

# LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



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

19 MARS 2019



2019

# COMPRENDRE ET APPLIQUER LA RÉFORME !



RÉFORME



OPÉRATEURS DE  
COMPÉTENCES



TRANSITION



COMPTE PERSONNEL  
DE FORMATION



APPRENTISSAGE



QUALITÉ



Toute la réforme  
de la formation  
et ses décrets  
dès leur parution.

L'intégralité du droit  
de la formation mis à jour  
en permanence.

[www.centre-info.fr/droit](http://www.centre-info.fr/droit)

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

---

Relever le défi de l'emploi et des compétences en ciblant en priorité les demandeurs d'emploi et les personnes les moins qualifiées, en simplifiant le système tout en améliorant les droits des individus, telle est l'ambition de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel.

Quelques mois après sa promulgation le 5 septembre 2018 par le président de la République, la majorité des décrets d'application sont à ce jour publiés au *Journal officiel*.

Parmi les nouveautés et avancées majeures de la loi : la monétisation du CPF et son accès simplifié par une application mobile, la collecte de la taxe d'apprentissage et de la contribution des entreprises confiée aux Urssaf, la modification du rôle et du nombre des Opca qui deviennent des Opco (opérateurs de compétences), de nouveaux droits pour les apprentis et des démarches simplifiées pour les employeurs, un nouveau cadre de certification des organismes de formation... France compétences, l'instance centrale de gouvernance et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, a remplacé les instances de gouvernance nationales (Copanef, Cnefop) et a absorbé le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Le calendrier de mise en œuvre des réformes s'échelonne jusqu'en 2021. Tout au long de ces étapes, Centre Inffo sera à vos côtés pour vous aider à décrypter les grands enjeux, à travers notamment nos publications, nos Journées d'actualité et nos formations.

Ce dossier présente sous forme de synthèse un point d'étape au 19 mars 2019 de la mise en œuvre de la loi. Il décline les événements-clés ainsi que les ressources documentaires incontournables pour appréhender le sujet. Il propose également l'intégralité des préconisations des rapports qui ont nourri les débats.

Le département Documentation de Centre Inffo

Edito



# LE RÉSEAU DES PROFESSIONNELS

de l'information-documentation de l'apprentissage,  
l'orientation, la formation et l'emploi



## RÉSEAU ARIANE

Centre Inffo est l'expert national en charge d'analyser et de décrypter l'actualité de la formation professionnelle.

Doté d'un département Documentation, il met à la disposition des professionnels de nombreuses ressources sur l'apprentissage, l'orientation et la formation tout au long de la vie, disponibles sur le site [www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr).

Fort de cette expertise, Centre Inffo a mis en place, en avril 2012, le réseau documentaire Ariane.

### SES OBJECTIFS

- Favoriser les échanges et mutualiser les pratiques
- Faciliter l'accès aux ressources documentaires
- Valoriser les fonds documentaires
- Promouvoir les travaux documentaires des membres du réseau
- Créer des partenariats par la réalisation de produits documentaires

Pour permettre à tous les professionnels de la formation d'être informés des travaux réalisés par l'ensemble des membres du réseau Ariane, Centre Inffo a créé un site internet accessible à tous : <http://ariane.centre-inffo.fr>

Les internautes pourront ainsi mieux connaître les activités des centres de ressources représentés au sein du réseau, y trouver leurs actualités, les accès aux bases de données documentaires...

Le réseau Ariane s'est mobilisé à nouveau pour la 16<sup>e</sup> édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle qui s'est déroulée à Biarritz du 30 janvier au 1<sup>er</sup> février 2019 en contribuant à la réalisation de la [webographie](#).

### LES MEMBRES DU RÉSEAU

- Afpa. Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
- Centre Inffo. Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- Centres et pôle académiques de ressources du réseau francilien de la formation tout au long de la vie du ministère de l'Éducation nationale
- Céreq. Centre d'études et de recherches sur les qualifications

- CIDJ. Centre d'information et de documentation jeunesse
- Cnam-CDFT. Centre de documentation sur la formation et le travail - Conservatoire national des arts et métiers
- CNFPT. Centre national de la Fonction publique territoriale Ile-de-France - Délégation Première Couronne
- DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- France Stratégie
- IGEN-IGAENR. Inspection générale de

l'Éducation nationale-Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche

- Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
- Ires. Institut de recherches économiques et sociales
- Onisep. Office national d'information sur les enseignements et les professions
- Universciences. Département Cité des métiers

### PILOTE DU RÉSEAU ARIANE

Laurence Le Bars, responsable du département Documentation de Centre Inffo - [l.lebars@centre-inffo.fr](mailto:l.lebars@centre-inffo.fr)



# Sommaire

## Réforme de la formation professionnelle et de l'orientation

- p. 5 **Synthèse**
- p. 16 **Ressources documentaires**

## Réforme de l'apprentissage

- p. 28 **Synthèse**
- p. 32 **Ressources documentaires**

## Sélection documentaire

- p. 38 **Les dates-clés de la réforme**  
Inffo formation n° 959 du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019
- p. 39 **Les organismes de formation privés approuvent les innovations de la réforme**  
Inffo formation n° 961 du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019
- p. 40 **Annexe « Jaune » formation : les chiffres-clés de la dépense globale**  
Inffo formation n° 958 du 15 au 31 janvier 2019
- p. 41 **Mise en œuvre de la loi Avenir professionnel : France compétences fait ses premiers choix stratégiques**  
Inffo formation n° 961 du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2019
- p. 43 **France compétences vote son budget prévisionnel**  
Le Quotidien de la formation du 8 mars 2019
- p. 44 **France compétences publie une infographie sur l'apprentissage et les niveaux de prise en charge**  
Le Quotidien de la formation du 15 mars 2019
- p. 46 **Les opérateurs de compétences se préparent à leurs nouvelles missions**  
Inffo formation n° 960 du 15 au 28 février 2019
- p. 48 **L'application mobile CPF ouvre de multiples perspectives pour l'écosystème de la formation**  
Inffo formation n° 960 du 15 au 28 février 2019
- p. 50 **La caisse des dépôts se voit officiellement confier la gestion du compte personnel de formation**  
Inffo formation n° 959 du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019
- p. 52 **CPF dans les ministères : plafond de prise en charge des frais pédagogiques**  
Inffo formation n° 961 du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2019
- p. 53 **Compte personnel de formation : la suppression des listes de formations éligibles**  
Caisse des dépôts et consignations, 26 novembre 2018
- p. 55 **Les partenaires sociaux organisent l'après-copanef**  
Le Quotidien de la formation du 21 janvier 2019
- p. 56 **Coup d'envoi de l'acte 2 de la démarche qualité**  
Le Quotidien de la formation du 18 mars 2019
- p. 57 **Le nouveau dispositif qualité, plus lisible pour le grand public**  
Inffo formation n° 960 du 15 au 28 février 2019

# Sommaire

Sommaire...

- p. 59 **Des certifications professionnelles plus adaptées aux besoins en compétences des entreprises**  
Inffo formation n° 960 du 15 au 28 février 2019
- p. 61 **Un réseau territorial pour développer l'action de formation en situation de travail**  
Le Quotidien de la formation du 6 mars 2019
- p. 62 **Loi Avenir professionnel : les services RH et formation s'emparent de la réforme**  
Inffo formation n° 959 du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019
- p. 66 **Comment mobiliser les premiers dispositifs « pro-a » dans son entreprise ?**  
Le Quotidien de la formation du 28 février 2019
- p. 67 **Deux régimes de financement de l'apprentissage cohabiteront en 2019**  
Le Quotidien de la formation du 14 décembre 2018
- p. 68 **Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » : transition pour la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage**  
Note DGEFP, octobre 2018
- p. 71 **Campagne de promotion et premières prépas : le ministère soutient l'apprentissage**  
Le Quotidien de la formation du 22 février 2019
- p. 72 **Rapport Marx-Bagorski : onze opérateurs de compétences pour transformer la formation professionnelle**  
Inffo formation n° 950 du 15 au 28 septembre 2018
- p. 74 **Réforme 2018 : le nouvel accord national interprofessionnel formation est finalisé**  
Inffo formation n° 939 du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2018

Dossier réalisé par le département Documentation de Centre Inffo, 19 mars 2019

Laurence Le Bars, responsable du Département

[l.lebars@centre-inffo.fr](mailto:l.lebars@centre-inffo.fr)

Catherine Quentric, documentaliste

[c.quentric@centre-inffo.fr](mailto:c.quentric@centre-inffo.fr)

2019

## Journal de la réforme de la formation



[reforme.centre-inffo.fr](http://reforme.centre-inffo.fr)

L'expertise  
de Centre Inffo  
pour comprendre  
les enjeux de la loi  
« Avenir professionnel »

« La formation professionnelle n'est pas à la hauteur des enjeux de notre temps et des attentes de nos concitoyens! 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 19 mars 2019, 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 rapports.

# RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ORIENTATION

## ► 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 2018 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 par 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 opérateurs de compétences, restructurés autour de grandes filières économiques, remplaceront les

Opca et une agence nationale France Compétences se substituera aux actuelles instances de pilotage.

L'ensemble de ces propositions fera l'objet d'un projet de loi qui sera présenté le 18 avril 2018 en

## PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD (voir aussi les éditions du Quotidien de la formation des 22, 23, 27 février 2018 et 2 mars 2018)

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).



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.

### ► Présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 avril 2018

Muriel Pénicaud a dévoilé le 6 avril 2018 le « [Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) » en conférence de presse avant sa présentation en Conseil des ministres le 27 avril 2018. Le texte a été parallèlement transmis au Conseil d'État et aux partenaires sociaux, avant son examen par le Cnefop le 10 avril 2018. Il reprend les

annonces déjà faites par la ministre sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage en mars.

### ► Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018

Le Conseil d'État a publié le 30 avril 2018 un [avis](#) sur le projet de loi. Les sages ont validé la plupart des dispositions relatives à la formation professionnelle: compte personnel de formation (CPF), élargissement des formations éligibles au CPF, congé de transition professionnelle alimenté par le CPF, renforcement du rôle des branches, transformation des OPCA en opérateurs de compétences...

## ► Début des travaux parlementaires en mai 2018

### Les rapporteurs du Parlement



La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a nommé trois rapporteurs: [Catherine Fabre](#) sur le titre I<sup>er</sup> « Vers une nouvelle société de compétences », [Nathalie Elimas](#) sur le titre III « Dispositions relatives à l'emploi » et [Aurélien Taché](#) sur le titre II « Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste ».



La commission des affaires sociales du Sénat a nommé trois rapporteurs sur le projet de loi. Sur le titre I<sup>er</sup> « Vers une nouvelle société de compétences », [Catherine Fournier](#) (Pas-de-Calais - UC) est nommée pour les dispositions relatives à la formation professionnelle et [Michel Forissier](#) (Rhône - LR) pour les dispositions relatives à l'apprentissage. [Frédérique Puissat](#) (Isère - LR) est nommée sur les titres II « Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste » et III « Dispositions relatives à l'emploi ».

### Les auditions à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale



Audition d'Hervé Morin, président de Régions de France, le 15 mai 2018.



Audition des organisations patronales le 22 mai 2018.  
Florence Poivey (MEDEF), François Asselin (CPME), Alain Griset (U2P).



Audition de la ministre du Travail le 23 mai 2018.



Auditions des organisations syndicales le 23 mai 2018.  
Maxime Dumont (CFTC), Jean-François Focard (CFE-CGC), Michel Beaugas (FO), David Meyer (CGT), Yves Ricordeau (CFDT).

[Calendrier des travaux](#) de la commission au 31 mai 2018.

### Les auditions à la commission des affaires sociales du Sénat



Table ronde sur la formation professionnelle du 16 mai 2018.

Intervenants: Céline Schwebel, présidente, Jean-Philippe Maréchal, vice-président, Joël Ruiz, directeur général de l'Agefos-PME et Jean-Marie Luttringer, expert en droit de la formation.

Audition de Bertrand Martinot, directeur général adjoint des services de la Région Ile-de-France chargé du développement économique, de l'emploi et de la formation et de Anne-Valérie Aujames et Alain Bao, représentants de la Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (Fnadir) le 23 mai 2018. [Lire le compte rendu de l'audition.](#)

[Calendrier prévisionnel des travaux](#) de la commission au 25 mai 2018.

### ► Lancement d'une mission sur les futurs opérateurs de compétences le 29 mai 2018

Le ministère du Travail a lancé une mission pour réfléchir au périmètre des futurs opérateurs de compétences. La mission est confiée à Jean-Marie Marx, président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), et à René Bagorski, président de l'Afref (Association française de réflexion et d'échange sur la formation). Les résultats de leurs travaux devront être remis à la ministre du Travail au plus tard dans la première quinzaine du mois d'août. [Lire la lettre de mission.](#)

### ► Adoption par la commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale du projet de loi le 1<sup>er</sup> juin 2018

Après l'examen des [1400 amendements](#) déposés sur l'ensemble du projet de loi (dont 900 relatifs au titre I portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage), la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté le projet le vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018. 297 amendements ont été adoptés.

### ► Débats à l'Assemblée nationale du 11 au 19 juin 2018



Discours de présentation de Muriel Pénicaud le 11 juin 2018. Consulter la vidéo et sa retranscription.

L'examen du texte par les députés en séance publique à l'Assemblée nationale s'est déroulé du 11 au 16 juin 2018. À l'issue des débats, le texte a été adopté par les députés par 349 voix pour, 171 contre et 41 abstentions.

Plus de [200 amendements](#) ont été adoptés. Leurs modifications précisent ou complètent les dispositions prévues par le gouvernement ou celles introduites en commission des affaires sociales mais ne remettent pas en cause les fondamentaux du texte. Celui-ci sera ensuite soumis à la commission des affaires sociales du Sénat dont les travaux débiteront le 27 juin 2018 après audition des partenaires sociaux et de la ministre du Travail.



Voir les vidéos et les comptes rendus des séances publiques

Parmi les principaux aménagements du texte sur le volet « formation » :

- la création d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée par l'État chargée de valider les demandes de CPF de transition ;
- la reconfiguration du conseil en évolution professionnelle (CEP), dispensé par de nouveaux opérateurs sélectionnés par appel d'offres ;
- le renforcement des missions de France Compétences en matière d'évaluation, de contrôle et de pilotage.

À cette occasion, le 19 juin 2018 le Premier ministre Edouard Philippe et Muriel Pénicaud ont organisé un Facebook Live au cours duquel ils ont répondu aux questions des internautes sur la réforme. Voir le [Facebook Live](#) et sa [retranscription](#).

### ► Adoption par la commission des affaires sociales du Sénat du projet de loi le 27 juin 2018


La commission des affaires sociales du Sénat a adopté le [projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) le 27 juin 2018. [215 amendements](#) ont été apportés au texte transmis par l'Assemblée nationale. S'agissant de l'apprentissage et de la formation professionnelle, ces amendements portent notamment sur un renforcement du rôle des Régions dans la gouvernance de l'apprentissage et sur leurs moyens d'action en matière d'information sur les professions et les formations. Le texte prévoit que le CEP s'inscrive dans le cadre du service public régional de l'orientation et confie aux Régions le soin de désigner un opérateur régional. Pour le CPF, la commission a défini une période transitoire pour la conversion en euros des

stocks d'heures actuels et prévu un mécanisme d'actualisation pour les droits acquis dès 2019. Elle a également renforcé la co-construction des parcours de formation entre employeur et salarié. La commission a par ailleurs adopté des amendements concernant France Compétences afin « *de garantir une gouvernance réellement quadripartite et d'éviter que cette nouvelle agence devienne uniquement un opérateur de l'État* ».

Un [tableau comparatif](#) entre le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale et le texte adopté par la commission du Sénat en première lecture est en ligne.

### ► Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet 2018

Le Sénat a procédé à l'examen du projet de loi en séance publique du 10 au 16 juillet 2018. Plus de [700 amendements](#) ont été déposés pour cette discussion (lire les comptes rendus des séances des [10](#), [11](#), [12](#), [13](#) et [16](#) juillet). Le texte a été adopté par 205 voix pour et 113 contre. Les sénateurs ont notamment renforcé le rôle des Régions et rejeté la proposition du gouvernement de confier aux partenaires sociaux le soin de négocier une nouvelle convention d'assurance chômage. L'annonce d'une renégociation avait été faite par le président de la République devant les parlementaires réunis en Congrès le 9 juillet.

 Voir les vidéos des séances publiques des 10 juillet ([après-midi](#) et [soir](#)), 11 juillet ([après-midi](#) et [soir](#)), 12 juillet ([matin](#), [après-midi](#) et [soir](#)), 13 juillet ([matin](#) et [après-midi](#)) et 16 juillet ([matin](#)).

### ► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

Le gouvernement ayant engagé la procédure accélérée, la commission mixte paritaire (CMP, 7 sénateurs et 7 députés) chargée de trouver une version commune aux deux chambres a été convoquée le 16 juillet. Les membres ne sont toutefois pas parvenus à un consensus. Principaux points de blocage: la participation des Régions au nouveau système d'organisation et de financement de l'apprentissage et la renégociation de l'accord sur l'assurance chômage.




En Conseil des ministres du 18 juillet, Jean-Marie Marx a été nommé haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi auprès de la ministre du Travail Muriel Pénicaud.

[Communiqué de presse](#)

### ► Nouvel examen du texte à l'Assemblée nationale du 23 au 25 juillet 2018

Le texte a été réexaminé en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale (23 juillet). La plupart des amendements adoptés par les députés annulent les modifications apportées par les sénateurs, concernant en particulier le rôle des Régions et la nouvelle convention d'assurance chômage. Les rares nouveautés portent sur des modalités pratiques (gestion du CPF par la Caisse des dépôts et

consignations) ou des mesures transitoires (abandonnement du CPF par les opérateurs de compétences en 2019).

 Voir les vidéos des séances publiques des 23 juillet ([1<sup>ère</sup>](#) et [2<sup>ème</sup>](#) séance), 24 juillet ([1<sup>ère</sup>](#) et [2<sup>ème</sup>](#) séance) et 25 juillet ([1<sup>ère</sup>](#) séance) ainsi que du vote le 1<sup>er</sup> août ([1<sup>ère</sup>](#) séance).

### ► Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1<sup>er</sup> août 2018

Réunie le 26 juillet, la commission des affaires sociales du Sénat a rejeté le projet de loi en nouvelle lecture. Elle critique la procédure accélérée, la méthode d'élaboration du texte, la réouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage et le rejet en bloc des quelques 380 amendements adoptés au Sénat.

La discussion en séance publique le 30 juillet a donc porté sur le texte adopté par l'Assemblée nationale. Les sénateurs ont adopté, par 195 voix pour et 23 voix contre ([voir les résultats du scrutin public](#)), la motion tendant à opposer la question préalable sur le projet de loi. Par conséquent, le projet de loi a été rejeté par le Sénat.

 Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

### ► Adoption de la loi le 1<sup>er</sup> août 2018

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi le 1<sup>er</sup> août, par un ultime vote de l'Assemblée nationale (137 voix pour, 30 voix contre). Le président de la République a annoncé le 3 août qu'il promulguerait la loi à la rentrée, après l'avis du Conseil constitutionnel. Néanmoins, dans le même temps, trois recours ont été déposés au Conseil. L'un émane des [trois groupes de gauche](#) du Palais-Bourbon (LFI, communistes et Nouvelle Gauche), le deuxième des [députés Les Républicains](#) et le troisième de leurs [collègues sénateurs](#). Le Conseil constitutionnel dispose de trente jours pour statuer.



## ► Validation partielle du Conseil constitutionnel le 4 septembre 2018

Le 4 septembre, le Conseil constitutionnel a validé les principales dispositions de la loi, malgré les recours déposés, mais a censuré plusieurs cavaliers législatifs. Il s'agit notamment de dispositions relatives à l'enseignement à distance pour les établissements d'enseignement supérieur privés, la remise de rapports sur les politiques régionales de lutte contre l'illettrisme et les centres d'information

et d'orientation. Le Conseil a également censuré une disposition qui permettait de légiférer par ordonnances pour « *redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées* ». Lire le [communiqué de presse](#) et la [Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#).

## ► Promulgation de la loi le 5 septembre 2018



Promulgation de la loi « Travail : liberté du choix de son avenir professionnel » par Emmanuel Macron

La loi a été promulguée par le président de la République [devant les caméras de l'Élysée](#) le 5 septembre, puis publiée au *Journal officiel* du 6 septembre ([Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)).

70 décrets d'application sont attendus pour une entrée en vigueur effective de la loi, dont la majorité devrait être publiée avant le 31 décembre 2018. L'entrée en application des dispositions sur le titre I, consacré à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, s'étale jusqu'au 31 décembre 2021. Par ailleurs, des ordonnances sont aussi attendues (voir le calendrier sur le site [reformecentre-inffo.fr](#)).

## ► Remise du rapport sur la transformation des Opca le 6 septembre 2018

Jean-Marie Marx et René Bagorski ont remis le 6 septembre leur [rapport](#) sur la transformation des Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) en Opco (opérateurs de compétences) à Muriel Pénicaud. Selon les rapporteurs, « *leurs nouvelles missions, qui iront de l'ingénierie de certification, au financement de l'alternance, en passant par la GPEC, nécessitent que les futurs Opco s'organisent autour de champs de cohérence et de pertinence économique forts, alors*

*que le paysage actuel (20 Opca) se caractérise encore trop souvent par une hétérogénéité de regroupement et de fonctionnement* ». Les deux experts recommandent de regrouper les différents secteurs économiques en 11 opérateurs. La volonté d'aboutir à « *des champs cohérents construits à partir d'une approche proximité et compétences, métiers* » a guidé les choix des rapporteurs, pour proposer le champ d'intervention des Opco.

### LES PRINCIPALES MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'alimentation du compte personnel de formation (CPF) désormais en euros, à hauteur de 500 euros par an pour les salariés (dans la limite de 5 000 euros) et 800 euros pour les salariés non qualifiés (dans la limite de 8 000 euros).

L'élargissement de l'éventail de formations pouvant être suivies grâce au CPF.

La création d'un « service dématérialisé gratuit » pour accéder aux « informations sur les formations éligibles », s'inscrire et payer les formations.

La suppression du congé individuel de formation (CIF), remplacé par un dispositif similaire intégré au CPF.

Un mécanisme de certification des organismes de formation (critères de qualité définis par décret).

Les opérateurs paritaires collecteurs agréés (Opca), rebaptisés « opérateurs de compétences », toujours gérés par les partenaires sociaux, ne collecteront plus les cotisations formation, rôle qui sera assuré par l'Urssaf.

La création de France Compétences, agence gérée par l'État, les Régions et les partenaires sociaux fusionnant trois instances actuelles : le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Elle sera notamment chargée de réguler la qualité et le coût des formations.

### ► Echancier de mise en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

L'échéancier de mise en application de la loi mis en ligne sur le [site de Légifrance](#) le 1<sup>er</sup> octobre s'échelonne d'octobre 2018 à 2021. Ce document donne une indication des dates envisagées pour la sortie des décrets qui viendront préciser les dispositions instaurées par la loi promulguée le 5 septembre. Au total, pour le titre 1<sup>er</sup> de la loi qui réforme le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, un peu plus de cent mesures d'application sont attendues dont une soixantaine avant la mi-décembre 2018.

### ► Note de cadrage relative à la procédure d'agrément des futurs Opco le 5 octobre 2018

Afin d'accompagner la restructuration des Opca autour des futurs opérateurs de compétences, le ministère du Travail met à disposition de l'ensemble des acteurs concernés (partenaires sociaux, gouvernance et salariés des Opca...) une [note de cadrage](#) pour faciliter l'appropriation de la procédure d'agrément des futurs opérateurs de compétences et les accompagner dans les changements à organiser.

La note expose les orientations et les principes sur lesquels s'appuiera l'autorité administrative pour la mise en œuvre de la procédure d'agrément des futurs opérateurs de compétences, dans le respect des textes réglementaires à venir. Enfin, l'administration met en place une boîte fonctionnelle [creationopco@emploi.gouv.fr](mailto:creationopco@emploi.gouv.fr) pour recueillir et traiter les questions des acteurs.

La date limite de dépôt des demandes d'agrément est fixée au 31 décembre 2018.

### ► Examen des premiers textes d'application de la loi par le Cnefop à partir du 12 octobre

Après avoir été nommé préfigurateur de France compétences, le 17 octobre 2018 et directeur général par intérim de France compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ([Arrêté du 17 décembre 2018](#), JO du 20.12.18), Stéphane Lardy est nommé directeur général de France compétences à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ([Décret du 26 février 2019](#), JO du 28.02.19)



Hugues de Balathier est nommé directeur général adjoint de France Compétences le 9 novembre lors de la réunion plénière du Cnefop.



et, à partir du premier semestre 2019, tester les fonctionnalités de la future application CPF dans sa version bêta.

### ► Fin des examens des textes d'application de la loi par le Cnefop le 11 décembre 2018

Le Cnefop s'est réuni le 11 décembre pour sa dernière séance plénière. En tant qu'instance nationale chargée, entre autres missions, de l'examen pour consultation des textes législatifs relatifs à la formation et l'orientation professionnelles, ses attributions seront transférées vers une nouvelle instance : la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, le 1<sup>er</sup> janvier 2019. La CNNCEFP est le résultat de l'élargissement des attributions de l'actuelle Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

### ► Mise à jour de l'échéancier de publication des décrets d'application de la loi le 1<sup>er</sup> février 2019

Un nouvel échéancier est mis en ligne sur le site de [Légifrance](#).

### ► Présentation par la Caisse des dépôts et consignations de son calendrier et dispositif d'accompagnement à un panel d'organismes de formation réunis au ministère du Travail le 8 novembre 2018

La Caisse des dépôts et consignations met à disposition des organismes de formation un espace dédié [www.of.moncompteformation.gouv.fr](http://www.of.moncompteformation.gouv.fr). En s'inscrivant sur ce site, les professionnels désireux de se positionner sur le marché du CPF monétisé pourront s'informer régulièrement sur les avancées des travaux de la CDC, de l'actualité de la mise en œuvre de la réforme, participer à des enquêtes

### ► Comment enregistrer les certifications au RNCP et au répertoire spécifique en 2019 ?

France compétence annonce le 11 février la mise en ligne de la [téléprocédure](#) pour les demandes d'enregistrement des certifications, diplômes, titres et habilitations au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au Répertoire spécifique qui remplace l'inventaire.

Cette procédure simplifiée permettra de mieux tracer les différentes étapes de l'instruction des dossiers.

### ► 2,85 milliards d'euros de budget prévisionnel pour 2019, dont 20,5 millions d'euros pour le fonctionnement et l'investissement de France compétences

Lors de son [3<sup>e</sup> Conseil d'administration](#) le 7 mars, France compétences a voté son budget prévisionnel qui s'élève à 2,85 milliards d'euros, dont 20,5 millions d'euros pour le budget de fonctionnement et d'investissements de l'établissement. Le conseil d'administration a déterminé les compositions des commissions « Recommandations », présidée par Max Roche (Medef), « Évaluation », présidée par Philippe Debryne (CFDT) et « Audit et finances », présidée en alternance par Georgette Bréard et David Margueritte (Régions de France).

La composition de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle est fixée, Françoise Amat est nommée présidente ([Arrêté du 26 février 2019, JO du 03.03.19](#))



### ► France compétences émet les premières recommandations à destination des branches sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le Conseil d'administration de France compétences du 13 mars [a émis ses premières recommandations](#) à destination des branches professionnelles, concernant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Il a approuvé, à une large majorité, les 163 recommandations en direction des branches professionnelles.

L'ensemble des recommandations sera publiée prochainement [sur le site internet](#) de France compétences.

**16<sup>ème</sup>**  
UNIVERSITÉ D'HIVER  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
BIARRITZ  
DU 30 JANVIER AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019

**Réforme de la formation, de l'apprentissage  
et de l'orientation**

**Ensemble, relevons le défi  
des compétences !**

Consultez toutes les vidéos de la 16<sup>e</sup> UHFP entièrement consacrée  
à la loi Avenir professionnel sur la chaîne [Youtube de Centre Inffo](#)

Centre Inffo



## PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI AU JOURNAL OFFICIEL



*Consulter la présentation détaillée des textes d'application de la loi Avenir professionnel sur le site de Centre Inffo, rubrique [Droit de la formation](#)*

### ► Action de formation

[Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018](#) relatif aux formations suivies hors du temps de travail (JO du 26.12.18)

[Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018](#) relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences (JO du 30.12.18)

[Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018](#) relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences (JO du 30.12.18)

### ► Apprentissage

#### Primes à l'apprentissage

[Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018](#) portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés (JO du 19.12.18)

#### Maître d'apprentissage

[Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018](#) relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (JO du 14.12.18)

[Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019](#) relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (JO du 20.01.19)

#### Contrôle pédagogique des formations

[Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018](#) relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme (JO du 23.12.18)

#### Contrat d'apprentissage

[Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018](#) relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti (JO du 26.12.18)

### Expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

[Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018](#) portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville (JO du 30.12.18)

### Rémunération des apprentis

[Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)

### Aide unique aux employeurs d'apprentis

[Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO du 30.12.18)

### Détermination du niveau de prise en charge

[Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018](#) relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (JO du 30.12.18)

### Permis de conduire

[Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019](#) relatif au financement du permis de conduire des apprentis (JO du 04.01.19)

### ► Certifications professionnelles

#### Cadre national des certifications

[Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019](#) relatif au cadre national des certifications professionnelles (JO du 09.01.2019)

[Arrêté du 8 janvier 2019](#) fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles (JO du 09.01.19)

**PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI AU JOURNAL OFFICIEL**

[Arrêté du 4 janvier 2019](#) fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail (JO du 15.01.19)

**Commissions professionnelles consultatives**

[Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018](#) relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle (JO du 26.12.18)

**Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences**

[Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018](#) relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux (JO du 20.12.18)

**Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle**

[Décret n° 2018-1262 du 26 décembre 2018](#) relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (JO du 28.12.18)

[Arrêté du 15 février 2019](#) portant nomination de membres de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles au sein de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (JO du 23.02.19)

**Compte d'engagement citoyen**

[Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018](#) modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen (JO du 19.12.18)

[Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018](#) relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (JO du 30.12.18)

**Compte personnel de formation (CPF)****Abondements**

[Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018](#) relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation (JO du 20.12.18)

[Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018](#) relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (JO du 28.12.18)

**Conversion des heures en euros**

[Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018](#) relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros (JO du 15.12.18)

**Alimentation**

[Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018](#) relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation (JO du 30.12.18)

**Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle**

[Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (JO du 30.12.18)

**Gestion par la Caisse des dépôts et consignations**

[Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018](#) relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations (JO du 30.12.18)

**Mobilisation par le salarié**

[Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018](#) relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié (JO du 30.12.18)

**Formations éligibles**

[Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018](#) relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation (JO du 30.12.18)

**Contribution versée par les Esat pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés**

[Décret n° 2018-1346 du 28 décembre 2018](#) relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés (JO du 30.12.18)

**PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI AU JOURNAL OFFICIEL****► Conseil en évolution professionnelle**

[Décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018](#) relatif aux modalités d'information des personnes sur le conseil en évolution professionnelle (JO du 26.12.18)

**► Contrat de professionnalisation, expérimentations**

[Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018](#) relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (JO du 28.12.18)

[Arrêté du 26 décembre 2018](#) relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 28.12.18)

**► Contribution à la formation des entreprises**

[Décret n° 2018-1233 du 24 décembre 2018](#) relatif aux contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement de la contribution spécifique assise sur le revenu d'activité pour les cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (JO du 26.12.18)

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) relatif à la gestion des contributions du particulier employeur (JO du 27.12.18)

[Décret n° 2018-1344 du 28 décembre 2018](#) relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs (JO du 30.12.18)

**► France compétences**

[Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences (JO du 30.12.18)

[Arrêté du 11 janvier 2019](#) portant nomination au conseil d'administration de France compétences (JO du 15.01.19)

[Décret du 14 janvier 2019](#) portant nomination du président du conseil d'administration de France Compétences - M. Jérôme TIXIER (JO du 16.01.19)

[Décret du 26 février 2019](#) portant nomination du directeur général de France compétences - M. Stéphane LARDY (JO du 28.02.19)

**► Handicap****CDD « Tremplin »**

[Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018](#) relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs (JO du 15.11.18)

[Arrêté du 14 novembre 2018](#) portant approbation du cahier des charges « Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée "Tremplin" » (JO du 15.11.18)

[Arrêté du 26 décembre 2018](#) portant approbation du cahier des charges « Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée "Tremplin" » (JO du 30.12.18)

**Entreprises adaptées**

[Arrêté du 22 novembre 2018](#) fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (JO du 30.11.18)

[Arrêté du 5 décembre 2018](#) fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (JO du 13.12.18)

[Arrêté du 19 décembre 2018](#) fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (JO du 23.12.18)

[Décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018](#) relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap (JO du 30.12.18)



**PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI AU JOURNAL OFFICIEL**

[Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019](#) relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise (JO du 25.01.19)

[Arrêté du 6 février 2019](#) revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin (JO du 12.02.19)

**► Insertion par l'activité économique**

[Décret n° 2018-1198 du 20 décembre 2018](#) relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant (JO du 22.12.18)

**► Jeunes**

[Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018](#) définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie (JO du 14.12.18)

**► Mayotte**

[Décret n° 2018-1337 du 28 décembre 2018](#) portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte (JO du 30.12.18)

**► Opérateur de compétences****Composition du dossier de demande d'agrément**

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail (JO du 29.12.18)

[Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018](#) relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle (JO du 23.12.18)

**Pièces nécessaires au contrôle de service fait**

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail (JO du 29.12.18)

**Modalités de prise en charge des dépenses**

[Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018](#) relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail (JO du 30.12.18)

**► Orientation****DRONISEP**

[Décret n° 2019-10 du 4 janvier 2019](#) relatif aux modalités de compensation financière du transfert de compétences des Dronisep pris en application du VII de l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 06.01.2019)

**► Projet de transition professionnelle et commissions paritaires interprofessionnelles régionales**

[Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018](#) relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle (JO du 30.12.18)

[Arrêté du 28 décembre 2018](#) fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (JO du 30.12.18)

[Arrêté du 30 janvier 2019](#) modifiant l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (JO du 26.02.19)

**► Reconversion ou promotion par alternance (ProA)**

[Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018](#) relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance (JO du 26.12.18)

# ressources documentaires



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.



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<sup>er</sup> 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.

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.

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.



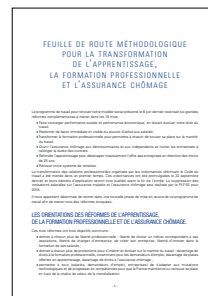
Jean-Pisani-Ferry  
Paris: Premier ministre, septembre  
2017, 68 p.

## 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).



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

## FEUILLE DE ROUTE

### Feuille de route méthodologique 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.





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 3<sup>ème</sup> 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.

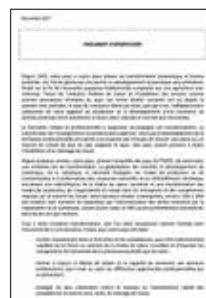
14- Apprécier de façon spécifique dans le nouvel outil national d'orientation et d'admission, qui remplacera l'APB, les profils des futurs bacheliers ultramarins des voies professionnelles et technologiques qui ont un projet de mobilité avec une meilleure pondération à leurs dossiers de candidature en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



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.



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 2 000 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.



Catherine Smadja  
Paris: Secrétariat d'État chargé  
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

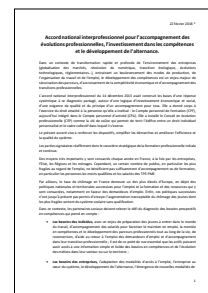
Ce rapport a été rédigé après des échanges avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et remis à Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 20 février 2018.

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 du déroulement de leur 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.



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 faire 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<sup>er</sup> 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.

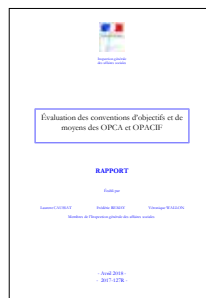
12- L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée.



Gouvernement français, 26 avril  
2018, 455 p.

## ÉTUDE D'IMPACT

### Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : étude d'impact

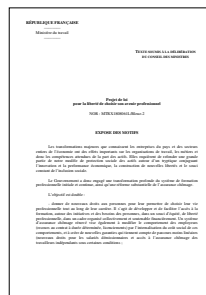


Laurent Caussat, Frédéric Remay,  
Véronique Wallon  
Paris: Inspection générale des  
affaires sociales, avril 2018, 209 p.

## RAPPORT

### Évaluation des conventions d'objectifs et de moyens des OPCA et Opacif

Ce rapport dresse le bilan de six ans de mise en œuvre des conventions triennales d'objectifs et de moyens (COM) conclues entre l'État et les OPCA ou les Opacif. Dans le contexte de la réforme de la formation, les auteurs formulent 7 recommandations de principe et 3 recommandations relatives aux moyens et aux outils pour la mise en œuvre des futurs COM avec les opérateurs de compétences.



Paris: Ministère du Travail, 27 avril  
2018, 124 p.

