central [...] à la personne dans les processus de formation permanente », dit-il, et ce malgré des contextes très différents. La première « exprime la quête d'autonomie » au lendemain de mai 68, dans une société marquée par le plein-emploi. La seconde place au centre la lutte contre le chômage de masse et les défis de la mondialisation. « La référence à l'éducation permanente a disparu. Elle est remplacée par celle de sécurisation des parcours professionnels qui est en quelque sorte la traduction gestionnaire de celle de Flexisécurité, qui est la nouvelle doxa européenne de gestion du marché du travail », écrit le consultant.

Pour autant, Jean-Marie Luttringer note que si la loi de 1971 donne la part belle aux partenaires sociaux, lesquels assurent la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle, le « social-macronisme » rebat les cartes.

Recentrage sur l'entreprise et les branches

D'une part, celui-ci fait le pari de l'usage du compte personnel de formation (CPF) par toute personne, quel que soit son statut, son niveau de formation et d'expérience. D'autre part, il réaffirme la place de l'État, tout en réduisant l'influence de la gestion et de la gouvernance paritaire au niveau interprofessionnel, national et régional, « alors que dans le même temps la place de la négociation collective et du dialogue social d'entreprise se trouve accrue ». « La négociation collective de branche a, elle aussi, vocation à être consolidée, en particulier par le processus de regroupement des branches d'ores et déjà engagé », ajoute le consultant.

Jean-Marie Luttringer fait valoir que pour que ce « big-bang »⁽¹⁾ soit couronné de succès, plusieurs obstacles devront être surmontés. Concernant le CPF, il alerte notamment sur un risque de « plafond de verre » du financement auquel se heurteront les salariés et les demandeurs d'emploi, et qui « posera nécessairement la question de la contribution financière des apprenants ». Il évoque également les dangers « d'une dérive consumériste » de la formation tout au long de la vie induite par la personnalisation du droit et son mode de financement. En ce qui concerne la nouvelle organisation du dialogue social, écrit-il, « les employeurs ainsi que les organisations patronales au niveau des branches devront loyalement jouer le jeu, ce qui, à bien des égards, reste à démontrer ».

1. Expression utilisée par Muriel Pénicaud le 5 mars 2018 pour annoncer la [réforme de la formation professionnelle du gouvernement](#).

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 20 mars 2018

RÉFORME DE LA FORMATION : L'ÉVOLUTION DU CPF ET LA RÉORGANISATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES INTERROGENT L'ANFA

En tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (Opca), l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) a suivi la présentation des grands axes de la réforme de la formation professionnelle avec attention. À l'occasion du lancement de la [Semaine des services de l'automobile et de la mobilité](#), l'association a exprimé ses interrogations sur plusieurs sujets, dont l'évolution du compte personnel de formation (CPF).

Celui-ci sera alimenté en euros et non plus en heures et permettra aux actifs d'accéder plus facilement à une formation, grâce à une application mobile.

Accélérer le processus de formation

« *Ce que nous souhaitons, c'est garder une possibilité de co-investissement par accord de branche ou d'entreprise* », indique Patrice Omnes, directeur général de l'ANFA. Selon lui, un crédit de 5 000 euros au bout de dix ans ne permettra pas à un salarié de financer un certificat de qualification professionnelle (CQP) dont le tarif est de l'ordre de 7 000 euros dans la branche. « *N'empêchons pas les branches qui le souhaitent d'accélérer le processus afin que le salarié obtienne plus vite un CQP* », précise Patrice Omnes.

Depuis l'entrée en vigueur du CPF en 2015, 10 000 formations ont été enclenchées dans la branche par le biais de ce dispositif, en majorité sur le temps de travail et souvent en vue d'obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP). Si l'ANFA a atteint un tel résultat c'est parce

que la branche a mis en place un système d'abondement et parce que les entreprises ont informé et accompagné les salariés, selon Virginie de Pierrepont, la présidente.

Une approche métiers pour les filières

L'ANFA s'interroge par ailleurs sur la réorganisation des branches professionnelles en filières auxquelles seront adossés les futurs opérateurs de compétences, appelés à remplacer les Opca. La branche réunit aujourd'hui les métiers qui interviennent sur les véhicules après leur sortie d'usine (vente, réparation, etc.). Avec 400 000 salariés, les services automobiles constituent la septième branche en termes d'emploi, une filière en soi, selon l'ANFA.

L'association n'est pas favorable à la création d'une grande filière économique de l'automobile qui réunirait les industriels (constructeurs et équipementiers) et les entreprises intervenant en aval. « *Nos métiers n'ont rien à voir avec ceux de la construction* », indique Patrice Omnes. Si le périmètre de la branche doit évoluer c'est dans une logique de « *cohérences en termes de métiers et de qualifications* », soutient l'ANFA. Ce qui signifierait se rapprocher d'autres secteurs de la maintenance, de la vente et plus généralement des services en automobile.

L'association s'interroge aussi sur le projet de confier la collecte de la formation professionnelle aux Urssaf. Avec ce système, « *on passe d'une notion d'investissement en formation à une notion de charge sociale* », estime Patrice Omnes. Une logique qui, selon lui, déresponsabilise l'entreprise et l'opérateur de compétences.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 19 mars 2018

LA 9^E ÉDITION DU RAPPORT ANNUEL DU MÉDIATEUR NATIONAL DE PÔLE EMPLOI RECOMMANDE D'AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION

L Le rapport 2017 de Jean-Louis Walter, médiateur national de Pôle emploi, est disponible. En troisième place des thématiques les plus courantes et objets de saisine apparaît la formation, avec 12 % des requêtes, derrière la question des droits à l'indemnisation (29 %) et des trop-perçus (12 %).

Autoriser l'abondement

Pointant quelques axes d'amélioration en matière de formation, le médiateur identifie plusieurs leviers d'action destinés à mieux informer et à simplifier les projets des demandeurs d'emploi. Il s'agirait premièrement de leur ouvrir la possibilité de compléter l'aide individuelle à la formation (AIF) pour financer une formation. Car, en dehors d'un financement intégral ou d'une mobilisation du compte personnel de formation, l'abondement par le demandeur d'emploi n'est aujourd'hui pas possible, alors même que le dispositif a été « *bâti autour de la personnalisation des projets* », souligne le rapport. Tout en invitant à mieux accueillir la posture participative des candidats qui exprime une volonté d'engagement et de responsabilisation inscrite dans la mouvance actuelle, le médiateur pointe la nécessité de traiter la question du volontariat et de distinguer pouvoir et devoir.

Informier et motiver

Le deuxième levier d'action recommande d'inclure un motif explicite dans le courrier type de notification de refus. Un troisième levier suggéré par le médiateur invite à améliorer l'information sur le financement des projets de formation. Surtout, il apparaît nécessaire de préciser, dès le début de la construction du parcours, « *que validation du projet n'égal pas automatiquement financement, [...] pour clarifier les étapes et éviter les déconvenues* ».

Invitant à mettre en regard des 30 472 saisines observées en 2017, les 9,9 millions de demandes d'allocations reçues cette même année par l'opérateur, le rapport pointe aussi le rôle-clé de la médiation dans la gestion des contentieux et la prise en compte encourageante des recommandations passées par Pôle emploi. À noter que 29 % des réclamations obtiennent une satisfaction partielle ou totale.

D'INFOS

Le médiateur national - Rapport 2017, Pôle emploi, 75 p., mars 2018 : format PDF – 984 ko

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 19 mars 2018

LE RAPPORT ANNUEL DU MÉDIATEUR DE PÔLE EMPLOI S'INTERROGE SUR LA MONÉTISATION DU CPF

Tout juste publié, le rapport annuel 2017 du médiateur national de Pôle emploi ([voir notre article](#)) évoque les tenants et aboutissants d'une monétisation du compte personnel de formation (CPF).

La 9^{ème} édition du rapport annuel du médiateur national de Pôle emploi, Jean-Louis Walter, consacre l'un de ses sous-chapitres à la formation des développeurs d'emploi. Parmi les « *propositions de bon sens formulées pour faciliter la vie des candidats à la formation* », le médiateur suggère d'autoriser la participation des demandeurs d'emploi au financement de leurs formations, lorsqu'ils en expriment le souhait. Problème : le dispositif d'aide individuelle à la formation (AIF) est aujourd'hui « *un tout ou rien* ». En effet, si le demandeur d'emploi peut financer l'intégralité de son projet de formation, il lui est en revanche refusé d'apporter le reste à charge lorsqu'il sollicite l'AIF et que celle-ci ne suffit pas à couvrir les coûts de son projet.

« passe 9 euros de l'heure, ce qui est le cas le plus courant ». Compte tenu du coût élevé de nombre de formations, reste à savoir dans quelle mesure l'actuel projet de monétisation du CPF à hauteur d'environ 14 euros pourra régler le problème.

D'où la proposition du médiateur national d'autoriser, dans le cadre de l'AIF, le cofinancement par le stagiaire.



1. À condition que le candidat dispose d'un nombre d'heures de CPF supérieur ou égal à la durée de la formation envisagée.

Droit de payer

En partie levé par la loi du 5 mars 2014 qui permet au demandeur de mobiliser son CPF⁽¹⁾ et d'apporter lui-même l'éventuel abondement nécessaire, l'obstacle est cependant toujours d'actualité en raison d'un « *point dur* » lié à la faible monétisation du CPF, observe le rapport.

Car le médiateur le souligne, la monétisation, aujourd'hui limitée à 9 euros de l'heure, est dans bien des cas inférieure aux prises en charge des Opca. Surtout, elle s'avère insuffisante dès lors « *que le coût pédagogique de la formation dé-*



DR
Jean-Louis Walter, médiateur de Pôle emploi.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 16 mars 2018

MURIEL PÉNICAUD ANNONCE POUR FIN 2018 UNE CARTOGRAPHIE DES FILIÈRES ÉCONOMIQUES AUXQUELLES SERONT ADOSSÉS LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Réçue par l'Association des journalistes de l'information sociale, jeudi 15 mars, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a détaillé les grandes lignes du [projet de réforme de la formation professionnelle](#). C'est la principale annonce formulée par la ministre du Travail devant les journalistes sociaux. Interrogée sur les contours des filières économiques dans lesquelles s'inscriront les futurs opérateurs de compétences – en lieu et place des actuels Opca –, Muriel Pénicaud a mis l'accent sur la nécessité absolue de cette nouvelle structuration. « *La digitalisation est en train de bousculer tous les secteurs d'activité. La question de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la prospective des métiers doit dépasser le cadre des actuelles branches professionnelles* », a-t-elle souligné, appelant les partenaires sociaux à s'inspirer de l'Allemagne, dont l'économie est structurée autour de 50 branches, contre 700 en France. Des branches déjà en voie de regroupement – le précédent gouvernement avait fixé l'objectif de réduction à 200 branches à l'horizon 2019.

Regroupements

Parallèlement à ce mouvement de fond, le futur projet de loi relatif aux parcours professionnels s'appuiera donc sur la construction de filières économiques et la création concomitante d'opérateurs de compétences. « *Il faut procéder à des*

regroupements en fonction des secteurs d'activité. A titre d'exemple, les bouchers et les charcutiers ne sont pas dans le même Opca, cela va changer. Car comment réfléchir au niveau paritaire dans un même secteur professionnel si tout le monde n'est pas assis autour de la table ? Une fois la loi votée, nous demanderons aux acteurs de nous proposer des regroupements », souligne la ministre. L'objectif étant de « *finaliser une cartographie des filières économiques fin 2018, pour être en marche en 2019* ». La vingtaine d'Opca pourrait ainsi être remplacée par une dizaine d'opérateurs de compétences.

Conversion

Sur la monétisation du compte personnel de formation – innovation phare de la nouvelle réforme –, Muriel Pénicaud s'est voulue rassurante. « *L'intégralité des heures sera convertie en euros dans le nouveau système. Personne ne perdra ses droits précédents* », explique-t-elle. Le coût moyen horaire de prise en charge s'élèvera à 14,28 euros, a-t-elle évoqué. « *C'est plus que les financements Afpa par exemple, qui sont de 12 euros. Nous avons choisi de mettre un peu plus* », a exposé Muriel Pénicaud. Les demandeurs d'emploi seront en effet gagnants, puisqu'aujourd'hui, la prise en charge horaire moyenne des CPF à destination des demandeurs d'emploi est de 9 euros. Les représentants des partenaires sociaux mettent en revanche en

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 16 mars 2018

garde contre le risque de perte pour les salariés, qui bénéficient actuellement d'une prise en charge moyenne de 35 euros. Avec des différences très accentuées selon les Opca. Difficile pour autant de comparer avec le système actuel, comme nous l'indiquions [dans un précédent article](#). Chaque Opca fixant un plafond différent pour le financement de l'heure de CPF en fonction, notamment, des priorités de leur branche et des contraintes de régulation financière.

Co-investissement

Reste que dans la nouvelle configuration, les salariés bénéficieront de 500 euros de financement annuel, à concurrence de 10 ans, soit 5 000 euros. Quant aux salariés faiblement qualifiés, ils auront droit à 800 euros annuels, soit 8 000 euros en 10 ans. Faut-il prévoir des financements supplémentaires ? La ministre ne l'exclut pas et encourage les entreprises à abonder le CPF de ses salariés. « *La loi va continuer à encourager le co-investissement. Une entreprise peut passer un accord et décider par exemple d'abonder toutes les formations dans le domaine de la logistique* », a exhorté la ministre.

Formations longues

Interpellée sur le remplacement du congé individuel de formation par un CPF reconversion, inscrit dans l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux, Muriel Pénicaud a assuré qu'il ne signait pas la mort des formations longues, faute de financement, comme le craint notamment la CGT.



© Ministères sociaux - Dicom - Jacky D. Frenoy

Muriel Pénicaud, le 5 mars au ministère du Travail.

« *L'abondement paritaire sera toujours possible sur les formations très longues* », a-t-elle plaidé. Tout en incitant les partenaires sociaux à promouvoir les formations découpées en blocs de compétences. Partant du principe et de la réalité que les formations modulaires sont moins coûteuses que les formations complètes, Muriel Pénicaud invite les salariés à valoriser les acquis de leur expérience et à construire des parcours de formation adaptés.

Présenté en conseil des ministres fin avril, le projet de loi relatif aux parcours professionnels devrait être adopté et promulgué au début de l'automne.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 19 mars 2018

« LES CCI CANDIDATES AUX APPELS D'OFFRES RÉGIONAUX DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE » (PATRICE GUÉZOU)

La ministre du Travail l'a annoncé le 5 mars, un nouveau conseil en évolution professionnelle à destination des salariés va être créé et un opérateur sera sélectionné par appel d'offres dans chaque région. Jusqu'ici écartées du dispositif, les chambres de commerce et d'industrie entendent bien saisir l'opportunité. Explications du réseau CCI France, avec Patrice Guézou, directeur emploi formation entrepreneuriat et Clémence Soria, responsable du domaine formation et compétences.



1. Intitulé « Projet de loi sur les parcours professionnels » dans le calendrier des textes dont le gouvernement prévoit l'inscription à l'ordre du jour prioritaire communiqué par Christophe Castaner le 12 mars.
2. Les espaces « Entreprendre » des CCI accueillent, conseillent et accompagnent les créateurs et repreneurs d'entreprise.
3. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, www.cnefop.gouv.fr/.