## PROJET DE LOI

### Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Les axes majeurs de la réforme de la formation professionnelle:

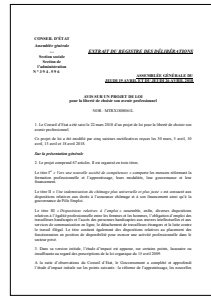
- investir massivement dans la formation pour créer une société de compétences ;
- donner à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel et construire son parcours ;
- protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences et vaincre, enfin, le chômage de masse.

5 mesures phares de la réforme:

- le compte personnel de formation (CPF) crédité de 500 euros par an pour tous les salariés ;
- le compte personnel de formation (CPF) crédité de 800 euros par an pour les salariés non qualifiés ;
- les demandeurs d'emploi auront davantage accès à la formation ;
- les TPE et PME bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- simplification: les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation à un seul organisme.



Conseil d'État  
Paris: Conseil d'État, 30  
avril 2018, 27 p.

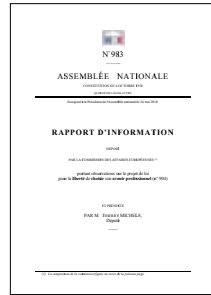


**EXTRAIT**

**Avis sur un projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

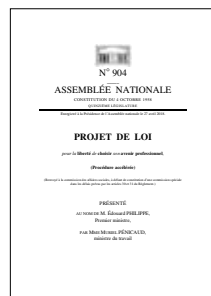
Le Conseil d'État a été saisi le 22 mars 2018 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le titre Ier « Vers une nouvelle société de compétences » comporte les mesures réformant la formation professionnelle et l'apprentissage, leurs modalités, leur gouvernance et leur financement.

Thierry Michels  
Paris: Assemblée nationale, 24 mai 2018,  
34 p.



**RAPPORT D'INFORMATION**

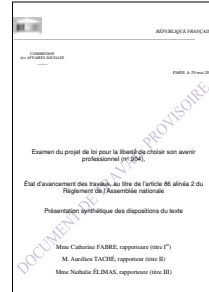
**Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes portant observations sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**



**DOSSIER**

**Dossier législatif du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

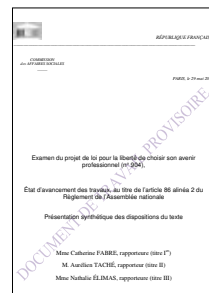
Ce dossier présente le texte du projet de loi, l'étude de son impact, l'avis du Conseil d'État, les avis des commissions, les amendements, le calendrier des auditions, l'agenda et les comptes rendus des débats.



Nathalie Elimas, Catherine Fabre,  
Aurélien Taché  
Paris : Assemblée nationale,  
29 mai 2018, 27 p.

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

**Examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904), état d'avancement des travaux, au titre de l'article 86 alinéa 2 du règlement de l'Assemblée nationale – Présentation synthétique des dispositions du texte (document de travail provisoire)**



Nathalie Elimas, Catherine Fabre,  
Aurélien Taché  
Paris : Assemblée nationale, 29  
mai 2018, 448 p.

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

**Examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904), commentaires d'articles (document de travail provisoire)**



Paris : Assemblée nationale, 1<sup>er</sup> juin 2018, 150 p.

## ANNEXE

**Texte de la commission des affaires sociales – Annexe au rapport. Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (procédure accélérée) (première lecture)**



Paris : Sénat, 20 juin 2018, 174 p.

## PROJET DE LOI

**Projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat**



## LA RÉFORME DE LA FORMATION : VERS UNE TRANSFORMATION PROFONDE DU SYSTÈME

Conférence organisée par le Carif Espace Compétences le 12 juin 2018 et animée par Jean-Philippe Cépède, directeur Juridique de Centre Inffo.

Retrouvez le support de présentation en téléchargement, ainsi que le podcast de cette matinée et l'accès à la rediffusion du live.



Laurent Lafon  
Paris : Sénat, 20 juin 2018, 65 p.

## AVIS

**Avis présenté au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel**





Michel Forissier, Catherine Fournier, Philippe Mouiller, Frédérique Puissat  
Paris : Sénat, 27 juin 2018, 664 p.



## RAPPORT

**Rapport au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Tome 1 – Rapport**

Michel Forissier, Catherine Fournier, Philippe Mouiller, Frédérique Puissat  
Paris : Sénat, 27 juin 2018, 653 p.



## TABLEAU COMPARATIF

**Rapport au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Tome 2 – Tableau comparatif**

Tableau comparatif entre le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale et le texte adopté par la commission du Sénat en première lecture.



Commission des affaires sociales du Sénat  
Paris : Sénat, 27 juin 2018, 173 p.

## PROJET DE LOI

**Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Texte de la commission des affaires sociales**



Michel Forissier, Catherine Fournier, Philippe Mouiller, Frédérique Puissat  
Paris : Sénat, 2 juillet 2018, 4 p.

## NOTE DE SYNTHÈSE

**Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Note de synthèse**



Anact, Cnefop, Copanef, DGEFP, FPSPP  
Lyon : Anact, juillet 2018, 282 p.

## RAPPORT FINAL

**Expérimentation Afest - Action de formation en situation de travail**



Aurélien Taché,  
Catherine Fournier  
Paris : Assemblée  
nationale, Sénat, 16 juillet,  
233 p.



## RAPPORT

**Rapport fait au nom  
de la commission mixte paritaire  
chargée de proposer un texte  
sur les dispositions restant  
en discussion du projet de loi  
pour la liberté de choisir  
son avenir professionnel**

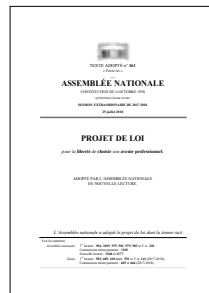


Michel Forissier, Catherine  
Fournier, Philippe Mouiller,  
Frédérique Puissat  
Paris : Sénat, 26 juillet 2018, 374 p.

## RAPPORT

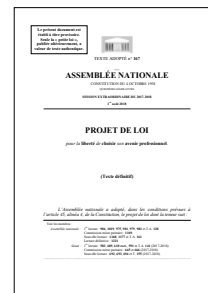
**Rapport fait au nom  
de la commission des affaires  
sociales sur le projet de loi,  
adopté par l'Assemblée nationale,  
en nouvelle lecture, pour la liberté  
de choisir son avenir professionnel**

Paris : Assemblée nationale,  
25 juillet 2018, 144 p.



## PROJET DE LOI

**Projet de loi pour la liberté de  
choisir son avenir professionnel,  
adopté par l'Assemblée nationale  
en nouvelle lecture « Petite loi »**



Paris : Assemblée nationale,  
1<sup>er</sup> août 2018, 199 p.

## TEXTE DÉFINITIF

**Projet de loi pour la liberté  
de choisir son avenir professionnel  
(texte définitif)**

Paris : Sénat, 25 juillet 2018,  
142 p.

## PROJET DE LOI

**Projet de loi adopté par  
l'Assemblée nationale en nouvelle  
lecture, pour la liberté de choisir  
son avenir professionnel, transmis  
par M. le Premier ministre  
à M. le président du Sénat**



René Bagorski,  
Jean-Marie Marx  
Paris : Ministère du Travail,  
24 août 2018 [diffusé le  
6 septembre 2018], 49 p.

**RAPPORT**

**Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences – Rapport de la mission confiée à MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski par Mme la Ministre du Travail**

Recommandations de la mission

**Création des opérateurs de compétences**

Dans les décisions d'agrément, veiller à respecter la cohérence et la pertinence économique des périmètres.

Désigner un opérateur de compétences pour les entreprises non rattachées à une convention collective.

Mettre en place une communication vers les branches et les partenaires sociaux sur les modalités d'agrément (orientations retenues pour le périmètre des opérateurs de compétences, calendrier, cahier des charges).

S'appuyer pour les nouveaux opérateurs de compétences sur les opérateurs actuels les plus en capacité d'assurer les nouvelles missions et une bonne continuité de service.

Garantir aux futurs opérateurs de compétences une bonne transmission d'informations par les Urssaf.

**Gouvernance des opérateurs**

Adapter la gouvernance au nouveau périmètre de l'opérateur de compétences, en intégrant toutes les parties prenantes.

Organiser l'articulation des instances (CPNE, CA, SPP) de façon à assurer un pilotage par les branches ou interbranches.

Créer des commissions paritaires transversales pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour l'alternance.

**Mise en oeuvre des missions des opérateurs**

Formaliser un cadre permettant la définition des coûts des contrats par France Compétences.

Etablir des coûts cohérents entre formations similaires de branches différentes.

Assurer la transmission à France Compétences des coûts des contrats par branche, et de la périodicité de leur réévaluation.

Mutualiser, dans chaque opérateur de compétences, les moyens et les travaux des différents observatoires.

Créer, au sein de chaque opérateur de compétences, une commission paritaire transversale pour la certification.

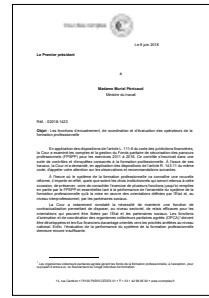
S'assurer que les opérateurs de compétences soient rapidement en appui des politiques d'emploi et d'insertion dans les territoires et les bassins d'emploi.

Renforcer le travail entre les différents opérateurs de compétences – sur les coûts, les certifications, les travaux prospectifs.

Organiser, au sein de la DGEFP, un appui projet dédié à destination des branches et des futurs opérateurs.

Mettre en place de nouvelles conventions d'objectifs et de moyens en fonction des nouvelles missions.

Assurer l'animation par France Compétences du réseau des opérateurs de compétences.

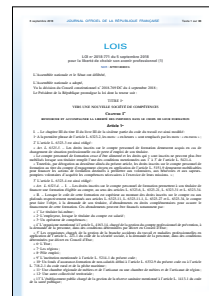


Paris : Cour des comptes,  
8 juin 2018  
[diffusé le 3 septembre 2018], 6 p.

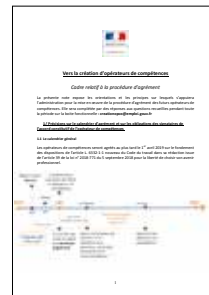
**RÉFÉRÉ**

**Les fonctions d'encadrement, de coordination et d'évaluation des opérateurs de la formation professionnelle**

Dans le nouveau cadre posé par la réforme de la formation professionnelle, la Cour appelle à consolider la fonction de contractualisation entre l'État et les opérateurs, à développer la coordination de ceux-ci, à améliorer l'allocation des moyens vers les priorités arrêtées au niveau national et à mieux évaluer la performance du système.



**LOI**  
**Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**  
**JORF du 6 septembre 2018**



Paris : Ministère du Travail,  
5 octobre 2018, 6 p.

**NOTE DE CADRAGE**

**Vers la création d'opérateurs de compétences : cadre relatif à la procédure d'agrément**



Droit social, n° 12,  
décembre 2018,  
pp. 960-1052  
Dossier coordonné  
par Jean-Marie Luttringer

## DOSSIER

### Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

#### Sommaire du dossier

- La bataille des compétences ne fait que commencer / Muriel Pénicaud
- La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la loi du 5 septembre 2018 "relative à la liberté de choisir son avenir professionnel" : introduction / Jean-Marie Luttringer
- La régulation dans le système de formation professionnelle : les changements nés de la création de France compétences et les évolutions du rôle de l'Etat / Cédric Puydebois
- Le paritarisme dans la formation professionnelle : déclin annoncé ou phénix renaissant des flammes ? / Philippe Debruyne
- La régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le financement / Stéphane Rémy
- Quelle place pour les branches professionnelles dans le nouveau paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage ? / François Falise
- De quoi la formation est-elle le nom ? / Sabrina Dougados
- Le compte personnel de formation rénové / Jean-Marie Luttringer
- L'accompagnement des travailleurs / Nicole Maggi-Germain
- Le renforcement de l'obligation de formation à la charge de l'employeur / Jean-Marie Luttringer, Sébastien Boterdael
- Les opérateurs de compétences : que reste-t-il de l'assurance formation ? / Jean-Pierre Willems
- La refonte du système des diplômes et des certifications professionnelles / Pascal Caillaud
- Le droit à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi / Yannick Pagnerre
- La contribution des juges à l'élaboration du droit à la formation professionnelle / Philippe Piccoli
- La formation professionnelle des jeunes : système dual en Allemagne, système dualiste en France / Jean-Louis Dayan
- Le cadre juridique renouvelé de l'apprentissage / Sébastien Boterdael
- Le nouveau visage des CFA après la réforme de l'apprentissage : missions, clients, offres de service / Patrice Guézou, Bernard Masingue
- La formation continue et sa réforme, talon d'Achille du système allemand de formation professionnelle / Bénédicte Zimmermann



FPSPP. Fonds paritaire de  
sécurisation des parcours  
professionnels  
Paris : FPSPP, décembre 2018, 57 p

## RAPPORT

### 9 ans d'investissements dans la formation, au service des actifs et de l'intérêt général. FPSPP. Rapport de fin de mission

Avant que ses équipes rejoignent celle de France Compétences en janvier 2019, le FPSPP publie un rapport qui retrace ses activités depuis sa création par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009. Au cours de ces 9 années, le FPSPP a géré 10 milliards d'euros, formé 4,3 millions de personnes dont près de 2 millions de demandeurs d'emploi et plus de 2,3 millions de salariés, financé 424 000 contrats de professionnalisation via la péréquation, consacré 4,3 milliards d'euros à des appels à projets au bénéfice de 3,2 millions de personnes, alloué 742 millions d'euros au financement de la rémunération de fin de formation (R2F) en 7 ans, investi 700 millions d'euros depuis 2015 au profit de la formation au titre du CPF des demandeurs d'emploi, soit 850 000 formations et consacré 277 millions d'euros à l'accès à l'emploi des jeunes par le financement de diverses actions y compris « Worldskills Competition » (Olympiades des métiers).



Laurence Le Bars,  
Emmanuelle Herpin  
Saint-Denis-La Plaine :  
Centre Inffo, décembre 2018, 38 p.

## DOSSIER

### L'étape II de la qualité en matière de formation : capitaliser sur l'expérience acquise pour relever les défis de demain. Séminaire du Cnefop du 17 décembre 2018 - Dossier documentaire

Avant que ses équipes rejoignent celle de France La loi du 5 mars 2014 et le décret du 30 juin 2015 ont été une étape importante de la politique publique en matière de qualité de la formation professionnelle ; leur mise en œuvre a mobilisé les acteurs ; le bilan d'étape réalisé a permis d'alimenter la réflexion sur la réforme en cours. La loi du 5 septembre 2018 marque désormais une nouvelle étape dans la régulation du marché de la formation professionnelle par la qualité. Dans ce contexte, le Cnefop a organisé un séminaire relatif à l'étape II de la qualité en matière de formation professionnelle, ses enjeux, les modalités de mise en œuvre et l'évolution du rôle respectif des acteurs qu'elle suppose. En support du séminaire, ce dossier documentaire propose une sélection d'articles d'actualité sur le sujet ainsi qu'une bibliographie.

D<sup>2</sup>OF, décembre 2018, 17.  
Paris : D<sup>2</sup>OF



## Datadock : les résultats de l'expérimentation sur le contrôle qualité mutualisé

À l'occasion d'un séminaire du Cnefop consacré à la qualité en matière de formation professionnelle, le GIE D<sup>2</sup>OF a dévoilé, lundi 17 décembre, les premiers résultats des contrôles conduits pour le compte d'une partie des financeurs membres de Datadock.

Après le lancement en janvier 2017 de la base de données Datadock recensant les organismes de formation déclarant respecter les critères qualité du décret de 2015, le GIE D<sup>2</sup>OF a lancé, à titre expérimental, une opération de contrôle commune à plusieurs financeurs. « Datadock est une base de données construite sur un prérequis de confiance », rappelle Stéphanie Lagalle, directrice d'Opcaim (métallurgie) et présidente du GIE D<sup>2</sup>OF. Lors du référencement d'un organisme de formation sur cette base de données, les vérifications portent sur la conformité des éléments de preuve fournis par rapport aux 21 indicateurs définis pour répondre aux six critères qualité. Le contrôle qualité réalisé a posteriori a pour but de vérifier la capacité d'un prestataire à respecter ces critères réglementaires.



Catherine Beauvois  
Paris : CNEFOP, décembre 2018,  
46 p.

## RAPPORT

### Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences

Catherine Beauvois, ancienne secrétaire générale du Cnefop, a été missionnée pour contribuer au cadrage des conditions du développement d'un accompagnement à la qualification, particulièrement pendant et après la formation. Elle a remis son rapport au Haut-commissaire aux compétences le 31 décembre 2018. Dans ce rapport, sont proposés deux volets qui pourraient être mis en place dans le cadre de l'appel à projets national dédié à l'accompagnement du développement des compétences qui va être lancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, au cours du premier trimestre 2019.



Paris : Cnefop,  
décembre 2018, 32 p.

## DOSSIER

### L'étape II de la Qualité en matière de formation professionnelle : capitaliser sur l'expérience acquise pour relever les défis de demain. Séminaire du Cnefop, 17 décembre 2018 – Support du séminaire Cnefop



Lire les chroniques mensuelles de Jean-Marie Luttringer sur le site [www.jml-conseil.fr](http://www.jml-conseil.fr)

#### Chroniques 2018

- Chronique 142 : Dossier de la revue Droit social consacré à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- Chronique 141 : L'abondement correctif au CPF, épée de Damoclès pour les entreprises occupant 50 salariés et plus
- Chronique 140 : La formation en situation de travail (Fest) : quel cadre juridique pour une innovation pédagogique ?
- Chronique 139 : Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport « Bagorski/Marx »
- Chronique 138 : La loi « avenir professionnel » organise le déclin du paritarisme de gestion de la formation professionnelle
- Chronique 137 : Quel CPF pour les travailleurs non-salariés ?
- Chronique 136 : Audition par la commission des affaires sociales du Sénat
- Chronique 135 : « Le triangle d'or » de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF
- Chronique 134 : La mort annoncée du CIF et sa transmutation en « droit de la transition professionnelle » ?
- Chronique 133 : Réforme de la formation professionnelle : Delors 1971, Macron 2018. Le contexte, La vision, le droit
- Chronique 132 : Le projet d'ANI formation du 22 février 2018 : la sécurité pour les salariés après la flexibilité pour les entreprises ?
- Chronique 131 : Ce que serait une réforme « radicale et sans tabou » de la formation professionnelle en alternance

#### Chroniques 2019

- Chronique 146 : Observations à propos du projet d'accord constitutif de l'OPCO des « entreprises de services »
- Chronique 145 : La troisième naissance d'avatars dénommés OPCO
- Chronique 144 : « 50 nuances du temps de formation » après la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
- Chronique 143 : Les fondamentaux du droit de la formation après la loi du 5 septembre 2018





# RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

## ► 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, a remis au gouvernement son [rapport de synthèse](#) qui clôture 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.