Aujourd'hui circonscrite pour l'essentiel aux cinq opérateurs nationaux désignés par la loi de 2014, la délivrance du conseil en évolution professionnelle (CEP) devrait s'étendre, pour les salariés, à d'autres réseaux dans le cadre des appels d'offres régionaux prévus par la future loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁽¹⁾. Directeur emploi formation entrepreneuriat de CCI France, Patrice Guézou indique au Quotidien de la formation que « *les chambres de commerce et d'industrie se porteront candidates* ». Évoquant aussi bien l'activité d'appui RH aux entreprises, les espaces « *Entreprendre* »⁽²⁾ et la densité du maillage territorial assuré par les CCI, il dresse en creux la légitimité du réseau consulaire à se saisir du CEP salariés : « *L'accueil des salariés, des chefs d'entreprise, des auto-entrepreneurs et de tous ceux qui veulent s'interroger sur leur employabilité est au cœur de notre vocation et de notre savoir-faire!* »

Prestataire prescripteur

À la question de savoir si l'ambition des CCI ne sera pas freinée du fait que le réseau est également opérateur de formation, Patrice Guézou répond de manière confiante. « *D'une part, l'activité de conseil peut clairement et administrativement être distinguée de l'éventuel acte de formation qui s'en suivra; d'autre part, ce n'est pas parce que vous êtes en position de produire*

une aide au diagnostic et au positionnement que vous allez formuler, comme par hasard, une proposition de formation réduite à la CCI », commente-t-il. Pour Clémence Soria, responsable du domaine formation et compétences, il faut aussi se souvenir que la dimension conseiller prescripteur a déjà existé, ainsi qu'en témoigne l'exemple des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) dont certains ont, selon elle, été retenus comme opérateurs CEP par certaines Régions dans le cadre de la loi de 2014. Surtout, elle souligne la difficulté opérationnelle qu'il y aurait à écarter les acteurs à multiples compétences, du fait du nombre d'opérateurs qui sont effectivement « *positionnés sur plusieurs champs de la chaîne accueil-information-orientation-formation-emploi* ». Par ailleurs membre de la commission Parcours professionnels du Cnefop⁽³⁾, elle évoque aussi un récent bilan CEP pour rappeler que le nombre de bénéficiaires ayant conclu leur accompagnement par une entrée effective en formation n'est pas non plus « *si élevé* ».

Nouveau format

À noter enfin que si les CCI accueillent avec satisfaction le nouveau cadre du CEP, Clémence Soria n'en émet pas moins un bémol quant au passage de trois niveaux d'intervention à deux. Et d'expliquer : « *La loi qui a posé le principe des trois niveaux date de 2014, la mise en œuvre de 2015 et, aujourd'hui, en 2018, cela commence tout juste à prendre, pourquoi changer?* », interroge-t-elle. Au-delà, elle dit aussi son attachement au premier niveau, qui ne devrait selon elle surtout pas être réduit à une plateforme d'information dématérialisée : « *Tout le monde n'est pas égal derrière son écran. Or le CEP est un droit universel qui s'adresse à tous, y compris les publics les plus fragiles qui ont des besoins accrus d'accompagnement* », conclut-elle.

D'INFOS

Portail des chambres de commerce et d'industrie : www.cci.fr

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 13 mars 2018

ANNONCES DE MURIEL PÉNICAUD : LES ENTREPRISES DEVRONT SE REPOSITIONNER SUR LE CPF

Dans le projet de réforme annoncé par Muriel Pénicaud le 5 mars, un certain nombre de mesures visent à simplifier la vie des entreprises dans le développement de leur politique de formation. Certaines allègent leurs démarches administratives comme la collecte unique et automatique de la contribution formation par les Urssaf. D'autres libèrent les initiatives innovantes comme l'élargissement de la définition de l'action de formation. Mais c'est encore la monétisation du compte personnel de formation qui devrait avoir l'impact le plus fort et faire évoluer les pratiques des entreprises.

Une simplification à concrétiser

« Il y a une véritable recherche de simplification. Toutefois, il reste beaucoup des points à préciser pour la rendre effective », souligne Sylvain Humeau, président du Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf). C'est le cas, par exemple, du fonctionnement des futurs opérateurs de compétences amenés à remplacer les Opca, avec lesquels les entreprises ont tissé des relations parfois étroites. *« Il est très important de développer encore leurs missions de conseil. Or, comment les financer dans un schéma de collecte par les Urssaf? Comment seront fixés les frais de gestion? Y aura-t-il un système d'appels à projet sur des plans d'actions pour pouvoir mobiliser des enveloppes? »,* se demande-t-il. La fin annoncée de la catégorisation du plan de formation ne devrait

pas changer grand-chose pour les entreprises qui se concentrent le plus souvent sur la seule catégorie de l'adaptation au poste de travail. En revanche, la définition de l'action de formation élargie aux formations en situation de travail (Fest) et aux nouveaux formats du e-learning et de la modularisation représente un véritable levier pour le développement de politiques de formation innovantes.

L'enjeu de la co-construction du CPF

La fin des périodes de professionnalisation va certainement pousser les entreprises à explorer davantage les solutions offertes par le CPF dans le cadre d'une co-construction. Par ailleurs, en le monétarisant, la réforme consolide la formation comme un droit individuel et un outil pour choisir librement son parcours professionnel. L'entreprise va devoir, plus que jamais, trouver la bonne articulation entre ses besoins et les projets de ses salariés. *« Il y a une opportunité à saisir pour le dialogue social. Des accords d'entreprise pourront être signés autour de la mise en place de parcours ou d'actions de formation éligibles à la co-construction et au co-financement. Un seul bémol toutefois, cette ingénierie sociale individuelle exige de disposer de ressources compétentes au sein des entreprises... Or, ce n'est plus le cas suite à la mise sous pression des fonctions supports dans les entreprises depuis 10 ans! »,* alerte Sylvain Humeau. Le salarié peut trouver un intérêt à négocier un co-investissement notamment pour pouvoir réaliser sa formation sur son temps de travail.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 12 mars 2018

LES OPCA, FUTURS OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES ?

La réforme annoncée par Muriel Pénicaud le 5 mars prévoit la transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en Opérateurs de compétences (OC). Une opération qui reste à préciser pour les parties prenantes.

Selon la ministre, ces organismes « financeront les CFA, en application des coûts contrats définis par les branches et appuieront les branches qui le souhaitent dans la co-construction des diplômes pour l'apprentissage et la formation professionnelle. Obligatoirement dotés d'un service de proximité, ils financeront également le plan de formation des TPE et PME ». Sur cette base, tout reste à préciser.



1. Organisme paritaire collecteur de la taxe d'apprentissage.

Combien d'opérateurs ?

L'annonce du 5 mars ne manque pas de laisser dubitatives, voire inquiètes, les directions d'Opca. Trois questions les taraudent.

La première est de savoir combien il restera d'opérateurs de compétences, qui, au passage, ont perdu leur caractère paritaire. A priori, les agréments Opca, Octa⁽¹⁾, Fongecif et Opacif tomberont en fin d'année (2019 ou 2020) et, au 1^{er} janvier suivant, de nouveaux agréments seront attribués pour les nouveaux organismes dont le nombre souvent évoqué devrait être de 10.

Ils seraient, comme le souhaite la ministre, organisés selon « une logique de filière économique cohérente ». « Cette notion de filière reste à éclairer, analyse un directeur d'Opca. Est-ce que cela

signifie de mettre ensemble des secteurs que l'on estime proches en termes de métiers, mais qui pourtant ne veulent pas travailler ensemble ? ». On connaît de nombreux cas de secteurs proches mais pour autant disséminés dans différents Opca : la santé, certaines branches du commerce ou de l'alimentaire, les transports...

« Par ailleurs, souligne un responsable administratif, cette réduction du nombre de financeurs pose la question du maintien ou pas de deux opérateurs interprofessionnels, qui sont aujourd'hui Agefos PME et Opcalia : seront-ils fusionnés ? »

Relations financières

Second enjeu : quelles relations financières seront mises en place entre les Urssaf, désignés par le gouvernement comme collecteurs des contributions légales des entreprises, la Caisse des dépôts et consignations et les opérateurs de compétences ? « Comment seront redistribués ces fonds légaux, se demande un DAF d'Opca. Selon une logique de ligne de crédit globale et annuelle reversée aux opérateurs, ou selon une formule de paiement à l'action de formation engagée ? Les conséquences en terme de gestion sont très différentes »

Par ailleurs, tous les représentants d'Opca regrettent de ne plus assurer la collecte. « C'est un moment de contact avec l'entreprise, commente un directeur. Si elle est confiée aux Urssaf, cela me fait craindre une perte d'intérêt des entreprises pour la formation. Une fois l'impôt payé, valoriser l'enjeu de la formation auprès des en-

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 12 mars 2018

treprises ne sera pas simple pour les opérateurs de compétences ». « De plus, ajoute un DAF, l'argument du coût avancé pour justifier le choix des Urssaf n'est pas convaincant : la collecte par les Opca coûte en moyenne 1/8 de celle-ci. ».

Versements conventionnels et libres

La troisième grande inconnue concerne les versements libres et conventionnels (de branches et d'entreprises). Les Urssaf collecteront-elles ces versements qui sont complexes du fait d'une très grande diversité de taux et d'assiettes ? « Les opérateurs de compétences revendiqueront certainement d'assurer ces collectes, admet un responsable de développement. Car l'articulation entre les financements légaux et ces financements conventionnels et libres va être déterminante dans la construction des politiques de branches et d'entreprises en matière d'abonde-

ments financiers du compte personnel de formation. C'est fondamental dans le développement du CPF, désormais valorisé en euros ».

Un point qui s'avère important car, à ce jour, selon ces acteurs, la prise en charge des coûts pédagogiques des CPF de salariés, financés par les Opca, avoisine les 35 euros par heure de formation. « Si demain, la moyenne horaire tombe à 15 euros, puisque le CPF devrait être crédité de 500 euros pour 35 heures par an, les salariés en poste y perdront. Sauf si des politiques conventionnelles de branches et d'entreprises sur le CPF sont engagées. D'où tout l'enjeu de la clarification de ces relations financières », souligne un autre directeur d'Opca.

« Cette réforme peut éviter le chaos et sortir par le haut, mais il faut nous laisser du temps », conclut-il.



Devant l'Urssaf des Pays de la Loire

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 8 mars 2018

EFFICACITÉ, ÉGALITÉ D'ACCÈS, SIMPLICITÉ ET QUALITÉ: QUATRE AXES DE PROGRÈS DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE SELON LES DÉPUTÉS

« **N**ous avons abouti à un constat partagé sur les corrections à apporter au système de formation professionnelle et d'apprentissage. Ce constat s'articule autour de quatre grands thèmes: l'efficacité, l'égalité d'accès, la simplicité et la qualité ». C'est ce que déclare la députée Catherine Fabre (LREM, Gironde), coordinatrice du groupe de travail Formation professionnelle et apprentissage, désigné par la Commission des affaires sociales, et dont les [conclusions ont été présentées mardi 7 mars 2018](#).

Des défaillances persistantes

Les travaux de ce groupe lancé début décembre 2017 ont réuni des députés issus des différents groupes parlementaires. Ils ont été menés en parallèle de la [concertation apprentissage](#) présidée par Sylvie Brunet et de la négociation paritaire ayant abouti à la [finalisation de l'Accord national interprofessionnel du 22 février 2018](#). L'objectif: permettre au Parlement de se saisir de cette réforme qu'il est appelé à discuter ce printemps, la présentation du projet de loi en conseil des ministres était prévue pour le 18 avril 2018. « Pendant huit semaines, nous avons mené 21 auditions et rencontré une centaine d'intervenants », détaille Catherine Fabre.

Le diagnostic est loin d'être positif: « Au cours des dernières décennies, le système de formation professionnelle et d'apprentissage a été réformé à de multiples reprises sans que ses principales défaillances n'aient été corrigées », déclare la

députée. « Les financements mobilisés sont importants – 25 milliards d'euros de dépense globale⁽¹⁾, auxquels s'ajoutent 7 milliards d'euros de dépenses directes des entreprises. Or l'accès à la formation certifiante reste parmi les plus bas d'Europe », poursuit-elle, plaidant pour que « la formation soit un outil au service de la qualification, de l'emploi, de la sécurisation des parcours, et non une fin en soi ».

Le bénéficiaire au cœur du système

« La complexité du système est regrettable et entraîne opacité et inertie », ajoute Catherine Fabre, citant notamment le compte personnel de formation: « le public ne s'approprie pas ce dispositif, et seul 10 % des comptes sont aujourd'hui activés ». En ce qui concerne la qualité de l'offre, le rapport met en avant une « lourdeur dans les pratiques d'évaluation ». « Il faut remettre le bénéficiaire – entreprise et travailleur – au cœur du système et travailler à davantage l'accompagner », préconise la députée. Sortir d'une logique de statut pour recentrer le système sur les besoins réels de l'individu, gagner en lisibilité, garantir la qualité de la formation par un mécanisme indépendant de certification des organismes de formation... Tels sont les objectifs mis en avant par le rapport.

Chaque groupe parlementaire est désormais libre de s'approprier ce diagnostic pour formuler ses propres propositions. Par ailleurs, pour apporter davantage d'éléments aux représentants du pouvoir législatif, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, doit venir s'exprimer devant la commission des Affaires sociales le 21 mars prochain.



1. Entreprises, hors dépenses directes, Régions, État, autres collectivités territoriales, Unédic, Pôle emploi et ménages.

INFFO FORMATION
du 15 au 31 mars 2018

L'événement

RÉFORME 2018

MURIEL PÉNICAUD LANCE UNE TRANSFORMATION EN PROFONDEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La ministre du Travail a dévoilé, le 5 mars, les grands axes de la future réforme de la formation professionnelle autour de la monétisation du compte personnel de formation (CPF), d'une gouvernance simplifiée et de la collecte de la contribution formation par les Urssaf.

Catherine Trocquemé



L'IMAGE

La ministre du Travail Muriel Pénicaud prononce son discours sur le projet de réforme de la formation, le 5 mars 2018 dans la Salle des accords, au ministère.

Après l'apprentissage et l'assurance-chômage, Muriel Pénicaud a jeté le 5 mars les bases de la réforme de la formation professionnelle, en présentant douze mesures concrètes pour les actifs et les entreprises, ainsi que les contours d'une gouvernance revisitée.

"Nous avons repris l'esprit du texte des partenaires sociaux en ajoutant une réforme systémique", a déclaré la ministre du Travail. Ce dernier volet trace ainsi les contours du projet de loi "pour la liberté

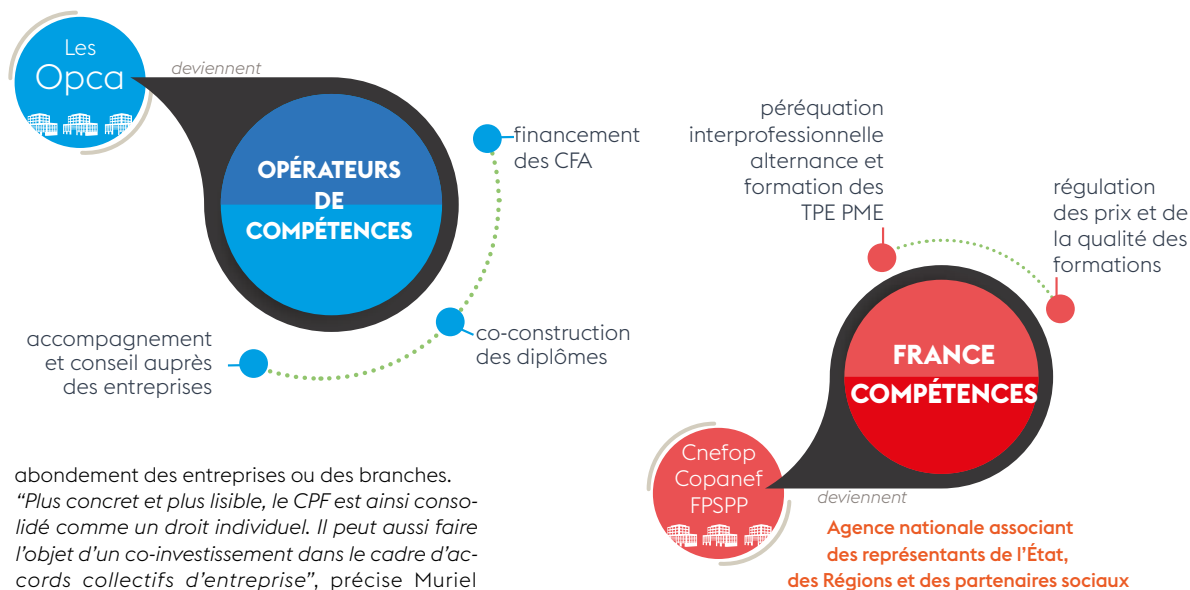
de choisir son avenir professionnel" qui devrait être présenté le 18 avril en conseil des ministres.