## ► 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 euros 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).

## ► Des précisions sur le financement

Lors des Rencontres sénatoriales de l'apprentissage le 16 avril, Muriel Pénicaud a exposé le financement prévu pour les Régions dans le cadre de la réforme de l'apprentissage. Selon la ministre, la réforme n'aura pas d'impact sur la capacité d'investissement des Régions, celle-ci augmentant même en 2018 et 2019, avec un complément de 250 millions d'euros en faveur de la péréquation



**Sylvie Brunet**  
Présidente de la section  
Travail et emploi du Cese

destinée notamment à financer les CFA des zones rurales ou des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

## ► Présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 avril 2018

Muriel Pénicaud a dévoilé le 6 avril le « [Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) » en conférence de presse avant sa présentation en Conseil des ministres le 27 avril. Le texte a été parallèlement transmis au Conseil d'État et aux partenaires sociaux, avant son examen par le Cnefop le 10 avril. Il reprend les annonces déjà faites par la ministre sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage en mars.

## ► Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018

Le Conseil d'État a publié le 30 avril un avis sur le projet de loi. Sur le volet apprentissage, le Conseil demande la suppression du taux réduit sur la taxe d'apprentissage pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, estimant que cette disposition ne respecte pas le principe d'égalité. Les sages demandent également la suppression du compte d'affectation spéciale relatif au financement de l'apprentissage « *qui relève du domaine de la loi de finances* ».

## ► Début des travaux parlementaires en mai 2018

L'examen du texte par les députés en séance publique à l'Assemblée nationale s'est déroulé du 11 au 16 juin. À l'issue des débats, le texte a été adopté par les députés par 349 voix pour, 171 contre et 41 abstentions.

Plus de [200 amendements](#) ont été adoptés. Leurs

modifications précisent ou complètent les dispositions prévues par le gouvernement ou celles introduites en commission des affaires sociales mais ne remettent pas en cause les fondamentaux du texte. Celui-ci sera ensuite soumis à la commission des affaires sociales du Sénat dont les travaux débiteront le 27 juin après audition des partenaires sociaux et de la ministre du Travail.

### ► Débats à l'Assemblée nationale du 11 au 19 juin 2018

L'examen du texte par les députés en séance publique à l'Assemblée nationale s'est déroulé du 11 au 16 juin. À l'issue des débats, le texte a été adopté par les députés par 349 voix pour, 171 contre et 41 abstentions.

Parmi les principaux aménagements du texte sur le volet « apprentissage » :

- une responsabilité accrue des branches professionnelles en matière d'apprentissage (co-construction des diplômes, détermination du coût des contrats...);
- la création d'une nouvelle classe de troisième « prépa-métiers » pour préparer l'orientation des collégiens, notamment vers l'apprentissage;
- le financement au contrat des centres de formation d'apprentis (CFA) et l'obligation pour les CFA et les lycées professionnels de rendre publics chaque année leurs taux d'obtention des diplômes et d'insertion.

### ► Adoption par la commission des affaires sociales au Sénat du projet de loi le 27 juin

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté le [projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) le 27 juin. Plusieurs amendements renforcent le rôle des Régions en matière d'apprentissage.

### ► Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet

Le Sénat a procédé à l'examen du projet de loi en séance publique du 10 au 16 juillet. Plus de [700 amendements](#) ont été déposés pour cette discussion (lire les comptes rendus des séances du [10](#), [11](#), [12](#), [13](#) et [16](#) juillet). Conformément aux objectifs visés par la commission des affaires sociales, les sénateurs ont adopté plusieurs amendements en faveur des Régions. L'un d'eux prévoit qu'elles pilotent l'apprentissage aux côtés des branches professionnelles. Les sénateurs ont par ailleurs prévu que les Régions puissent, pour définir leur politique d'investissement, avoir une vision des besoins des CFA de leurs territoires. Pour ce faire, elles se verront transmettre une fois par an, les documents comptables et financiers des CFA.

### ► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

Le gouvernement ayant engagé la procédure accélérée, la commission mixte paritaire (CMP, 7 sénateurs et 7 députés) chargée de trouver une version commune aux deux chambres a été convoquée le 16 juillet. Les membres ne sont toutefois pas parvenus à un consensus. Parmi les points de blocage : la participation des Régions au nouveau système d'organisation et de financement de l'apprentissage.

### ► Nouvel examen du texte à l'Assemblée nationale du 23 au 25 juillet 2018

Le texte a été réexaminé en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale (23 juillet). La plupart des amendements adoptés par les députés annulent les modifications apportées par les sénateurs, concernant en particulier le rôle des Régions et la nouvelle convention d'assurance chômage.



Voir les vidéos des séances publiques des 23 juillet ([1ère](#) et [2ème](#) séance), 24 juillet ([1ère](#) et [2ème](#) séance) et 25 juillet ([1ère](#) séance) ainsi que du vote le 1<sup>er</sup> août ([1ère](#) séance).

### ► Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1<sup>er</sup> août

Réunie le 26 juillet, la commission des affaires sociales du Sénat a rejeté le projet de loi en nouvelle lecture. Elle critique la procédure accélérée, la méthode d'élaboration du texte, la réouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage et le rejet en bloc des quelque 380 amendements adoptés au Sénat.

La discussion en séance publique le 30 juillet a donc porté sur le texte adopté par l'Assemblée nationale. Les sénateurs ont adopté, par 195 voix pour et 23 voix contre ([voir les résultats du scrutin public](#)), la motion tendant à opposer la question préalable sur le projet de loi. Par conséquent, le projet de loi a été rejeté par le Sénat.



Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

### ► Adoption de la loi le 1<sup>er</sup> août

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi le 1<sup>er</sup> août, par un ultime vote de l'Assemblée nationale (137 voix pour, 30 voix contre). Le président de la République a annoncé le 3 août qu'il promulguerait la loi à la rentrée, après l'avis du Conseil constitutionnel. Néanmoins, dans le même temps, trois recours ont été déposés au Conseil. L'un émane des [trois groupes de gauche](#) du Palais-Bourbon (LFI, communistes et Nouvelle Gauche), le deuxième des [députés Les Républicains](#) et le troisième de leurs [collègues sénateurs](#). Le Conseil constitutionnel dispose de trente jours pour statuer.

## ► Validation partielle du Conseil constitutionnel et promulgation de la loi les 4 et 5 septembre

Le 4 septembre, le Conseil constitutionnel a validé les principales dispositions de la loi, malgré les recours déposés, mais a censuré plusieurs cavaliers législatifs ([voir la Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#)).

La loi a été promulguée par le président de la République [devant les caméras de l'Élysée](#) le 5 septembre, puis publiée au *Journal officiel* du 6 septembre ([voir la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)). Plusieurs textes d'application seront nécessaires pour une entrée en application effective de la loi, mais il est probable que tous ne soient pas pris avant le 31 décembre 2018. L'entrée en application des dispositions sur le titre I, consacré à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, s'étale jusqu'au 31 décembre 2021. Par ailleurs, des ordonnances sont aussi attendues (voir le calendrier sur le site [reforme.centre-inffo.fr](http://reforme.centre-inffo.fr)).



Voir également la vidéo de Muriel Pénicaud : 3 minutes pour comprendre la réforme de l'apprentissage

## ► Précisions sur l'appel à projets pour la préparation à l'apprentissage

La prépa apprentissage, le nouveau dispositif instauré par la loi du 5 septembre, fait l'objet d'un appel à projets dont les contours sont précisés dans une [note](#) diffusée sur le site du ministère du Travail. Cet appel à projets annoncé par Muriel Pénicaud le [18 septembre](#) sera financé par le plan d'investissement dans les compétences (Pic).

Cette préparation, qui se déroulera en amont du contrat d'apprentissage dans des centres de formation d'apprentis ou dans des organismes et

Patrick Toulmet est nommé délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires par décret publié au *Journal officiel* du [20 septembre 2018](#).



## LES PRINCIPALES MESURES SUR L'APPRENTISSAGE

Limite d'âge pour l'entrée en apprentissage portée de 25 à 29 ans révolus.

Temps de travail maximum porté de 35 à 40 heures par semaine pour les apprentis mineurs et de 8 à 10 heures par jour, pour certaines activités.

Création d'une nouvelle classe de troisième « prépa-métiers », pour préparer l'orientation des collégiens, notamment vers l'apprentissage.

Financement des CFA au contrat (c'est-à-dire selon le

nombre d'apprentis qu'ils accueillent).

Obligation pour les CFA et les lycées professionnels de rendre publics chaque année leurs taux d'obtention des diplômes et d'insertion.

Création d'une aide unique, remplaçant trois aides et un crédit d'impôt, destinée aux entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis. Montant fixé par décret (6 000 euros la première année, 3 000 la seconde).

établissements désignés par arrêté ministériel, a pour objectif d'aider les jeunes à affiner leur projet professionnel et à développer leurs compétences en vue d'une meilleure intégration dans le monde du travail.

## ► Publication du calendrier 2018-2020 de la transition pour la mise en œuvre de l'apprentissage le 12 octobre

Suite à la promulgation de la loi, l'architecture financière de l'apprentissage est modifiée afin de rendre le financement de l'alternance plus simple et plus transparent. Le ministère du Travail accompagne les acteurs concernés dans leur appropriation des changements introduits par la loi en mettant à leur disposition [un document](#) présentant le calendrier de la transformation.

Afin de donner de la visibilité aux acteurs, en premier lieu aux centres de formation d'apprentis, [ce document](#) retrace notamment les différentes étapes relatives au nouveau financement des CFA et des contrats d'apprentissage et au financement des aides à l'apprentissage.

### ► Un pack méthodologique de ressources pour la fixation des coûts au contrat d'apprentissage proposé par le ministère du Travail diffusé le 7 janvier 2019

D'ici au 1<sup>er</sup> février 2019, les branches professionnelles devront avoir déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, avec le soutien des opérateurs de compétences. Pour accompagner ce chantier stratégique de la réforme, le ministère du Travail propose un pack de ressources méthodologiques susceptible d'aider les acteurs concernés.

Le pack est composé des ressources suivantes, disponibles sur le [portail de l'alternance](#) :

- Notice d'information pour déterminer le niveau

de prise en charge des diplômes et des certifications préparés en apprentissage : [PDF – 213 ko](#)

- Support ([PDF – 146 ko](#)) détaillant le contenu des bases d'information mises à disposition à compter du 2 janvier 2019 :

- Liste des coûts annuels de formation par apprenti publiés en préfectures et liste des opérateurs de compétences : [Excel – 3 Mo](#)

- Liste des opérateurs de compétences : [Word – 14 ko](#)

- Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017 par diplôme préparé lors de la formation et par branche d'employeurs d'apprentis : [Excel – 3 Mo](#)

- Indicateurs sur la distribution des coûts annuels de formation par apprenti et par diplôme et titre à finalité professionnelle : [Excel – 247 ko](#)

- Formulaire-type de réponse : [Excel – 248 ko](#)

## PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI AU JOURNAL OFFICIEL

Ci-dessous les textes relatifs à l'apprentissage  
Extrait de l'intégralité des textes publiés au 4 janvier 2018



*Consulter la présentation détaillée des textes d'application de la loi Avenir professionnel sur le site de Centre Inffo, rubrique [Droit de la formation](#)*

### ► Apprentissage

#### Primes à l'apprentissage

[Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018](#) portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés (JO du 19.12.18)

#### Maître d'apprentissage

[Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018](#) relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (JO du 14.12.18)

[Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019](#) relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (JO du 20.01.19)

#### Contrôle pédagogique des formations

[Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018](#) relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme (JO du 23.12.18)

#### Contrat d'apprentissage

[Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018](#) relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti (JO du 26.12.18)

#### Expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

[Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018](#) portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville (JO du 30.12.18)

#### Rémunération des apprentis

[Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)

#### Aide unique aux employeurs d'apprentis

[Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO du 30.12.18)

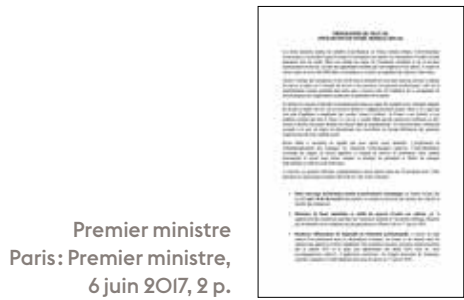
#### Détermination du niveau de prise en charge

[Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018](#) relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (JO du 30.12.18)

#### Permis de conduire

[Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019](#) relatif au financement du permis de conduire des apprentis (JO du 04.01.19)

# ressources documentaires



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 engagées les 18 mois suivants et feront l'objet d'un processus de concertation préalable.

[\(Voir la présentation du programme\).](#)



## RÉFORME DE LA FORMATION 2018 : LES POINTS À RETENIR

A la veille de la présentation du projet de loi sur la sécurisation des parcours des actifs qui reformera en profondeur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage, ce [webinaire](#), animé par des experts de Centre Inffo, présente les transformations qui impacteront les entreprises.

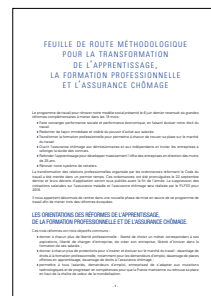


Régions de France  
Paris: Régions de France,  
8 novembre 2017, 16 p.

## RAPPORT

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

[\(Voir la présentation du rapport\).](#)



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.





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).



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.



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.

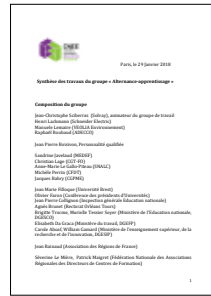
#### Propositions au plan national :

- 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.

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



## SYNTHÈSE

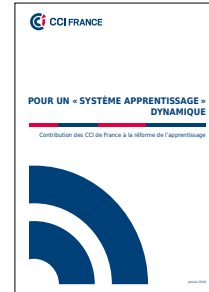
### Synthèse des travaux du groupe « Alternance-apprentissage »

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'Éducation 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 alliant de la 6<sup>ème</sup> 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.



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 ».





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.

Extrait  
du Rapport Brunet

## PROPOSITIONS

### Les 44 propositions du rapport

Muriel Pénicaut 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<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup>. En classe de 3<sup>ème</sup>, 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'Éducation 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<sup>ème</sup> 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'acquies 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<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup>.
- 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- Étendre 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- Établir 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 branche.

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 de 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.



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.

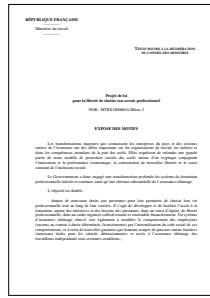
## DOSSIER DE PRESSE

### 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 d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 euros pour passer leur permis de conduire.
- 3- Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne pourront 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 4<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup>.
- 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.





Paris: Ministère du Travail,  
27 avril 2018, 124 p.

## PROJET DE LOI

### Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » s'articule autour de trois volets principaux, avec les transformations de l'apprentissage et de la formation professionnelle et la réforme de l'assurance chômage.

Les axes majeurs de la réforme de l'apprentissage :

- renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes, par la transparence sur les débouchés en termes d'insertion dans l'emploi notamment ;
- placer les entreprises et les jeunes au cœur du système grâce à une refonte des règles permettant de proposer davantage d'offres d'apprentissage.

Cinq mesures phares de la réforme :

- l'apprentissage sera mieux rémunéré pour les 16-20 ans et les jeunes d'au moins 18 ans percevront une aide de 500 euros pour le permis de conduire ;
- tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir ;
- tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne perdront plus leur année ;
- l'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui ;
- tout contrat en alternance sera financé.



Paris: Ministère du Travail,  
23 avril 2018, 28 p.

## DOSSIER DE PRESSE

### « #DémarreTaStory, une campagne inédite de mise en valeur de l'apprentissage »

Le 23 avril, Muriel Pénicaud a lancé sa campagne sur les métiers de l'apprentissage depuis le Musée des Arts et Métiers à Paris. Les apprentis sont invités à témoigner, notamment sur Facebook, Instagram et Snapchat, pour raconter leur expérience et susciter des vocations, sous le hashtag #DémarreTaStory. Un kit de communication et des éléments pour créer sa propre story sont téléchargeables sur le site [apprentissage.gouv.fr](http://apprentissage.gouv.fr). Une quarantaine d'apprentis ont déjà été interviewés pour initier l'opération.



Paris : Cnefop, novembre 2018,  
100 p.



## RAPPORT

### Le financement et les effectifs de l'apprentissage : données 2016

Le CNEFOP constate un accroissement des effectifs d'apprentis ainsi que les fonds pour l'apprentissage. Le rapport permet de cerner les ressources financières dégagées au niveau national par les principaux financeurs tels que les Entreprises, les Régions, l'Etat à destination des CFA, des employeurs, les apprentis eux-mêmes ; et de les schématiser et d'analyser les circuits de la taxe d'apprentissage. Au niveau régional, il permet d'approfondir les financements des CFA, avant la réforme issue de la loi Avenir professionnel.



Kit entreprise (12 p.)  
Ministère du travail, Centre Inffo,  
mars 2019



Kit CFA et organismes de formation (12 p.)  
Ministère du travail, Centre Inffo,  
mars 2019

## KITS

### Kits Mobilité européenne ou internationale des alternants





# LES DATES-CLÉS DE LA RÉFORME

La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" modifie profondément le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Si de nombreuses mesures sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'importants chantiers de transformation restent à mener d'ici à 2021. Panorama des prochaines échéances.

Infographie Centre Inffo

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

conversion des heures acquises en euro (15 euros par heure)

**AUTOMNE 2019**

lancement de l'application mobile et gestion du CPF par la Caisse des dépôts

**PRINTEMPS 2020**

intégration des abondements dans le système de gestion de la Caisse des dépôts


**1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 :**  
 CRÉATION DE **FRANCE COMPÉTENCES**
**2021 :** COLLECTE DE LA CONTRIBUTION UNIQUE PAR L'**URSSAF**

### CPF DE TRANSITION

**JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019**

gestion des demandes et prise en charge financière par les Fongecif

**JANVIER 2020**

gestion des demandes et prise en charge financière par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

**JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019**

Le CEP des salariés est assuré par les Fongecif et Opacif

**AUTOMNE 2019**

sélection par appel d'offres des opérateurs habilités à délivrer le CEP des actifs occupés du secteur privé

**JANVIER 2020**

mise en place des nouveaux opérateurs CEP pour les actifs occupés du secteur privé


**1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 :**  
 AGRÈMENT DES 20 **OPCA** EN TANT QU'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES À TITRE TRANSITOIRE.

**1<sup>ER</sup> AVRIL 2019 :**  
 AGRÈMENT DÉFINITIF DES **NOUVEAUX OPCO**

## FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

**1<sup>ER</sup> AVRIL 2019**

- détermination du **niveau de prise en charge** des contrats d'apprentissage pour chaque titre et diplôme préparé
- entrée en vigueur du **nouveau mode de financement** des contrats pour les nouveaux CFA (non conventionnés par les Régions)


**JANVIER 2020**

généralisation du nouveau mode de financement des contrats


**2021 :** CERTIFICATION QUALITÉ EXIGÉE POUR LES **PRESTATAIRES DE FORMATION** AYANT RECOURS À DES FONDS PUBLICS OU MUTUALISÉS (**2022** POUR LES CFA EXISTANTS)

**INFFO FORMATION**  
du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2019

*L'essentiel*



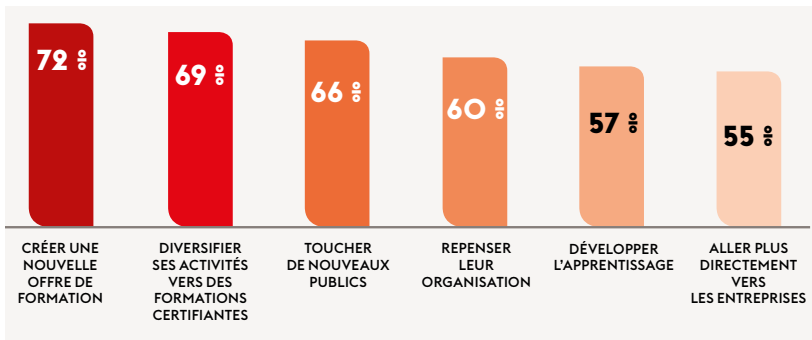
## LES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS APPROUVENT LES INNOVATIONS DE LA RÉFORME

Selon la 21<sup>e</sup> édition de l'Observatoire économique de la Fédération de la formation professionnelle, les organismes de formation privés adhérant à la FFP perçoivent dans leur grande majorité la réforme de manière positive. Elles entendent rester ou devenir "des entreprises de formation agiles et innovantes, dont l'activité évolue en fonction des besoins du marché".

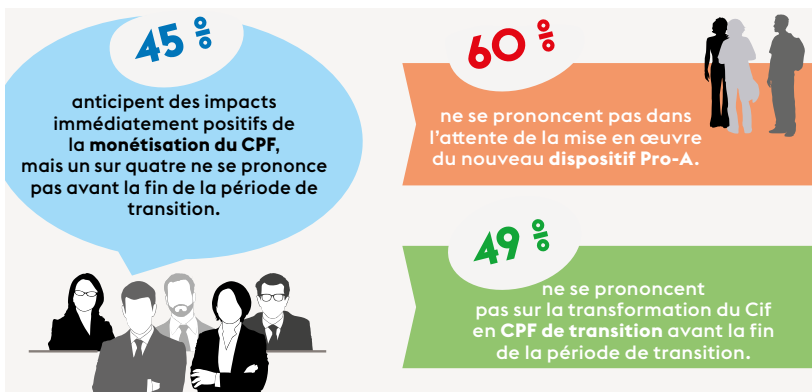
Infographie Centre Inffo

<http://ffp.org/upload/ObservatoireEcoFFP%202018.pdf>

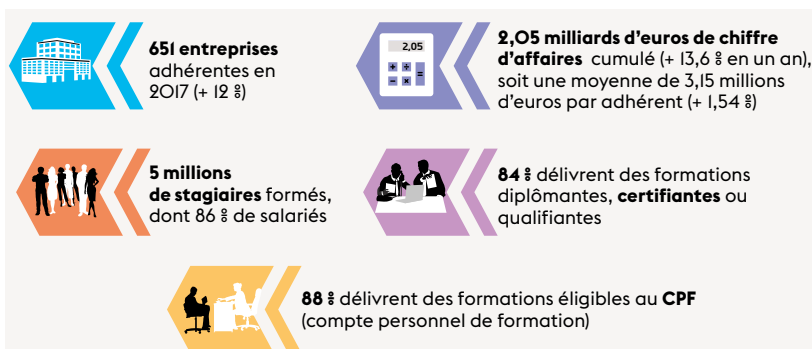
LES ADHÉRENTS VOIENT DANS LA RÉFORME **DES OPPORTUNITÉS** POUR :



... DANS L'ATTENTE DE SA MISE EN ŒUVRE



CHIFFRES-CLÉS DES ADHÉRENTS DE LA FFP



**98 %**



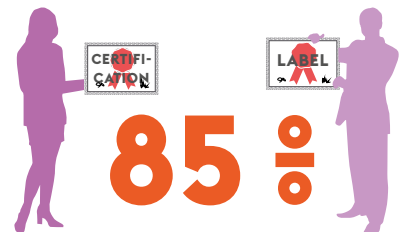
DES PRESTATAIRES INTERROGÉS **ASSOCIENT LA RÉFORME À DES OPPORTUNITÉS** DE DÉVELOPPEMENT DE LEUR ACTIVITÉ.

**57 %**



ENVISAGENT DE SE LANCER **DANS L'APPRENTISSAGE** (UN MARCHÉ SUR LEQUEL SEULEMENT 2,5 % DES ADHÉRENTS DE LA FFP INTERVIENNENT).

**85 %**



DES ADHÉRENTS SONT **DÉJÀ DÉTENTEURS D'UNE CERTIFICATION OU D'UN LABEL.**

*L'essentiel*



## ANNEXE "JAUNE" FORMATION : LES CHIFFRES-CLÉS DE LA DÉPENSE GLOBALE

L'annexe dite "Jaune" au projet de la loi de finances 2019 relative à la formation professionnelle est à présent en ligne sur le site Performance publique. Outre la présentation, à l'attention des parlementaires, du Budget 2019, elle délivre les chiffres consolidés 2016 (et des données provisoires pour 2017). Un document de 191 pages qui ne saurait être résumé en une seule. Mais voici quelques éléments.

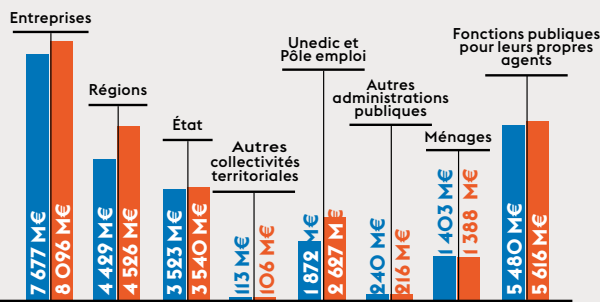
Infographie Centre Info

[www.performance-publique.budget.gouv.fr](http://www.performance-publique.budget.gouv.fr)

### DÉPENSE TOTALE PAR FINANCEUR FINAL

En millions d'euros

● 2015 ● 2016



Source : Dares

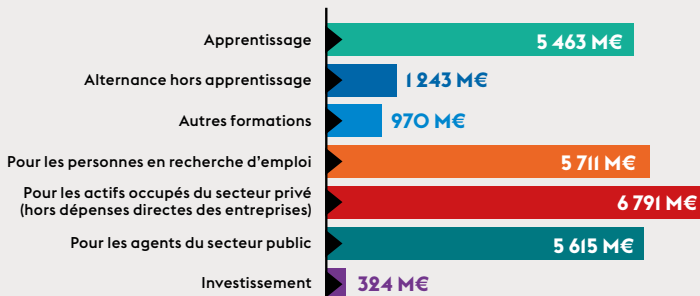
**26,1**

**MILLIARDS D'EUROS,**

C'EST LE MONTANT DE LA **DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE** EN 2016 (+ 5,6 %) - HORS DÉPENSES DIRECTES DES ENTREPRISES.

### DÉPENSE GLOBALE PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE

En millions d'euros, en 2016

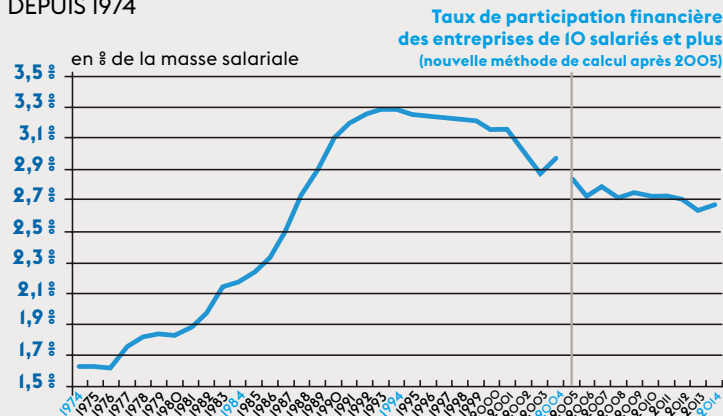


Source : Dares

**62,1 %**

C'EST LA PART DES **FRAIS DE FORMATION AU SENS STRICT** DANS LA DÉPENSE GLOBALE (RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES 36,7 %, FRAIS D'INVESTISSEMENT 1,2 %).

### L'ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES DEPUIS 1974



**907**

**MILLIONS D'EUROS,**

C'EST LA COLLECTE DES **OPCA AU TITRE DU CPF** EN 2017. CE QUI A PERMIS DE FINANCER PLUS DE 256 000 ACTIONS.



**INFFO FORMATION**  
du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2019

*L'événement*

MISE EN ŒUVRE DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

# FRANCE COMPÉTENCES FAIT SES PREMIERS CHOIX STRATÉGIQUES

Le deuxième conseil d'administration de France Compétences s'est tenu le 14 février dernier. Au cours de cette réunion, ont notamment été fixés les taux de répartition des contributions légales des employeurs reversées à la nouvelle instance de régulation au titre de l'année 2019.

Nicolas Deguerry et David Garcia



## L'IMAGE

Le 14 février 2019, au conseil d'administration de France Compétences. Le règlement intérieur a été adopté. Chacune des organisations présentes pourra nommer un représentant dans les trois commissions : audit et finances, recommandations, évaluation.

**F**rance Compétences a fait ses premiers pas en tant que régulateur financier à l'occasion de son deuxième conseil d'administration. La répartition des contributions légales des employeurs à la formation professionnelle et à l'alternance transitant par France Compétences au titre de l'année 2019 faisait en effet partie des sujets à l'ordre du jour de la réunion qui s'est tenue le 14 février.

Chaque année, la nouvelle instance quadripartite doit déterminer la part des fonds affectés aux différents acteurs – opérateurs de compétences, Caisse des dépôts, etc. – en tenant compte des fourchettes de répartition fixées par décret. Cette prérogative vaut pour tous les dispositifs, à l'exception de la dotation allouée à la formation des demandeurs d'emploi et de celle destinée aux Régions pour la majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Pour ces

## L'événement

deux enveloppes, les montants sont fixés par voie réglementaire.

En 2019, année de transition, seule une partie des fonds sera reversée par les opérateurs de compétences à la nouvelle instance de régulation. C'est sur ce périmètre (voir encadré) que les administrateurs de France Compétences avaient à se prononcer le 14 février.

Verdict : la ventilation a été adoptée à une large majorité. Régions de France, l'Union des entreprises de proximité (U2P) et Force ouvrière se sont abstenues. La CGT a voté contre. *“Nous sommes arrivés à un point d'équilibre dans un jeu extrêmement contraint, indique Philippe Debruyne (CFDT). Nous avons défendu que les lignes des entreprises de moins de 50 salariés et, surtout, du CPF de transition, ne soient pas au plancher. Nous avons également défendu une ligne CEP de bon niveau.”*

**“ Nous sommes arrivés à un point d'équilibre dans un jeu extrêmement contraint ”**

**Philippe Debruyne**  
administrateur (CFDT)

### Pro-A

Le conseil d'administration s'est aussi penché sur l'arrêté fixant le plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation pour les contrats de professionnalisation et pour la Pro A, le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance. Le plafonnement des contrats de professionnalisation a été fixé à 6 000 euros pour les contrats classiques et à 8 000 euros pour les contrats de professionnalisation destinés aux groupements d'employeurs pour l'insertion par qualification (Geiq). Ces montants correspondent à ceux existant déjà.

S'agissant de la Pro-A, aucun vote n'a eu lieu. Les montants seront arrêtés d'ici au prochain conseil au plus tard. Le plafond de remboursement proposé était de 2 250 euros. Cela équivaut à un montant de 9 euros de l'heure pour 250 heures de formation.

## LES TAUX DE RÉPARTITION POUR 2019

Les entreprises de 11 salariés et plus verseront avant le 15 septembre 2019, un acompte correspondant à 75 % de leur contribution à la formation professionnelle au titre de l'année 2019. 80 % de cet acompte sera reversé par les opérateurs de compétences à France Compétences. **1,532 milliard d'euros** sera prélevé de ces fonds et versé à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi. Les taux de répartition fixés par France Compétences pour le solde sont les suivants :

• **41,7 % : alternance** (péréquation interbranche et aide au permis de conduire)

• **39 % : projets de transition professionnelle** (CPF de transition)

• **10,7 % : développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés**

• **4,2 % : conseil en évolution professionnelle** (CEP) des actifs occupés

• **2,7 % : compte personnel de formation** (CPF)

• **1,7 % : fonctionnement et investissements** de France Compétences

Le 14 février, les administrateurs ont par ailleurs adopté le règlement intérieur du conseil d'administration et des commissions. Chacune des organisations présentes au conseil pourra nommer un représentant dans les trois commissions, audit et finances, recommandations, évaluation. C'était la demande formulée par les administrateurs lors du précédent conseil. L'examen de la charte de déontologie a été repoussé d'ici au prochain conseil. La question du devoir de réserve des administrations reste en suspens.

### Référentiel qualité

Autre sujet à l'ordre du jour : les projets de décret et d'arrêté portant sur les indicateurs d'appréciation des critères qualité. *“Le référentiel proposé s'inspire largement de ce que les partenaires sociaux avaient établi avec les 21 critères du précédent décret, complété et enrichi par le travail de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, qui est salué. Ce décret est le fruit d'une co-construction”, se félicite Philippe Debruyne. Qui a observé “une volonté de faire converger les points de vue”.*

Le prochain conseil d'administration de France Compétences se déroulera le 7 mars. ●



**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 8 mars 2019

# FRANCE COMPÉTENCES VOTE SON BUDGET PRÉVISIONNEL

**F**rance compétences poursuit son installation avec un troisième conseil d'administration tenu jeudi 7 mars sous la présidence de Jérôme Tixier. L'occasion de valider le budget prévisionnel 2019 à hauteur de 2,85 milliards d'euros. Le vote des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage aura lieu le 13 mars.

Dans un communiqué publié jeudi 7 mars, France compétences souligne le vote à l'unanimité de son budget prévisionnel 2019. D'un montant de 2,85 milliards d'euros, somme fondée sur l'estimation de la collecte au titre de la formation professionnelle basée sur la masse salariale 2019, ce budget est composé de 2,83 milliards alloués au budget d'intervention et de 20,5 millions d'euros pour le budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement, dont les fonds nécessaires à la formation des salariés de France compétences.



1. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
2. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
3. Commission nationale de la certification professionnelle.

## 2 millions d'euros réaffectés à la péréquation

France compétences souligne que le budget de fonctionnement et d'investissement est inférieur d'environ 2 millions d'euros au plafond fixé par décret pour l'année 2019 et à la somme des budgets des structures fusionnées (FPSP<sup>1</sup>, Cnefop<sup>2</sup> et CNCP<sup>3</sup>). Et précise que ces 2 millions d'euros ont été réaffectés au budget d'intervention pour le financement de la péréquation inter-branches pour l'alternance.

## 13 mars

Point central à l'ordre du jour de ce troisième conseil d'administration, les recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage devraient être votées lors du conseil d'administration du 13 mars prochain.

Philippe Debruyne (CFDT) nous indique cependant que 70 % des valeurs proposées par les branches apparaissent dans la « fourchette ». À noter que la délibération sur la convention entre l'État et France compétences relative au versement du fonds de concours au programme IO3 pour la formation des demandeurs d'emploi a également été repoussée au prochain conseil d'administration.

Le point d'information sur le conseil en évolution professionnelle a permis de rappeler la nécessité de publier le plus rapidement possible le nouveau cahier des charges réglementaire du CEP, préalable indispensable à la publication du cahier des charges relatif aux appels d'offres régionaux.

## Commissions

La composition des commissions « Recommandations », « Audit et finances » et « Évaluations » a été validée, seuls les représentants de l'U2P n'ont pas encore été nommés. Philippe Debruyne souligne que l'État a indiqué ne réclamer aucune présidence. La présidence de la commission Recommandation est assurée par Max Roche (Medef) et celle de la commission Évaluation par Philippe Debruyne (CFDT). Pour des raisons de disponibilité, la commission Audit et finances bénéficie d'une coprésidence assurée par Régions de France (David Margueritte et Georgette Bréard).

Enfin, la charte de déontologie a été votée, sous couvert d'une « clause de revoyure » réclamée par la CFDT au nom de la nécessité d'une validation « sous l'éclairage de la pratique effective ».

Nicolas Deguerry

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 15 mars 2019

# FRANCE COMPÉTENCES PUBLIE UNE INFOGRAPHIE SUR L'APPRENTISSAGE ET LES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE

**Q**uelle est la méthodologie utilisée pour l'élaboration des recommandations des coûts des contrats d'apprentissage ? Pour toute comprendre et expliquer sa méthodologie France compétences publie une infographie.

## Rappel – Deux étapes importantes : 15 mars et mi-avril 2019

Les branches professionnelles étaient en attente des recommandations de France compétences afin de se positionner et de fixer les coûts des contrats d'apprentissage qui seront pris en charge par les fonds publics (notamment les Opco). En ce sens et selon le calendrier défini

par la loi du 5 septembre 2018, le conseil d'administration de France compétences du mercredi 13 mars a émis 163 recommandations à destination des branches professionnelles.

La Balle est désormais dans le camp des branches professionnelles qui ont jusqu'à la mi-avril pour fixer les coûts des contrats d'apprentissage. Le cas contraire, l'Etat pourra intervenir par décret pour fixer les niveaux de prise en charge.

Afin d'explicitier sa méthodologie et clarifier le processus, France compétences publie une infographie.

Pour retrouver toutes les recommandations, rendez-vous sur le [site de France compétences](#).

## Premières recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



### MOBILISATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

**80%**

80 % des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ont communiqué, en temps et en heure, leurs propositions des niveaux de prise en charge pour les diplômés sur lesquels elles se considèrent comme pertinentes.

Les propositions des branches concernent 3 370 diplômés ou titres.