Un droit individuel garanti collectivement

Rejeté par les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel (Ani) du 22 février, le principe de monétisation du CPF a été repris par le ministère du Travail. Chaque salarié à temps plein ou à temps partiel verra son compte personnel de formation crédité de 500 euros par an plafonnés à 5 000 euros et de 800 euros plafonnés à 8 000 euros pour les non qualifiés, hors

INFFO FORMATION
du 15 au 31 mars 2018

L'événement



abondement des entreprises ou des branches. *“Plus concret et plus lisible, le CPF est ainsi consolidé comme un droit individuel. Il peut aussi faire l’objet d’un co-investissement dans le cadre d’accords collectifs d’entreprise”,* précise Muriel Pénicaud. Le dispositif du CPF de transition professionnelle pour les formations longues prévu par les partenaires sociaux dans leur Ani a été, quant à lui, maintenu.

Autre levier essentiel de l’accompagnement des salariés, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera déployé par des opérateurs sélectionnés dans chaque région sur appel d’offres. Enfin, une application mobile reprenant des informations clés comme les droits acquis, les formations proposées dans son bassin d’emploi, les taux d’insertion ou les coûts comparatifs de formations similaires permettra de s’inscrire et de payer directement sa formation sans intermédiaire et sans validation administrative.

**800 euros par an
crédités sur le CPF
des salariés non qualifiés”**

Simplifications pour les entreprises

Trois mesures visent à simplifier les règles imposées aux entreprises dans leur politique de formation. La collecte automatique par les Urssaf de leur contribution formation ne nécessitera plus aucune démarche administrative. La contrainte de distinguer dans le plan de formation différentes catégories selon la finalité de la formation sera supprimée, et la définition de l’action de formation sera élargie afin de tenir compte des nouvelles modalités pédagogiques et des innovations technologiques.

Le ministère du Travail veut encore renforcer la solidarité financière des grandes entreprises vers les TPE PME en leur réservant les fonds d’une contribution dédiée.

Une gouvernance revisitée

C’est au niveau de l’architecture de la gouvernance que la réforme présentée par la ministre du Travail va le plus loin. *“Nous voulons mener une simplification rigoureuse”,* confirme Muriel Pénicaud. Des “opérateurs de compétences” remplaceront les Opca et se concentreront sur le financement des CFA et des missions d’accompagnement en matière de gestion prévisionnelle des compétences ou de développement de la formation, notamment auprès des TPE PME. Ils seront restructurés autour de grandes filières économiques.

Un vaste chantier, lié à celui des branches professionnelles, devra donc être lancé par les partenaires sociaux. L’État attend une première cartographie de ces nouveaux opérateurs de compétences d’ici la fin de l’année 2018.

Enfin, une agence nationale, “France compétences”, chargée notamment de la régulation de la qualité et des prix des formations, se substituera aux trois instances de gouvernance actuelles (FPSPP, Cnefop, Copanef). Trois collèges y seront représentés : l’État, les partenaires sociaux et les Régions. Muriel Pénicaud a également précisé que des discussions entre les différentes parties prenantes de la formation professionnelle seront menées tout au long du mois de mars afin d’organiser et de séquencer ces transformations. ●

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 mars 2018

L'événement

RÉFORME 2018

LE NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION EST FINALISÉ

Au matin du 22 février, le nouvel Ani (accord national interprofessionnel) n'était certes pas encore signé, mais bel et bien finalisé. Après treize réunions de travail, les partenaires sociaux ont abouti à un texte qui renforce le compte personnel de formation ainsi que l'accompagnement des salariés. Il réoriente les fonds collectés sans augmenter la contribution des entreprises.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

La table de négociation nationale interprofessionnelle des partenaires sociaux, au siège du Medef.

© Hamilton - REA

Mission accomplie pour les partenaires sociaux. Dans la nuit du 21 février au 22 février, ils ont finalisé un texte commun d'une cinquantaine de pages. Cette dernière séance était particulièrement longue. Mais l'enjeu était de taille. En effet, le document d'orientation transmis par le gouvernement visait une "révolution copernicienne". Les organisations patronales et syndicales ne sont pas allées

jusque-là, même si leurs propositions comportent de véritables avancées par rapport au système existant.

Droit à la formation des salariés

Appelé par le gouvernement à devenir "l'unique droit personnel à la main des individus", le compte personnel de formation (CPF) prend une nouvelle dimension. Il sera alimenté d'un crédit de 35 heures par an, dans la limite de 400 heures (au lieu de 24 heures par an plafonnées à 150 heures au-

L'événement

jourd'hui). Si, pour les partenaires sociaux, la mobilisation du CPF "relève d'une décision à l'initiative du salarié", ils encouragent fortement la co-construction dans le cadre d'accords d'entreprise ou de branche.

Le droit à une formation longue pour une reconversion ou une mobilité externe, défendu par les organisations syndicales, a été maintenu dans le cadre du CPF. Ce "nouveau congé individuel de formation" rebaptisé "CPF de transition professionnelle" sera financé par une fraction à hauteur maximale de 1 % de la contribution au titre du CPF (0,275 ou 0,40 % de la masse salariale, selon la taille des entreprises).

En revanche, les partenaires sociaux n'ont pas suivi la recommandation du document d'orientation qui les invitait à se prononcer sur une nouvelle unité de mesure pour l'alimentation du CPF. Refusant toute monétisation du CPF, ils ont maintenu le système actuel d'alimentation en heures.



Le Cif devient le CPF de transition professionnelle"

Droit à l'accompagnement

L'accompagnement des actifs, considéré comme "un des enjeux majeurs de la réforme" par le gouvernement, a été l'objet de discussions nourries entre les partenaires sociaux. Pour finir, la négociation a permis de dégager un financement dédié au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif, gratuit pour les bénéficiaires – un point sur lequel ont insisté les organisations syndicales – bénéficiera d'une enveloppe correspondant à 2,75 % du total des sommes collectées, soit un montant avoisinant les 250 millions d'euros.



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

35

**HEURES PAR AN.
C'EST LE NOUVEAU CRÉDIT
D'HEURES PROPOSÉ PAR
LES PARTENAIRES SOCIAUX
POUR LE COMPTE
PERSONNEL DE FORMATION.**

Alternance, nouvelle responsabilité des partenaires sociaux

Concernant l'alternance, la feuille de route des partenaires sociaux a été largement écrite par le gouvernement suite à la concertation sur l'apprentissage. Les partenaires sociaux ont opté pour une contribution collectée par les Opcas et différenciée selon la taille des entreprises (de 0,725 à 0,90 % de la masse salariale). Ils ont par ailleurs fixé le niveau de péréquation à 0,21 % pour la prise en charge des contrats des centres de formation d'apprentis (CFA) ne disposant pas de ressources financières suffisantes.