### Le processus pour une convergence progressive des niveaux de prise en charge



### Résultats

70 % des valeurs remontées par les branches ont été considérées comme convergentes.

**70%** convergences

**30%** recommandations

30 % des niveaux de prise en charge remontés par les branches ont donc fait l'objet d'une recommandation.

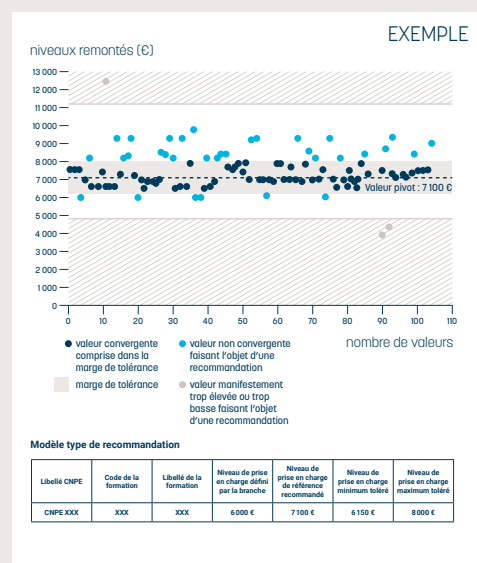
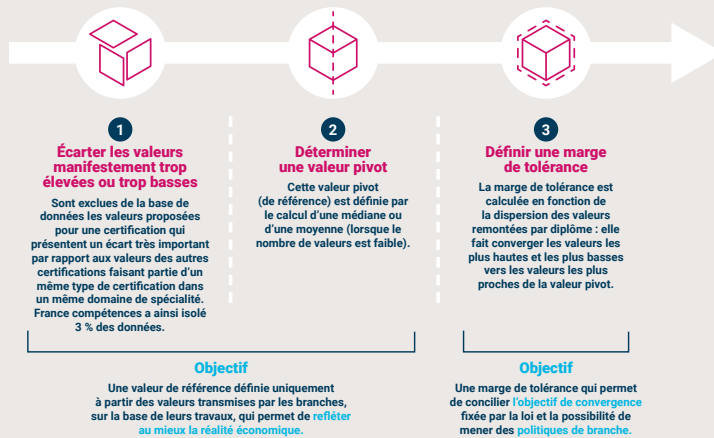
Cela représente 6 729 recommandations sur les 22 756 valeurs transmises par les branches professionnelles.

## Premières recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage



### La méthode d'élaboration des recommandations utilisée par France compétences

Une méthode objective, qui permet de traiter un grand nombre de données et d'assurer une **égalité de traitement** entre toutes les branches professionnelles.



**INFFO FORMATION**  
du 15 au 28 février 2019

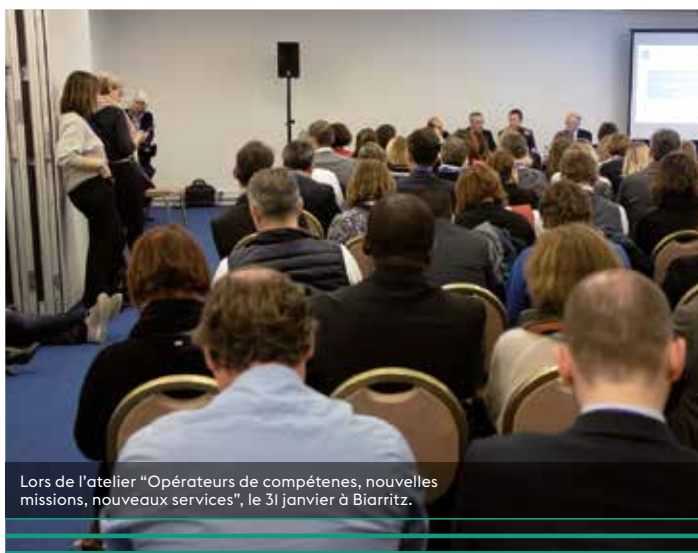


Acteurs 

## LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES SE PRÉPARENT À LEURS NOUVELLES MISSIONS

Le paysage des futurs opérateurs n'est pas encore totalement stabilisé mais d'ores et déjà, les structures ayant été jugées cohérentes par le ministère du Travail adaptent leur organisation à la nouvelle donne. C'est le cas notamment de l'Opco Mobilités et de l'Opcommerce, qui intervenaient, le 31 janvier, lors de la 16<sup>e</sup> édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle à Biarritz.

Estelle Durand



Lors de l'atelier "Opérateurs de compétences, nouvelles missions, nouveaux services", le 31 janvier à Biarritz.

Il faudra encore attendre un peu pour disposer de la photographie complète des futurs opérateurs de compétences. Après un premier examen des treize dossiers déposés fin décembre, neuf demandes d'agrément ont été jugées cohérentes, mais quatre doivent revoir leur copie. En conséquence, de nouvelles négociations vont s'ouvrir au sein des quelque 77 branches concernées par ces dossiers problématiques. Reste aussi à régler la situation des branches n'ayant désigné aucun opérateur. Elles seraient au moins une quarantaine selon la DGEFP. Sans compter le cas des branches qui doivent justifier leur choix.

### Dernières vérifications et discussions

En parallèle, un examen plus poussé des dossiers jugés en bonne voie est en cours pour "vérifier la validité des accords constitutifs et s'assurer qu'il n'y ait pas d'opposition", précise Guillaume Fournié, adjoint à la cheffe de Mission droit et financement de la formation professionnelle (MDFP), à la DGEFP. Dans le cas de branches

invitées à rejoindre des opérateurs déjà stabilisés, des aménagements ne sont pas à exclure. "Du fait de nos décisions, s'ouvrent d'autres chantiers et d'autres discussions", indique Guillaume Fournié. Ce n'est pas avant fin mars que le nouvel environnement sera complètement stabilisé.

Mais sur le terrain, les opérateurs ayant donné satisfaction à l'issue du premier examen commencent à se projeter dans l'avenir. À l'horizon 2021, les opérateurs vont perdre la collecte, opération qui était pour eux "l'occasion de recueillir des informations sur les adhérents", comme l'explique Patrice Omnes, en charge de la préfiguration de l'Opco Mobilités. D'où la nécessité de trouver d'autres moyens de connaître leurs adhérents. Les opérateurs sont aussi amenés à revoir leurs modalités de répartition des ressources issues de la collecte.

Au sein de l'Opcommerce de nouvelles règles sont déjà entrées en vigueur. "Les fonds étaient auparavant répartis au prorata de la masse sa-



## “ Sur le terrain, les opérateurs ayant donné satisfaction commencent à se projeter dans l'avenir ”



Philippe Huguenin-Génie, délégué général du Forco.



Patrice Omnes, délégué général de l'Anfa, en charge de la préfiguration de l'Opco Mobilités.



Guillaume Fournié, adjoint à la cheffe de Mission droit et financement de la formation professionnelle, à la DGEFP.

ariale de chaque branche”, explique Philippe Huguenin-Génie, délégué général du Forco (pré-ablement Opca du commerce-distribution), sur lequel s'appuie le futur Opco. Désormais, les fonds alloués au plan de développement des compétences des TPE-PME sont ventilés en fonction du nombre de salariés et dans le domaine de l'alternance, en fonction du nombre d'alternants dans la branche, explique le délégué général.

### Certifications professionnelles et observatoires

En parallèle, les opérateurs de compétences doivent monter en compétences en matière de certification professionnelle. Sur ce sujet comme sur celui de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les opérateurs ont en effet à apporter un appui technique aux branches professionnelles.

“L'enjeu est de respecter ce qui a été fait dans les branches déjà dotées d'observatoires, en les incitant à mutualiser leurs outils, et de créer de

nouveaux dispositifs pour les branches non encore équipées”, indique Patrice Omnes. Pour remplir cette mission d'analyse des compétences, “il nous faut avoir une approche plus prospective et déclinier les études au niveau local”, complète Philippe Huguenin-Génie.

### Partenaires de formation

À l'avenir, les deux opérateurs estiment qu'ils auront à travailler de manière plus étroite avec les prestataires de formation. “Nous ne pourrions rien faire sur les territoires si nous ne disposons pas d'une offre de formation répondant aux enjeux d'évolution de nos métiers”, indique le délégué général du Forco.

Faire connaître leurs besoins, simplifier les procédures de commande ou encore “construire une offre de certification attractive pour les organismes de formation” comme le suggère Patrice Omnes : autant de pistes de travail pour nouer des relations durables avec des prestataires qui doivent devenir, selon Philippe Huguenin-Génie, des “partenaires de formation”. ●





## Innovation

# L'APPLICATION MOBILE CPF OUVRE DE MULTIPLES PERSPECTIVES POUR L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION



© Stéphane Amelneck Photographie

Laurent Durain, directeur de la formation de la Caisse des dépôts et consignations, ici lors de la conférence de presse organisée le 1<sup>er</sup> février 2019 en marge de la 16<sup>e</sup> UHFP.

Elle ne sera disponible que cet automne. Mais d'ores et déjà, l'application mobile qui permettra aux actifs de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) sans intermédiaire laisse entrevoir des possibilités d'innovation pour l'ensemble du secteur de la formation, selon la Caisse des dépôts.

Estelle Durand

### LA SOLUTION

#### QUOI ?

**Le CPF rénové**, monétisé, désintermédié à terme.

#### COMMENT ?

**Avec une application mobile** que bâtit en ce moment la Caisse des dépôts et consignations.

#### COMBIEN ?

**33 millions** de personnes potentiellement concernées.

L'application mobile que bâtit en ce moment la Caisse des dépôts va offrir davantage d'autonomie aux actifs dans le développement des compétences. Mais cette place de marché, qui permettra aux prestataires de formation de proposer directement leur offre à 33 millions de personnes, va aussi faire évoluer le secteur dans son ensemble, comme l'a expliqué Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts, lors de la 16<sup>e</sup> édition de l'UHFP, le 1<sup>er</sup> février à Biarritz.

#### Outil de régulation

Avec cette place de marché, les relations entre les usagers et les organismes de formation seront régies par des conditions générales de vente – actuellement en cours d'élaboration, et qui feront ensuite l'objet d'un texte réglementaire. Cela reviendra à mettre en place *“un seul et même contrat de formation offrant les mêmes garanties, quel que soit l'endroit où on se trouve sur le territoire et quelle que soit la typologie de la formation”*, selon Laurent Durain.

Indirectement, la place de marché sera

**Innovation**

un nouvel outil de régulation. D'où l'importance de trouver le bon équilibre pour "préserver les intérêts des clients et proposer une place de marché qui soit attractive pour les prestataires de formation", souligne Laurent Durain. À ce stade, tout n'est pas encore acté. L'élaboration des conditions générales de vente fait encore l'objet de discussions avec les pouvoirs publics et les organismes de formation.

**Outil de simplification**

À terme, cette place de marché pourrait aussi avoir une incidence sur les prix. Son accès sera gratuit pour les prestataires de formation, et elle pourra aussi simplifier et sécuriser leurs pratiques. Par exemple, avec un système d'indemnisation pour le cas où le stagiaire ne se présente pas.

*"Plus les conditions générales de vente seront facilitantes pour les organismes de formation, plus on serait fondé de leur demander d'ajuster leur tarification",* avance Laurent Durain.

À brève ou longue échéance, l'application et le système de gestion des comptes de la Caisse des dépôts ouvriront de nouvelles perspectives à l'ensemble de l'écosystème. La prise en compte des abondements, début 2020, permettra aux entreprises d'intégrer le CPF dans leur stratégie de formation et de gestion des ressources humaines. Décider d'abonder le compte de ses salariés pourra contribuer à attirer des candidats ou à fidéliser des salariés. Des entreprises ou des branches faisant face à des difficultés de recrutement pourront aussi décider d'abonder les comptes des personnes qui s'engagent dans des formations jugées stratégiques, illustre Laurent Durain.

**Outil d'innovation**

L'exploitation des données gérées par la Caisse des dépôts pourra également être source d'innovation. *"Les informations sur les formations recherchées aboutissant à une recherche infructueuse sur le moteur de recherche pourront ainsi don-*

**CPF RÉNOVÉ :  
L'APPLICATION MOBILE****Connaître les droits acquis sur votre compte****S'informer**

- Formations certifiantes proposées dans votre bassin d'emploi ou votre région
- Taux d'insertion dans l'emploi
- Salaire prévisionnel à l'embauche
- Différence de coût entre des formations similaires

**Comparer et évaluer**

- Commentaires laissés par les bénéficiaires

**S'inscrire à la formation et payer directement**

- sans appel à un intermédiaire
- sans validation administrative



Entrée en vigueur annoncée :  
second semestre 2019

*ner des indications sur des métiers émergents et des formations à développer",* suggère le directeur de la formation. Plus globalement, les données sur le profil et les parcours des bénéficiaires seront des informations à même de nourrir l'écosystème. *"Il faut que nous trouvions le moyen – dans le respect de la réglementation sur les données personnelles – de permettre aux chercheurs, aux observatoires de branches ou autres, de travailler sur ces données",* souhaite Laurent Durain.

Les possibilités d'innover ne manquent pas. *"Pourquoi ne pas imaginer d'avancer ou de prêter des crédits de formation",* illustre le directeur de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts. Ce qui permettrait d'accroître l'employabilité de certains publics et leur offrant l'occasion, une fois en activité, d'acquérir des droits. Créer sur l'application des univers par public ou domaines de formation spécifiques fait aussi partie des pistes envisageables. Pour Laurent Durain, la liste des possibles est sans fin. ●

Proposer une place de marché qui soit attractive pour les prestataires de formation"

**INFFO FORMATION**  
du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019

*L'événement*

## MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

# LA CAISSE DES DÉPÔTS SE VOIT OFFICIELLEMENT CONFIER LA GESTION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La ministre du Travail et le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ont signé le 11 janvier la convention portant sur la gestion du compte personnel de formation (CPF). Les droits acquis au titre de ce dispositif pourront être utilisés sans intermédiaire, dès le lancement de l'application mobile prévu cet automne.

Estelle Durand

### L'IMAGE

La signature le 11 janvier de la convention portant sur la gestion du CPF. De gauche à droite, Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail ; Muriel Pénicaud, ministre du Travail ; Éric Lombard, directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ; Michel Yahiel, directeur des retraites et de la solidarité de la CDC.



**L**a convention signée le 11 janvier dernier par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Éric Lombard, directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, concrétise le nouveau compte personnel de formation (CPF) alimenté en euros et non plus en heures, comme le prévoit la loi "avenir professionnel" du 5 septembre 2018.

En signant ce document, la CDC devient l'acteur-clé du dispositif qui a vocation à "casser le

déterminisme des diplômés", selon les termes de Muriel Pénicaud. L'alimentation du compte en euros (500 euros par an ou 800 euros pour certains publics spécifiques) et l'application mobile qui sera lancée cet automne doivent en effet permettre à chaque actif de s'engager dans une formation "sans intermédiaire qui refrène sa liberté". Pour gérer ce dispositif "unique en Europe", le ministère du Travail a choisi de s'appuyer sur la Caisse des dépôts, "parce que c'est la banque des territoires" et qu'elle offre "des garanties de

## L'événement



**33**  
millions  
de comptes personnels  
de formation  
administrés par la Caisse  
des dépôts et consignations.

neutralité, de robustesse, d'efficacité", selon Muriel Pénicaud.

En pratique, l'institution financière a pour mission de bâtir l'application mobile qui sera lancée cet automne. "C'est un chantier énorme", reconnaît Éric Lombard. Cet outil va permettre à chaque actif d'accéder, depuis un téléphone mobile, à 90 000 organismes de formation, rappelle le directeur général de l'établissement bancaire "et de choisir, à toutes les étapes de sa vie professionnelle, une formation financée par les droits en euros qu'il aura acquis sur son compte". Au quotidien, la Caisse des dépôts va administrer 33 millions de comptes (dont 25 millions alimentés de nouveaux droits tous les ans).



### Le choix du gouvernement a été de se concentrer sur le parcours autonome"

#### Abondements en 2020

Une fois l'application lancée cet automne, l'institution financière aura pour mission de gérer les ressources allouées au CPF issues de la contribution des entreprises, soit "deux milliards d'euros en régime de croisière", selon Michel Yahiel, son directeur des retraites et de la solidarité. En plus de ces fonds, elle gèrera à partir du printemps 2020, les abondements émanant des branches, des entreprises ou d'autres financeurs. Un délai qui se justifie par la complexité des développements



La convention CPF paraphée par la ministre du Travail et le directeur général de la CDC, le 11 janvier 2019.

informatiques à mener pour intégrer des ressources supplémentaires provenant de différents financeurs.

Selon Michel Yahiel, "le choix du gouvernement a été de se concentrer sur le parcours autonome", c'est-à-dire les projets des personnes disposant de crédits suffisants pour financer leur formation ou prêtes à payer directement le complément, ce qui correspond à "80 % des usages". Lorsqu'un bénéficiaire mobilisera ses droits, les organismes de formation seront payés directement par la CDC, une fois la prestation réalisée. En 2018, 630 000 personnes se sont formées en utilisant leur CPF.

#### 90 millions d'euros

Pour assurer ses nouvelles missions, la Caisse des dépôts s'appuie sur un "cadre budgétaire financé par l'État de 90 millions d'euros pour les exercices 2018, 2019 et 2020", précise Michel Yahiel. Ce budget couvre les dépenses liées au développement informatique et les dépenses de personnel dont celles inhérentes à la gestion du CPF au quotidien (50 à 60 personnes). Au total, l'institution financière aura recruté 140 personnes d'ici à 2020.

Parallèlement à ces différents chantiers, la Caisse des dépôts accompagne les prestataires de formation qui voudront être référencés sur l'application mobile. Dans cette optique, une plateforme d'information<sup>1</sup> a été lancée en novembre 2018. À ce jour, 5 000 organismes représentant 90 % de l'offre de formation s'y sont inscrits. ●



1. [www.caissedesdepots.fr/of.moncompteformation](http://www.caissedesdepots.fr/of.moncompteformation)

## LÉGISLATION

## Compte personnel de formation

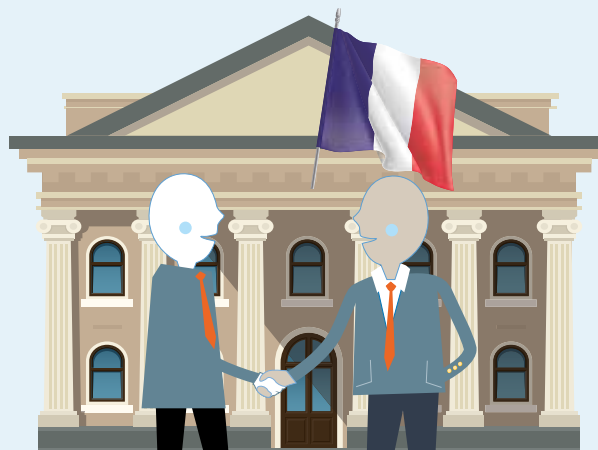
**CPF DANS LES MINISTÈRES :  
PLAFOND DE PRISE EN CHARGE  
DES FRAIS PÉDAGOGIQUES**

Valérie Michelet, Delphine Fabian  
et Valérie Delabarre, juristes à Centre Inffo

**Les ministères fixent le plafond de prise en charge des coûts pédagogiques exposés par leurs agents dans le cadre de la mobilisation de leur CPF. Plusieurs arrêtés sont parus, entre avril 2018 et janvier 2019.**

Pour les services du Premier ministre, le plafond horaire de prise en charge des coûts exposés dans le cadre du CPF est de 24 euros TTC. Si l'agent est autorisé à consommer par anticipation des droits non encore acquis, les frais pédagogiques entrent dans le calcul du plafond. Lorsqu'ils sont supérieurs au plafond, l'agent peut prendre en charge la part non financée. L'agent qui, sans motif valable, a assisté à moins de 90 % des heures d'enseignement dispensées dans le cadre de la formation qui lui a été accordée au titre du CPF, ou qui n'a pas fourni les travaux exigés dans ce cadre, est tenu de rembourser les frais engagés par l'administration.

Au ministère du Travail, le plafond est de 3 000 euros par projet d'évolution professionnelle. Ce plafond comprend les coûts relatifs aux frais pédagogiques, et de façon facultative, à la demande de l'agent concerné, les frais annexes s'y rapportant. Pour les agents des établissements scolaires relevant du ministère de l'Éducation nationale, le plafond horaire est de 25 euros TTC – dans la limite d'un plafond total (pour un même projet d'évolution



professionnelle) de 1 500 euros TTC par année scolaire. Ce dernier peut être porté à 2 500 euros pour les agents suivant une action de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude médicale à l'exercice de leurs fonctions, et pour les agents de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V.

Les plafonds par année scolaire peuvent inclure les frais occasionnés par les déplacements nécessaires au suivi des formations autorisées par l'administration au titre du CPF.

Dans les ministères de l'Économie et des Finances et de l'Action et des Comptes publics, le plafond horaire est de 35 euros TTC. Pour un projet d'évolution professionnelle (par année civile et par agent) : 1 500 euros TTC pour un agent de catégorie A ou B ; 1 800 euros TTC

pour un agent de catégorie C. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'administration sous réserve d'un accord explicite de l'autorité compétente, dans la limite des plafonds cumulatifs et sur présentation par l'agent des justificatifs d'inscription et d'assiduité à la formation. En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser.

Le ministère de l'Agriculture a fixé son plafond à 3 500 euros, tout comme celui de la Transition écologique et solidaire. La Justice prévoit 3 000 euros pour un même projet d'évolution professionnelle, et la Culture (l'arrêté le plus récent, 31 janvier 2019) 4 000 euros. À l'Intérieur, le plafond horaire est fixé à 15 euros. ●

ACCÈS ABONNÉ  
FICHES PRATIQUES DE  
LA FORMATION CONTINUE

Fiche 23-12 - Utilisation du CPF dans la fonction publique.  
Paragraphe 23-12-4 - Prise en charge des frais de formation.



# CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

## décembre 2018

à compter du 1er janvier 2019



## Compte personnel de formation

### La suppression des listes de formations éligibles

**Objectif : simplifier et élargir le dispositif**

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel > Article L.6323-6 du code du travail

#### Une liste universelle de certifications pour tous les usagers

- Certifications enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) (article L.6113-1)
- Certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (article L.6113-5) qui correspond à l'inventaire actuel
- Accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience)
- Bilan de compétences
- Permis de conduire B + Permis de conduire C
- Accompagnement à la création et reprise d'entreprise

#### Liste élargie aux formations du PRF\* pour :

\* Programme Régional de Formation

- Les demandeurs d'emploi (article L.6323-21)
- Les personnes handicapées accueillies dans un ESAT -établissement et service d'aide par le travail- (article L.6323-34)

### COMPOSITION DE LA LISTE UNIVERSELLE ÉLARGIE

#### Référentiel = Certif Info

- Certifications enregistrées au RNCP, au répertoire spécifique et les formations accessibles à tous (bilan de compétences, accompagnement VAE...)
- Mise à jour quotidienne dans le SI-CPF



#### Référentiel = Offre Info

- Actions non certifiantes du PRF:
- être à l'état actif
  - avec un code financeur « 2 » correspondant aux collectivités territoriales et conseils régionaux, ou un code « 4 » correspondant à Pôle Emploi, ou un code « 7 » correspondant à l'Agefiph sont extraites de ce référentiel



Liste universelle  
de formations  
éligibles au Compte  
personnel de formation  
élargie au PRF

## IMPACTS DE LA MISE EN OEUVRE DE LA LISTE UNIVERSELLE

Création de nouveaux codes (1)	Les critères d'éligibilité disparaissent en amont de la recherche (2)
Génération d'un nouveau code unitaire pour chaque certification rattachée à un code RNCP ou répertoire spécifique au 2 janvier 2019	Sur le portail titulaire (SL6) les critères d'éligibilité sont remplacés par deux questions : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quoi ? Mots clés ou nom de la formation</li> <li>• Où ? Code postal</li> </ul>
Mise à disposition sous Cispéo d'un fichier recensant l'état et la composition des certifications et actions de formations au 31 décembre 2018	Sur le portail gestionnaire (SL5) les critères d'éligibilité n'existent plus, la seule possibilité est une recherche par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Code CPF</li> <li>• Mots clés</li> </ul>
Mise à disposition sous Cispéo d'un fichier recensant l'état et la composition des certifications et actions de formations en 2019 et les années suivantes	À noter : ces éléments seront demandés dans les éléments constitutifs du dossier de formation à des fins statistiques et d'analyse des dossiers de formation du Compte personnel de formation
Fin des éditeurs de listes	Évolution des activités de gestion
Au 31 décembre 2018, les habilitations des éditeurs de listes sont supprimées	La base des certifications éligibles est automatisée et ne nécessite aucun acte de gestion
Le rôle d'éditeur de liste est assuré par la Caisse des Dépôts	Fin de l'activité d'accompagnement des éditeurs de listes
La ligne téléphonique dédiée ne sera plus opérationnelle à compter du 1er avril 2019	Début du rôle d'éditeur de liste pour la Caisse des Dépôts : seul interlocuteur des certificateurs et des organismes de formations en cas d'incidents techniques sur la mise à jour de la liste
L'adresse mail est maintenue (contact des opérateurs du conseil en évolution professionnelle et les financeurs)	

### ZOOM (1)

#### Péremption des codes CPF au 31 décembre 2018

- Tous les codes CPF existants seront maintenus en base pour ne pas impacter les dossiers de formation et en permettre la consultation.
- Ils ne seront plus visibles par les usagers (via la recherche par mots clé ou par code CPF).
- Ils resteront utilisables par les gestionnaires externes jusqu'au 30 juin 2019 pour leur permettre de saisir des dossiers à posteriori dans le SI-CPF (reprise d'antériorité uniquement). Sauf :
  - Maintien des codes CPF actuels pour les prestations
    - Accompagnement VAE (code 200)
    - Bilan de compétences (code 202)
    - Accompagnement créateurs et repreneurs d'entreprise (code 203)
    - Permis B (code 206) + Permis C (code 210)
    - Cléa (code 201) + évaluation préalable Cléa (code 207) + évaluation finale Cléa (code 208)
  - Maintien des codes CPF actuels pour les actions de formation non certifiantes relevant du PRF.

### ZOOM (2)

#### Modification de l'engagement de l'usager

- Il porte désormais uniquement sur l'accord de principe pour mobiliser ses droits et sur le choix de la certification, indépendamment de son statut :
  - Possibilité pour les gestionnaires externes de modifier les données « statut », « département du lieu de travail ou de résidence » et « code APE » même pour un dossier engagé.

- Possibilité pour les gestionnaires internes de modifier les données « statut », « département du lieu de travail ou de résidence » et « code APE » sur tous les dossiers quel que soit leur état.

#### Certaines données ne sont plus préremplies depuis le profil de recherche

- Statut
  - Département du lieu de travail ou du lieu de résidence
  - Code APE
- Ces données restent néanmoins obligatoires pour la validation du dossier et doivent donc être renseignées pour atteindre une barre de complétion à 100%.

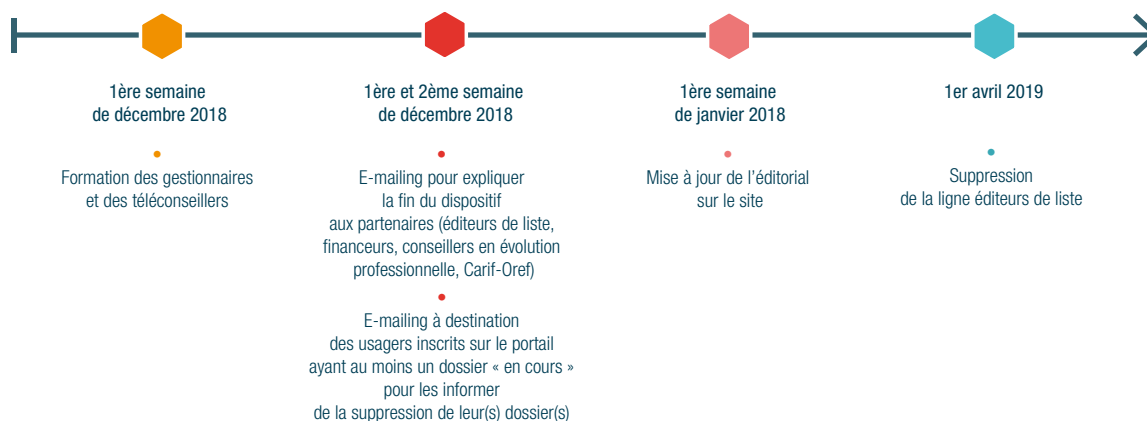
#### Impacts sur les dossiers initiés avant le 1er janvier 2019

- Pour les dossiers « en cours » avant 1er janvier 2019 initiés par un usager sans intervention d'un gestionnaire : suppression des dossiers car les codes utilisés ne seront plus valables en 2019 :
  - > il faut donc ressaisir les dossiers avec les nouveaux codes dès 2019.
- Pour les dossiers « validés » avant le 1er janvier 2019 : suppression de la mention des critères d'éligibilité dans la zone d'engagement de l'usager.
- Pour les dossiers « clos » avant le 1er janvier 2019 : suppression de la mention des critères d'éligibilité dans la zone d'engagement de l'usager.

#### Impact au niveau de la validation du dossier

- Maintien de la possibilité de valider un dossier 6 mois après la péremption du code CPF auquel il est rattaché.

## CALENDRIER D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT



LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 21 janvier 2019

# LES PARTENAIRES SOCIAUX ORGANISENT L'APRÈS-COPANEF

Les partenaires sociaux viennent de créer l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Parmi ses missions figureront la gestion du certificat CléA, mais aussi l'appui à l'élaboration d'une offre de services pour le conseil en évolution professionnelle (CEP) des salariés.



## Continuité avec le Copanef

1. Secrétaire confédéral CFDT, Philippe Debruyne était précédemment président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

3. Certificats CléA et CléA numérique, créés par le Copanef et validant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

4. Certificat de qualification professionnelle interbranche.

5. Certificat de compétences professionnelles interbranche.

6. Plan d'investissement dans les compétences.

Les missions de la nouvelle structure, fondée le 13 décembre, doivent encore être précisées par un accord national interprofessionnel (ANI) qui sera négocié dans le courant du mois de janvier. Dans l'attente de cet accord, un bureau provisoire de l'association a été nommé que préside Philippe Debruyne [1]. Dans un entretien au Quotidien de la formation, celui-ci se veut rassurant sur les intentions des partenaires sociaux : « *Nous ne nous inscrivons pas contre la réforme, l'association est dans la continuité du Copanef. Elle sera toujours un lieu de réflexion et de défense des positions paritaires.* » En matière de certification, l'association devrait également « *continuer à être la cheville ouvrière des partenaires sociaux sur les enjeux ne se traitant pas au niveau des branches* », précise-t-il. Seraient ainsi concernés le socle de compétences, l'interprofessionnel, ou encore le projet mené avec l'État sur le certificat de maître d'apprentissage.

## Continuité du certificat CléA

La création de l'association paritaire en décembre, avant même l'ANI fixant ses missions, est à relier à la disparition du FPSPP [2] et du Copanef au ler

janvier. « *L'association devait être effective au 20 décembre pour que lui soit voté le transfert des certificats CléA [3] et des systèmes d'information associés, de la charte nationale de la certification professionnelle et d'autres actions comme les CQPI [4] et CCPI [5]* », explique Philippe Debruyne. À l'heure actuelle, le bureau provisoire travaille à assurer la continuité de ces actions et notamment de CléA. « *Nous sommes en train de rappeler l'État à ses obligations. D'abord, sur les deux décrets CléA et CléA numérique à mettre à jour car renvoyant toujours au Copanef. Ensuite, sur le financement des évaluations préalables à CléA des demandeurs d'emploi, auparavant prises en charge par le FPSPP, et dont nous attendons la confirmation d'une prise en charge dans le cadre du Pic [6]* », détaille Philippe Debruyne.

## Nouvelle mission sur le CEP

Si l'association se place dans la continuité du Copanef en matière de certification paritaire, elle assumera aussi, comme l'indique son nom, des missions en matière d'évolution professionnelle et plus particulièrement de CEP. « *Pour le coup, il s'agit d'une nouveauté* », estime Philippe Debruyne, qui explique : « *Les partenaires sociaux ont l'ambition de favoriser la réponse aux appels d'offres régionaux pour le CEP des actifs occupés, en s'appuyant sur l'expérience développée jusqu'à présent par les Opacif et les Fongecif.* » L'association devrait ainsi accompagner la création d'une offre de services sur le CEP dans chaque région. Mais le cadre précis de ce travail reste à préciser par le futur ANI qui sera négocié par les partenaires sociaux.

Raphaëlle Pienne

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 18 mars 2019

## COUP D'ENVOI DE L'ACTE 2 DE LA DÉMARCHE QUALITÉ

**L**e volet qualité de la réforme se structure avec la signature, mercredi 13 mars à Paris, de la convention entre le Comité français d'accréditation (Cofrac) et la Délégation générale de l'emploi et la formation (DGEFP).

La [loi du 5 septembre 2018](#) crée un référentiel national unique et des modalités d'audit communes pour tous les organismes de formation. Un sujet d'autant plus stratégique que le compte personnel de formation (CPF) monétisé et rénové sera accessible aux bénéficiaires directement via une application dès l'automne prochain. « *La réforme a besoin de s'appuyer sur un environnement qualité renforcé. Pour cela nous avons fait appel au Cofrac, l'organisme de référence de l'accréditation* », déclare Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Dans le nouveau système qualité, les certificateurs chargés de délivrer l'indispensable sésame aux organismes de formation devront, en effet, être accrédités par le Cofrac.

### Une garantie d'équité

Peu connue du grand public, cette instance a été créée en 1994 par les pouvoirs publics pour contrôler la compétence et l'impartialité des acteurs privés de l'évaluation de la conformité. « *Nous intervenons dans un cadre très structuré inscrit au niveau européen et international. Cette convention avec la DGEFP formalise nos missions d'accompagnement et de suivi du dispositif* », explique Dominique Gombert, directeur général du Cofrac. En accréditant les certificateurs, le Cofrac garantit à chaque organisme de formation qu'il sera audité de la même manière. Les équipes du Cofrac appuyées par un réseau de 2 000 évaluateurs sélectionnent les dossiers de candidature et effectuent des contrôles sur site.

L'instruction s'étale sur 9 mois en moyenne. Toutefois, les certificateurs pourront commencer à certifier des organismes de formation dès lors que leurs dossiers ont été jugés recevables par le comité d'accréditation. Car le calendrier s'accélère.

### Décrets et arrêtés fin avril

Lors de la signature de la convention, Carine Chevrier a précisé que les décrets et les arrêtés attendus sur le référentiel et les modalités d'audit seront publiés au plus tard fin avril. Fruit d'un long travail de concertation avec les organismes de formation, les financeurs et les certificateurs, ce corpus réglementaire est déjà passé pour avis à France compétences. Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, tout organisme de formation devra obtenir la nouvelle certification qualité pour pouvoir mobiliser les fonds mutualisés.

### Le temps de l'appropriation

Ce qui laisse du temps pour s'y préparer. Si l'étape 2 de la démarche qualité représente une continuité par rapport à la réforme de 2014, elle va plus loin dans sa mise en œuvre. Les critères et les indicateurs du référentiel unique, largement inspirés du Datadock, ont été consolidés, enrichis et précisés. Le point de rupture se situe plutôt dans la structuration de l'audit et du contrôle. L'intervention du Cofrac répond à cet enjeu. Conscient de l'importance pour les acteurs de s'approprier les règles et l'esprit du nouveau système, l'État communiquera largement. Avec une première date, le 4 avril prochain, lors de la matinée de décryptage organisée par Centre Inffo en lien avec la DGEFP.

**Catherine Trocquemé**

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 28 février 2019



# LE NOUVEAU DISPOSITIF QUALITÉ, PLUS LISIBLE POUR LE GRAND PUBLIC

“Qualité de la formation : principal levier de régulation de l’offre.”  
Tel était l’intitulé d’un des plateaux-débats organisés dans le cadre  
de l’Université d’hiver de la formation professionnelle à Biarritz,  
le 31 janvier.

David Garcia

Stéphane Rémy,  
adjoint au sous-  
directeur des  
politiques de  
formation et du  
contrôle, à la DGEFP,  
lors du plateau-  
débat “Qualité de la  
formation : principal  
levier de régulation  
de l’offre”,  
le 31 janvier.



**C**oncernant la qualité de l’offre de formation, l’article 6 de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel dispose notamment : “Un référentiel national déterminé par décret pris après avis de France Compétences fixe les indicateurs d’appréciation des critères [...] ainsi que les modalités d’audit associées qui doivent être mises en œuvre.” Un référentiel national et unique.

“Le législateur a su tirer la leçon d’un dispositif pas assez lisible par le grand public”, décrypte Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des des politiques de formation et du contrôle, à la DGEFP (Délégation générale à l’emploi et à la

formation professionnelle). Précisant : “Avant la promulgation de la loi, il existait 53 certifications des organismes de formation, des catalogues émanant des Régions, des Opca et des Fongecif avec Datadock. La réponse apportée est un seul référentiel pour donner de la lisibilité aux uns et aux autres.” Les centres de formation d’apprentis existants ont jusqu’au 31 décembre 2021 pour se soumettre à ce nouveau référentiel et être certifiés.