Le Copanef, pivot de la gouvernance

Très attendus sur la gouvernance paritaire de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont réaffirmé le rôle central des branches professionnelles tout en insistant sur la nécessité de les réorganiser. Dans le nouveau schéma, le Copanef¹ devient "l'instance unique de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle". Ses missions sont élargies et il intègre les moyens du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ce nouveau positionnement implique qu'il dispose d'une personnalité morale.

Ce projet d'accord va bien plus loin que la réforme de 2014, mais ne bouleverse pas le système existant. L'écart entre ce texte et les orientations du gouvernement n'est-il pas un frein à la reprise complète de l'Ani dans la loi, pourtant demandée explicitement ? ●

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 26 février 2018

LA GOUVERNANCE, TALON D'ACHILLE DE L'ACCORD FORMATION ?

Face à de nouvelles responsabilités, très attendus sur la performance de leur gestion de la formation professionnelle et de l'alternance, les partenaires sociaux, dans le texte d'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle finalisé jeudi dernier ([voir notre article](#)), ont fait évoluer la gouvernance sans toucher à son architecture. Seul le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle), en intégrant les moyens du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), se dote d'une nouvelle organisation.

Conscients de la nécessité de restructurer les instances paritaires, au premier rang desquelles les branches professionnelles, les négociateurs promettent de lancer ce vaste chantier. La question reste donc entière et ouverte.

Le Copanef, pivot de la nouvelle gouvernance

Si l'idée n'est pas nouvelle, le rapprochement du FPSPP et du Copanef constitue l'innovation principale de la gouvernance revisitée par les partenaires sociaux. Dans ce nouveau schéma, Le Copanef prend du galon et devient « *l'instance unique de gouvernance paritaire nationale* ». Ses missions sont stratégiques. À lui, en effet, de consolider les besoins en compétences, de construire une démarche qualité, d'assurer les conditions du déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP), d'animer la politique d'alternance, d'évaluer les actions mises en œuvre ou encore d'assurer la mobilisation des fonds du

CEP, du CPF de transition. Pour remplir ces objectifs ambitieux, l'Ani intègre donc les « moyens » du FPSPP au Copanef. Cette instance paritaire nationale interprofessionnelle renforcée, opérationnelle et dotée de financements constitue la première pierre d'une gouvernance rénovée.

Le chantier à venir des Opca

En revanche, pour les branches et leurs outils paritaires que sont les Observatoires et les Opca, la feuille de route reste à écrire. Seule ambition affichée, « *simplifier et réorganiser les structures paritaires* ». Deux gros chantiers attendent les partenaires sociaux. Ils doivent impérativement accélérer la restructuration des branches professionnelles pour espérer réduire leur nombre à 200 d'ici 2019, contre près de 700 aujourd'hui. Quant aux Opca, l'avenir reste flou. Le texte, tout en rappelant leurs missions et leur rôle de collecteur, annonce un travail à mener avec l'État « *afin d'adapter les missions et le plan comptable des Opca* » et promet « *une rénovation profonde de refonte des Opca* ». La page gouvernance reste donc à écrire alors que Muriel Pénicaud dévoilera les grandes orientations de la réforme professionnelle mardi 27 février.

Adac ou Opca ? Au cours des négociations, les Opca ont failli devenir les Adac. En déroulant les acronymes, le glissement sémantique en dit long. Les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) devenaient alors Accompagnement, développement, alternance, compétences (Adac). Le nouveau nom a finalement été abandonné.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 12 février 2018

LE GOUVERNEMENT FIXE LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE L'APPRENTISSAGE AUTOUR DE 20 MESURES CONCRÈTES

Très attendu sur la future réforme de l'apprentissage, le gouvernement a annoncé vendredi 9 février les grands axes stratégiques ainsi que 20 mesures concrètes pour les apprentis et les entreprises. Entouré des ministres du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, le premier d'entre eux Édouard Philippe a rappelé les trois principes directeurs du nouveau système d'apprentissage: « *donner au monde professionnel une place centrale dans le contenu et le financement, libérer l'offre en gardant une logique d'aménagement du territoire et renforcer son attractivité auprès des jeunes et des entreprises* ». Parmi les mesures phare, le financement au contrat, une aide et une contribution uniques, la co-écriture des diplômes professionnels entre les partenaires sociaux et l'État et une revalorisation des salaires des jeunes apprentis de 30 euros net par mois.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux négocieront la partie alternance de la réforme de la formation professionnelle. Le gouvernement a notamment tranché les questions de gouvernance et de financement.

Simplification pour les entreprises

Dix mesures s'attaquent à la complexité du système souvent dénoncée par les entreprises. Sont ainsi prévues une aide unique fléchée vers les TPE et PME de moins de 250 salariés qui remplacera les trois aides à l'embauche et le crédit d'impôt actuellement en place et la suppression du passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre un contrat d'appren-

tissage après 45 jours. Les réglementations liées au temps de travail et aux horaires pourront être assouplies par des accords de branche. Autres revendications portées par les entreprises, l'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année et la durée du contrat pourra être adaptée en accord avec le jeune, l'entreprise et le directeur du CFA.

Co-construction des diplômes professionnels

Véritable rupture dans le modèle français, il reviendra désormais aux branches professionnelles d'écrire les référentiels d'activité et de compétences des diplômes. Les règlements d'examen et les référentiels de formation seront co-décidés entre les branches professionnelles et l'État. Afin de garantir la qualité de la formation, tous les CFA devront être certifiés pour pouvoir bénéficier des financements dédiés à l'apprentissage et une certification des maîtres d'apprentissage sera créée par voie de formation ou des acquis de l'expérience.

Renforcer l'attractivité

Leviers incontestés du développement de l'apprentissage, l'orientation et l'information s'organiseront autour de journées annuelles d'information sur les métiers et les filières dans les collèges et lycées, de la création de campus métiers et d'une communication transparente et accessible des données clés d'insertion, de réussite aux diplômes ou encore des débouchés des différentes filières pour chaque CFA et chaque lycée professionnel. En termes d'accompagnement, les jeunes ne disposant pas des

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 12 mars 2018

connaissances et des compétences requises pourront bénéficier de prépas-apprentissage financés par le plan d'investissement compétences (Pic).

Refonte de la gouvernance et du financement

Objets de longues et intenses discussions, la gouvernance et le financement ont été totalement revus. Une contribution unique remplacera la taxe d'apprentissage et la part professionnalisation de la cotisation 1 % formation et le financement au contrat est acté. Les régions bénéficieront

d'une dotation de 250 millions d'euros par an sur la contribution unique à laquelle s'ajoutent 180 millions d'euros issus de la Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE). Elles auront également la responsabilité de distribuer l'aide unique à l'embauche d'apprentis pour les TPE PME et celle d'organiser l'orientation professionnelle. Si les Régions n'ont pas obtenu de droit de veto à l'ouverture de CFA, elles participeront à l'élaboration d'un schéma régional des formations en alternance sur la base des conventions d'objectifs et de moyens signées avec les branches professionnelles.



Le Premier ministre Édouard Philippe aux côtés de la ministre du travail, ici en août 2017

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 décembre 2017

À la une



Préparation de la réforme 2018

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La France, pays du “culte du diplôme”. Cette réalité est souvent décriée, mais le monde économique reste demandeur, et scrute la présence de titres ou de diplômes dans chaque CV. Parallèlement, rendre certifiantes les formations continues renforce leur caractère de seconde chance. Et permet d’en garantir la qualité, aux yeux des financeurs. Or, le système de reconnaissance des certifications non délivrées par l’État apparaît complexe. C’est pourquoi le document d’orientation pour la prochaine réforme, transmis aux partenaires sociaux le 15 novembre par la ministre du Travail, appelle à “*rénover considérablement notre système de certification afin qu’il réponde aux aspirations individuelles des personnes et aux besoins des entreprises*”.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Un diagnostic du système d’enregistrement et de recensement des certifications

Les enjeux d’une possible réforme du système

Des scénarios et des initiatives des acteurs

À la une

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : VERS UNE RÉFORME PROFONDE ?

Les partenaires sociaux souhaitent une réforme profonde du système de construction des certifications professionnelles prenant davantage en compte leurs attentes. Réponses dans la prochaine réforme de la formation ?

Laurent Gérard

Une importante réforme de la construction des certifications professionnelles (diplômes, titres...) est-elle en passe de voir le jour ? Une refonte qui prendrait beaucoup plus en considération les attentes du monde économique. Une réforme dans laquelle la voix des partenaires sociaux s'exprimerait plus nettement. Et dans laquelle les maîtres-mots seraient adaptation, fluidité et vitesse d'action.

Ce sont en tout cas les attentes des partenaires sociaux. Lesquels, par l'intermédiaire du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), travaillent avec les ministères et les branches. Objectif : donner une nouvelle dynamique à la construction des certifications, afin qu'elles soient "des repères de compétences plus simples et plus efficaces pour les entreprises comme pour les salariés".

Diffuser la "logique de certification"

Les dispositifs d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles ne doivent pas être confondus. De nombreux titres et diplômes sont délivrés par l'État, sous l'égide des ministères, au premier rang desquels l'Éducation nationale (mais aussi le Travail ou l'Agriculture, notamment). Les commissions professionnelles consultatives (CPC) émettent des avis et formulent des propositions sur la définition, la création ou la suppression de ces titres et diplômes.

Pour toutes les autres certifications publiques ou privées, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) instruit et enregistre les demandes d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Pour George Asseraf, président de la Commission,



© UJT - Aix-Marseille Université

"La CNCP et les partenaires sociaux ont marqué le paysage de la formation en accompagnant et en diffusant la logique de certification au travers d'une écriture en compétence et non plus seulement académique. Être enregistré au RNCP constitue une reconnaissance nationale de la certification professionnelle en termes de niveau (nomenclature de 1969) et de nomencla-



Des stagiaires de Wimereux qui ont validé leur titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (ADVf) le 25 octobre 2017.



12

CQPI

(certificats de qualification professionnelle interbranches) sont utilisés par 36 branches.

INFO FORMATION
du 1^{er} au 14 décembre 2017

À la une

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES



3 QUESTIONS À

Valérie Hellouin, consultante ingénierie et politique de formation, Centre Inffo

“La création d'une certification doit répondre à des besoins d'emploi ou de compétences”



La promotion 2017 du CQP Opérateur de fabrication des industries chimiques.

Pourquoi les organismes souhaitent-ils que leur formation conduise à une certification professionnelle ?

Pour un prestataire de formation, depuis la réforme de la formation de 2014, cela correspond à un enjeu financier important : leur formation doit conduire à une certification professionnelle (enregistrée au RNCP ou recensée à l'Inventaire) pour pouvoir être choisie sur les listes d'éligibilité du compte personnel de formation. D'autant plus que le CPF est le pivot de différents

cofinancements possibles par le plan de formation des entreprises, les dispositifs de professionnalisation, le congé individuel de formation (Cif)...

Et pour les secteurs en développement ?

C'est également important pour eux, qui cherchent à structurer la montée en compétences de leurs salariés et à créer une filière professionnelle. La certification est avant tout une valeur en soi que les employeurs recherchent.

Quel conseil majeur donneriez-vous aux organismes

qui ont un projet de certification ?

De se décentrer de la formation pour étudier les besoins du marché du travail. La création d'une certification doit répondre à des besoins d'emploi ou de compétences. Une telle démarche de construction demande un travail important d'analyse et d'ingénierie et, parfois, de lobbying pour que la certification enregistrée au RNCP ou recensée à l'Inventaire soit repérée par les producteurs de listes CPF.

Propos recueillis par Laurent Gérard

ture des spécialités de formation (NSF). Ainsi, le RNCP apporte une légitimité juridique aux certifications professionnelles, et la contribution des partenaires sociaux en constitue la légitimité sociale”.

Selon George Asseraf, le processus qualité de la CNCF qui amène à vérifier *a posteriori* la réalité de l'insertion professionnelle sur au moins les trois dernières promotions de titulaires de la certification professionnelle constitue “le chaînon manquant entre la formation et l'emploi”.

Répondre à la vitesse des mutations

Problème, selon les partenaires sociaux : attendre trois promotions apparaît aujourd'hui trop long. “Le temps s'accélère, la compétition internationale n'attend pas, assure Christian Lajoux, président (Medef) du Copanef. Il faut interroger notre système de certification des compétences, mettre à plat l'ingénierie et poser le sujet sur la table avec les partenaires sociaux, pour adapter les certifications à l'emploi.”

Philippe Debruyne, vice-président (CFDT) du Copanef partage ce point de vue : “Il faut placer l'utilisateur au centre, répondre à la vitesse des mutations et ne

REPÈRES

LE SUCCÈS DES CQP ET CQPI

À ce jour, plus de 150 branches ont mis en place plus de 1400 certificats de qualification professionnelle. Et près de 500 ont été enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). La création de CQP (certificats de qualification professionnelle) répond aux besoins de développer des certifications spécifiques à partir des contrats de professionnalisation ; et une alternative aux diplômes considérés comme ne répondant pas suffisamment aux besoins de professionnalisation du secteur.

Par ailleurs, 12 CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) sont utilisés par 36 branches. En dix ans, 20 000 ont été délivrés. Dans deux cas sur trois, le CQPI est la première certification de la personne bénéficiaire.

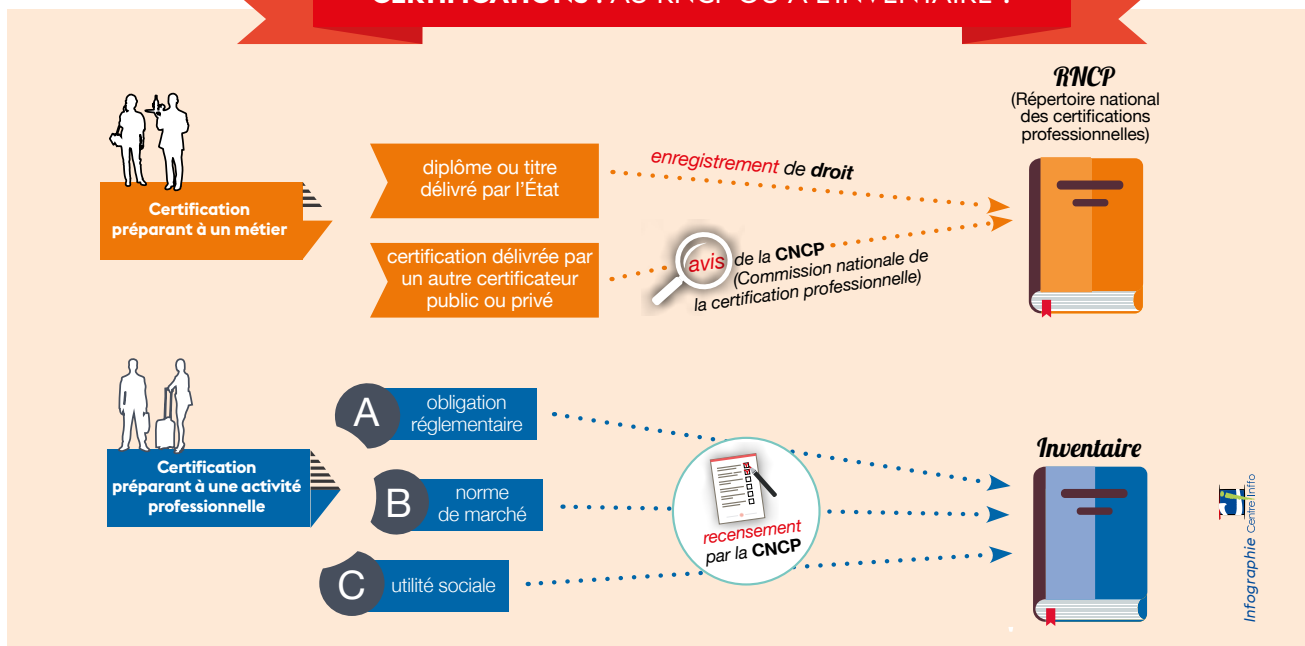
+ D'INFOS www.paritarisme-emploi-formation.fr

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 décembre 2017

À la une

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CERTIFICATIONS : AU RNCP OU À L'INVENTAIRE ?



Une formation obligatoire sanctionnée par le CQP APS (agent de prévention et de sécurité).



●●● pas hésiter à expérimenter, en ayant recours à des tiers de confiance", affirme-t-il.



1. Alain Druelles a rejoint la DGEFP le 13 novembre. Directement rattaché à la déléguée générale, il est chargé de suivre la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

La complémentarité des certifications

Les Français sont très attachés à l'universalité d'un diplôme national reconnu par tous les acteurs économiques. Néanmoins, de nombreux concitoyens font aussi, chaque année, valider leurs compétences via les multiples certifications créées par les partenaires sociaux et reconnues dans les conventions collectives : les certificats de qualification professionnelle (CQP), CléA (pour les compétences socles) depuis l'année dernière, et tout prochainement les nouveaux certificats de compétences professionnelles interbranches (CCPI).

“ La certification est le chaînon qui relie formation et emploi ”

Ces certifications revendiquent d'être plus en lien direct avec les attentes du monde économique, moins lourdes à réviser que les diplômes ministériels en CPC, et plus proches d'une définition contemporaine des compétences, des nécessités de la GPEC... Il faut donc faciliter leur développement et reconnaissance, assurent les partenaires sociaux.

Bonne nouvelle : au soir d'une journée d'échanges organisée le 20 octobre dernier par le Copanef à Paris, les participants – aussi bien Jean-Marc Huart, pour la DGesco (Direction générale de l'enseignement scolaire), Cédric Puydebois, pour la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), qu'Alain Druelles, directeur éducation-formation au Medef¹ – convenaient que la solution réside dans "la complémentarité des certifications". ●

À la une

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

LA VOLONTÉ D'UNE COLLABORATION ENTRE CERTIFICATEURS

Une collaboration entre certificateurs offrirait de prometteuses perspectives au système français de certification professionnelle.

Laurent Gérard



George Asseraf, président de la Commission nationale de la certification professionnelle, ici lors d'une exposition "De l'objet aux métiers".



1.

www.modernisation.gouv.fr/laction-publique-se-transforme/en-évaluant-ses-politiques-publiques/espace-dedie/evaluation-certification-professionnelle

Au vu des enjeux économiques et de compétences, la question de la construction des certifications professionnelles devrait trouver une sortie par le haut, au profit de tous les acteurs (citoyens, acteurs économiques, acteurs politiques). Ce qui nécessitera certainement une réforme de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Selon l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et celle de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche (IGAENR), le système est sans doute à la fin d'un cycle¹. En cause : "La faible régulation de l'offre de certifications par la CNCP, en raison essentiellement de pouvoirs et de moyens limités."

"La CNCP se trouve en tension, entre des missions régaliennes établies depuis 2002, mais adossées à des pouvoirs de régulation particulièrement

limités, des effectifs très réduits et des usages nouveaux des outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle", reconnaît son président, George Asseraf.

“Développer des pratiques d'ingénierie communes”

limités, des effectifs très réduits et des usages nouveaux des outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle", reconnaît son président, George Asseraf.

Trois scénarios de transformation

Afin de donner un nouvel élan, les inspections proposent trois scénarios de transformation, selon une ambition croissante.

Le premier : améliorer le fonctionnement du système en gardant pour l'essentiel le cadre actuel (donc sans renforcement significatif de la capacité de régulation de la CNCP).

Le second consisterait à renforcer sensiblement la capacité de suivi et le pouvoir de recommandation de la CNCP, voire à lui octroyer un pouvoir contraignant de régulation vis-à-vis des ministères certificateurs et des branches professionnelles.

Le troisième prévoit de refondre plus profondément le système en s'appuyant sur la mise en place, sous le pilotage de la CNCP, d'un nouveau référentiel national des compétences relatives à chaque métier, qui servirait de guide dans l'élaboration et la reconnaissance des certifications.

"Les scénarios 2 et 3 reposent sur une recommandation forte : conférer à la CNCP un statut d'agence, pour la conforter dans ses missions, comme en Allemagne. Le choix sera politique, et, peut-être, figurera dans la prochaine réforme", conclut George Asseraf.

Trois initiatives des partenaires sociaux

Autres ferments de sortie par le haut : les partenaires sociaux ont récemment lancé trois initiatives. Le Copanef propose ainsi que sa charte de la certification professionnelle (élaborée au sein de son comité Observatoires et certifications) soit partagée par tous les constructeurs de certifications. ●●●

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 décembre 2017

À la une

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Remise de CQP Routes à la FRTP (Fédération régionale des travaux publics) d'Aquitaine.



En formation certifiante au centre Afpa de Chambéry.



“ Éviter de multiplier les certifications ”

signera un engagement avec le Copanef. “La logique est de faire confiance a priori, et de contrôler ensuite”, confie Xavier Royer, qui met en avant l'ambition d'inversion des logiques.

Objectif, cette fois : éviter que tous les organismes de formation privés ne déposent leur certification propre à l'Inventaire, ce qui alourdit le travail de la CNCP et rend illisible le panorama de ce type de certifications.

Enfin, un projet est en phase de conclusion définitive entre l'État et les partenaires sociaux : le lancement d'un certificat commun État-Copanef relatif aux “usages des fondamentaux du numérique dans un environnement professionnel”. Il s'agira d'une certification regroupant de multiples co-constructeurs (Afpa, branches, DGEFP, Copanef, etc.). Ce serait une première, puisqu'aujourd'hui le dépôt ne peut être juridiquement fait que par un seul concepteur.

Cette collaboration intercertificateurs porte un ferment crucial dans la réforme du système français de certification. Si le succès est définitif, il ouvre la voie à une nouvelle collaboration entre certificateurs. ●



2. Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (utilité économique ou sociale). www.cncp.gouv.fr/question-que-linventaire

●●● Cette chartre concernerait donc toutes les certifications professionnelles, et pas seulement celles élaborées par les partenaires sociaux au niveau des branches et de l'interpro (CléA, CQP, CQPI et les nouveaux CCPI, lire ci-dessous). Objectif : déboucher sur des pratiques d'ingénierie communes.

Autre initiative : le lancement de la chartre paritaire du certificat de compétences professionnelles interbranches. “Les CCPI visent à répondre au besoin d'élaboration de certifications transverses”, explique Xavier Royer, co-animateur du comité Observatoires et certifications du Copanef. Concrètement : le Copanef créera des certifications professionnelles éligibles à la catégorie C de l'Inventaire², et les offrira librement et gratuitement au marché de la formation professionnelle. Chaque organisme de formation désireux de décerner cette certification CCPI à ses formés



Jean-Marc Cerf, directeur du CFA Stephenson, et deux jeunes en formation

Centre Inffo met en ligne

LE JOURNAL DE LA REFORME 2018

Formation professionnelle, apprentissage, assurance chômage, au jour le jour



Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des politiques publiques, Centre Inffo met à la disposition de tous un site unique, entièrement dédié aux réformes en cours :

<https://reforme.centre-inffo.fr>

Le journal de la réforme 2018 vous propose une sélection d'articles issus des sites de Centre Inffo. Actualité, droit, ressources documentaires... suivez la réforme au jour le jour

Abonnez-vous également à la newsletter hebdomadaire gratuite.

Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo est l'expert qui décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, il est doté d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation permanente.

Centre Inffo développe à la fois une offre de formation professionnelle, une expertise juridique et documentaire, une dimension d'ingénierie et de conseil dans les champs orientation/formation ainsi qu'un rôle d'animation du débat public. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des acteurs de la formation professionnelle publics et privés, il les soutient et les accompagne dans leur action d'accueil, d'information, de conseil et d'assistance au public.