### Consolidation

Réel changement, donc, mais dans une certaine continuité. “La réforme amplifie le dispositif déjà prégnant dans la loi du 5 mars 2014, avec le décret du 30 juin 2015, qui fixait six critères destinés à améliorer la lisibilité de l’offre. Le thème



Acteurs



## “La procédure de référencement a nécessité que chaque euro dépensé réponde aux critères”

### DATADOCK EST PASSÉ À LA PHASE CONTRÔLE

Datadock rassemble 43 financeurs et plus de 60 000 organismes référencés, dont 40 000 ont une activité récurrente. Après cette première étape d'installation en 2017, les financeurs ont lancé la phase contrôle l'année suivante. “L'idée était de vérifier ce que les organismes de formation avaient déclaré sur la base de données. 800 organismes de formation ont fait l'objet d'un contrôle. Le dernier rapport a été publié fin janvier”, précise Stéphanie Lagalle-Baranès. Résultats satisfaisants, selon la présidente du GIE Datadock : sur les 800 organismes contrôlés, “seuls quelques cas problématiques et inquiétants” se sont présentés.



[www.data-dock.fr](http://www.data-dock.fr)

de la qualité n'est pas nouveau. Sur ces sujets-là, il y a un continuum des dernières réformes. Contrairement à celle relative à l'apprentissage, qui marque une rupture, sur ses volets financement et gouvernance”, met en perspective Stéphane Rémy.

Dans l'esprit de ce dernier, les critères de certification inscrits dans l'actuelle réforme “ont vocation à être consolidés”, à partir d'un certain nombre d'indicateurs. À cet effet, un groupe de travail a été lancé en mai dernier par la DGEFP et, alors, le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Avec l'ensemble des parties prenantes : groupement d'intérêt économique Datadock, Pôle emploi, les Conseils régionaux, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), la Fédération de la formation professionnelle, le Synofdes (Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale) et les certificateurs.



1. L'Opco de la métallurgie, qui a vocation à se fondre dans un futur Opco de l'industrie.



# 60 000

organismes  
sont actuellement référencés  
dans Datadock.

### Groupes de travail

“Qui dit certification unique dit référentiel commun”, remarque François-Xavier Garancher, chargé de mission organisation des contrôles à la DGEFP. Une vingtaine de personnes siègent dans ce groupe de travail. Auquel s'ajoute en parallèle un groupe spécifique relatif aux indépendants, à la validation des acquis de l'expérience et aux bilans de compétences. Plus un dernier groupe de travail ciblant les certificateurs. “Une fois les indicateurs élaborés, les certificateurs seront audités, avec le Cofrac (Comité français d'accréditation des organismes intervenant dans l'évaluation de la conformité en France)”, précise François-Xavier Garancher.

### Préfiguration

Né le 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'initiative des Opca et Fongecif, Datadock, outil d'aide au référencement des organismes de formation, a préfiguré cette démarche. “Cette procédure de référencement a nécessité que chaque euro dépensé réponde aux critères. Les promoteurs de Datadock ont manifesté une volonté de pragmatisme afin que les organismes de formation ne deviennent pas des organismes administratifs. Avec une exigence affirmée d'offrir un service aux entreprises”, resitue Stéphanie Lagalle-Baranès, présidente du GIE (groupement d'intérêt économique) Datadock, et directrice générale d'Opcaim<sup>1</sup>.

L'étape 3 devrait coïncider avec la mise en œuvre du référentiel unique, source de simplification bienvenue pour l'ensemble des acteurs. ●

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 28 février 2019



*Acteurs* 

## DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES PLUS ADAPTÉES AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

Garantir l'adéquation des certifications professionnelles avec les besoins de l'économie : c'est une des missions assignées à France Compétences. Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de la nouvelle instance, a détaillé les moyens pour y parvenir lors de la 16<sup>e</sup> UHFP.

Estelle Durand



Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France Compétences.

©Stephane Amelnicq Photographie

**L**es prochaines demandes d'enregistrement de certifications au RNCP<sup>1</sup> et au Répertoire spécifique<sup>2</sup> seront examinées par France Compétence à l'aune des critères instaurés par la loi du 5 septembre 2018. Cette nouvelle procédure vise à garantir une meilleure adéquation des certifications avec les besoins en compétences des entreprises.

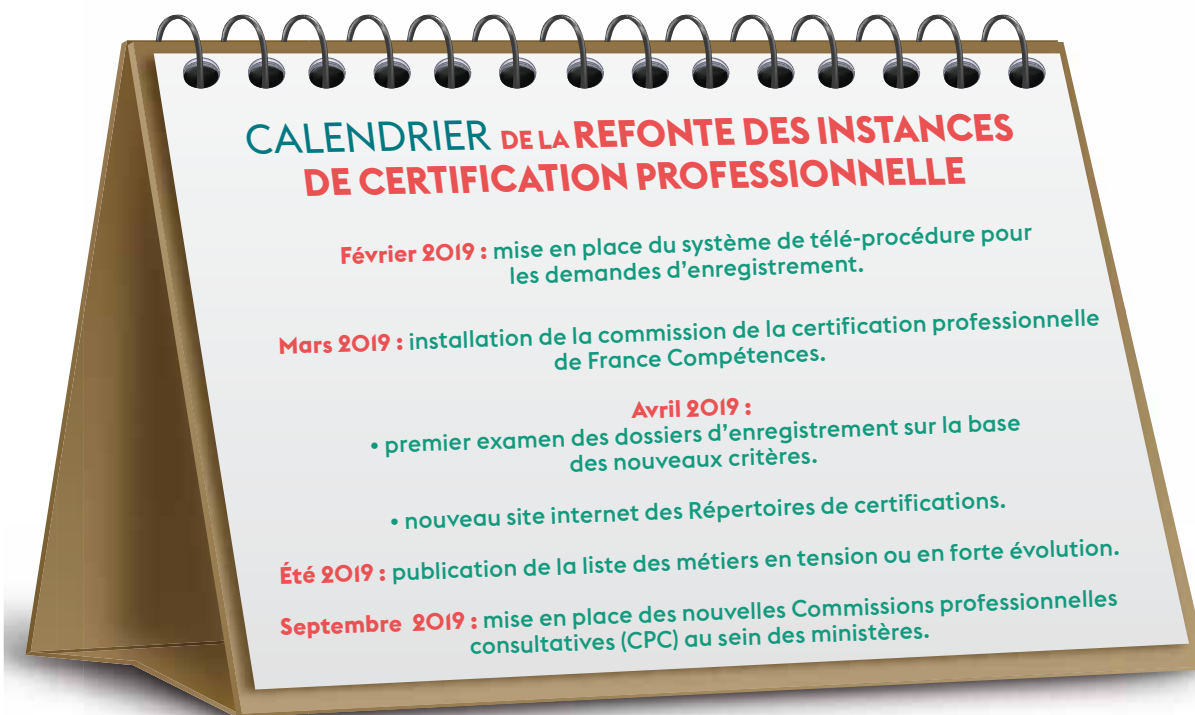
Cet objectif passe par "une évaluation renforcée de la valeur d'usage des certifications professionnelles d'un point de vue socio-économique", selon Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France Compétences. Ce critère existait déjà mais sera un élément-clé lors de l'examen des demandes d'enregistrement. La commission de France Compétences chargée d'instruire les dossiers fera appel à des instructeurs spécialisés par secteurs d'activités. Ils seront en contact avec les opérateurs de compétences, les branches professionnelles, voire les entreprises pour échanger sur l'évolution des métiers et sur les besoins en compétences.

### Transparence et réactivité

Par ailleurs, France Compétences, au titre de sa mission de régulation, effectuera des contrôles des organismes certificateurs, ce qui n'était pas dans les attributions de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Objectif : "Vérifier qu'ils respectent les engagements qui ont justifié l'enregistrement de leur certification", indique Mikaël Charbit. En cas de manquement, une procédure de retrait est prévue. Elle s'appliquera, selon les cas, à une ou à l'ensemble des certifications de l'organisme mis en cause.



1. Répertoire national des certifications professionnelles.



Cette nouvelle procédure d'enregistrement doit aussi permettre de gagner en réactivité. Une demande d'enregistrement dématérialisée est mise en place. Les organismes certificateurs auront à justifier du suivi de deux promotions de titulaires au lieu de trois auparavant.

## Une évaluation renforcée de la valeur d'usage des certifications professionnelles d'un point de vue socio-économique"

### Procédure accélérée

Par ailleurs, pour des métiers en tension ou en forte évolution, France Compétences a prévu une procédure accélérée d'enregistrement. Celle-ci dispense les organismes certificateurs de justifier des données d'insertion ou de promotion professionnelles de deux promotions de titulaires. "C'est une procédure dérogatoire, précise Mikaël Charbit, un comité scientifique rattaché à France Compétences établira la liste des métiers concernés."

La transformation du système de certification professionnelle doit permettre, in fine, de réduire

la durée d'instruction des demandes d'enregistrement. Objectif fixé : "Des délais de trois à quatre mois contre neuf ou dix actuellement", indique Mikaël Charbit.

### Lisibilité et co-construction

Autre nouveauté, les certifications professionnelles seront recensées sur un nouveau site Internet qui détaillera pour chacune le taux d'accès à l'emploi au bout de six mois. De quoi aider les employeurs et les actifs à se repérer dans l'offre de certifications professionnelles. Actuellement 11 000 sont enregistrées au RNCP et environ 2 000 inscrites au Répertoire spécifique.

La réforme du système de certification concerne aussi les diplômes et les titres professionnels des ministères. Les branches professionnelles peuvent désormais proposer des projets de référentiels aux ministères. "Ces projets seront débattus au sein de commissions professionnelles consultatives (CPC) où les partenaires sociaux sont majoritaires", souligne Mikaël Charbit. Ces commissions sont chargées d'examiner les demandes de création, de révision et de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle. Une co-construction qui, là encore, vise à améliorer la pertinence de l'offre de certifications. ●

2. Anciennement Inventaire.

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 6 mars 2019

# UN RÉSEAU TERRITORIAL POUR DÉVELOPPER L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

« **L**a Maison de la formation en situation » : c'est le nom du réseau qui se met actuellement en place afin de créer, dans les territoires, les conditions pour favoriser le déploiement des actions de formation en situation de travail (Afest).

Reconnu par la loi du 5 septembre 2018, ce mode d'apprentissage qui a fait l'objet d'expérimentations ces dernières années, va prendre une nouvelle ampleur à l'avenir. D'où l'importance de sensibiliser les différentes parties prenantes – employeurs, salariés, branches professionnelles et acteurs du service de l'emploi et de la formation – aux conditions de développement des compétences en situation de travail. C'est l'objectif de « La Maison de la formation en situation ».

Pour Emmanuelle Begon, qui coordonne le projet, l'Afest ne peut s'envisager sans analyse du travail en amont, une étape qui figure d'ailleurs dans le décret du 28 décembre 2018 fixant les modalités de mise en œuvre de l'Afest. « Pour construire des parcours professionnels, il faut prendre en compte la compétence et la situation dans laquelle se déploie cette compétence », souligne-t-elle.

## Formation à l'analyse du travail par l'action

Comprendre comment se réalise une activité professionnelle et dans quel contexte elle se met en œuvre en termes d'organisation, de management et d'environnement territorial : la formation à l'analyse du travail sera au cœur de l'action du réseau piloté par cette ancienne chargée de mission au sein de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui a contribué aux expérimentations sur la formation en situation de travail avant de lancer ce projet. Les personnes formées en situation à l'analyse du travail mais aussi à la réflexivité, autre composante de l'Afest (lire ci-dessous), pourront ensuite constituer des relais pour développer ce mode d'apprentissage.

## Espaces ressources

En pratique, le projet vise à créer des espaces ressources implantés dans les territoires. Animés par des experts en analyse du travail et en formation par l'action, ces « maisons » ont vocation à fédérer et à professionnaliser tous les acteurs impliqués dans le développement des compétences en situation de travail et dans la construction de parcours professionnels. Outre les entreprises, les branches professionnelles et les services publics de l'emploi et de la formation, d'autres acteurs sont concernés. C'est le cas des organismes de formation qui pourraient conseiller les entreprises, mais aussi des centres de formation d'apprentis. « Avec l'évolution de l'apprentissage, les CFA vont être amenés à mieux articuler les situations de travail et les situations de formation » illustre Emmanuelle Begon. L'Afest constituera pour eux « un moyen de consolider le dialogue entre les entreprises, les formateurs et les apprenants ».

## Le rôle clé des opérateurs de compétences

Les opérateurs de compétences auront aussi un rôle central à jouer dans le développement de l'Afest. Non seulement, ils auront à accompagner les entreprises dans leurs projets. Mais en parallèle, ajoute Emmanuelle Begon, « les informations issues du déploiement de l'Afest sur le terrain peuvent contribuer à alimenter les observatoires des métiers et des compétences ainsi que les référentiels métiers des certifications professionnelles » qui sont au cœur de leurs nouvelles missions. Certains des nouveaux organismes paritaires seraient d'ailleurs prêts à s'inscrire dans la création de centres de ressources. Les maisons qui visent à favoriser les coopérations sur le plan local pourront prendre des formes différentes d'un territoire à l'autre, en fonction des structures qui portent les projets : opérateurs de compétences, Régions, etc. Mais elles seront toutes régies par une gouvernance commune basée sur le statut de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC).

**Estelle Durand**

**INFFO FORMATION**  
du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019

*À la une*



Les intervenants de l'ITB (Institut technique bancaire), accueillis dans les nouveaux locaux de l'École supérieure de la banque - Centre de formation de la profession bancaire, Tour Atlantique à La Défense. Une profession et des DRH prêts à s'approprier la réforme.

© CFPB

## *Loi Avenir professionnel*

# LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARENT DE LA RÉFORME

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, contraint les entreprises à s'adapter à de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle. La plupart d'entre elles prennent le temps d'assimiler la nouvelle législation, et de se mettre en ordre de bataille. Le début de l'année 2019 s'annonce ainsi, pour les services formation et RH, comme une période de transition durant laquelle se côtoient questionnements et enthousiasme face aux nouvelles possibilités offertes par la réforme.

— X —



*À la une*

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARENT DE LA RÉFORME

# POUR LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION, L'HEURE EST À LA CONSTRUCTION

Alors que l'essentiel des textes réglementaires est paru, les entreprises préparent la mise en œuvre de la loi. Si les questionnements s'expriment, elles entrevoient également les opportunités liées à l'élargissement de la définition de l'action de formation professionnelle.

Aurélie Gerlach

**C**omment formera-t-on demain, en entreprise ? Quelques mois après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018, rares sont les responsables de formation et des ressources humaines qui revendiquent un avis définitif sur la question. *“Pour l'heure, mon programme, c'est la lecture et la compréhension des décrets d'application, puis de m'approprier les nouveaux dispositifs, les nouvelles procédures, les nouveaux process afin de les intégrer à la politique de formation d'Onet”*, explique Christophe Pons, directeur formation de l'entreprise de services spécialisée dans les domaines de la propreté et du multiservice. *“Nous employons 70 000 personnes, qui relevaient d'une dizaine d'Opcv et maintenant de quatre Opcv. J'ai un travail de veille à effectuer vers les branches, qui du fait de la nouvelle loi, vont renégocier leurs accords formation. Ce sont elles avec les Opcv qui vont déterminer les montants conventionnels, les taux de prise en charge des formations, et définir leurs priorités”*, poursuit-il.

## Levier de compétitivité

Çà et là, des questionnements s'expriment. Par exemple, les dispositions de la loi et les textes réglementaires ne vont-ils pas occasionner des *“trous d'air dans l'achat de formation”*, selon les mots de Sylvain Humeau, président du Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) ? *“La mutualisation de la contribution formation au bénéfice des structures de moins de 50 salariés donne aux plus grandes entreprises*



*l'impression d'être soumises à une taxe supplémentaire. Ce n'est pas incitatif”*, dit-il.

Les possibilités d'utilisation du compte personnel de formation, elles aussi, interrogent. C'est le cas dans le secteur bancaire : *“La monétisation du CPF change la donne, car les deux tiers des salariés de la banque sont d'un haut niveau de qualification, indique André-Guy Turoche, directeur des affaires sociales de l'Association française des banques. Cela implique généralement des formations onéreuses, excédant largement 15 euros par heure. À titre d'exemple, la formation ITB (Institut technique bancaire), qui permet aux salariés d'accéder aux postes de niveau cadre, coûte 7 000 euros, contre 5 000 euros pour le montant plafond du CPF.”*

Par ailleurs, si l'AFB apprécie la suppression des listes d'éligibilité des formations au CPF, elle espère *“que le décret fixant les conditions d'éligibilité des formations permettra aux salariés bancaires d'accéder librement, via leur CPF, aux formations réglementaires qui conditionnent l'accès à l'emploi et sécurisent leur parcours professionnel”*.

Pour autant, les discours restent positifs. *“Nous n'arrêterons pas de former !”*, rassure Philippe Cuenot, DRH innovation et développement social

## À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARENT DE LA RÉFORME



## 3 QUESTIONS À

**Jean-Paul Charlez**, président de l'ANDRH  
(Association nationale des directeurs de ressources humaines)

## “Les services de formation doivent proposer du conseil en évolution internalisé”



La réforme promeut la formation en situation de travail. Une nouvelle donne qui intéresse les entreprises.

© Centre d'apprentissage La Joliverie



Christophe Pons, directeur formation d'Onet (propreté-multiservices), travaillait avec une dizaine d'Opca. Et bientôt quatre Opco.

© Onet

du groupe Bouygues SA, qui consacre à ce poste 3,65 % de sa masse salariale. Et pour cause, la formation est considérée comme un levier de compétitivité. Même écho du côté du secteur bancaire : “En 2017, 4,5 % de la masse salariale ont été consacrés à la formation au niveau de la branche AFB. Nous faisons donc déjà un effort important”, affirme André-Guy Turoche.

### Porte ouverte à l'innovation pédagogique

Plus encore, l'unanimité est quasi-totale sur l'un des aspects de la réforme : l'élargissement de la notion d'action de formation, désormais définie comme un “processus pédagogique permettant



Quel regard portez-vous sur la nouvelle contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage ?

Les grandes entreprises sont perdantes. Une structure de plus de 250 salariés doit verser 1,68 % de sa masse salariale [1 % FPC et 0,68 % taxe d'apprentissage]. Une partie va à l'alternance, une autre au conseil en évolution professionnelle, au CPF, au plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés... et rien pour son plan de formation ! Nous avons le sentiment que c'est une taxe que l'on nous impose. Il ne faut pas que

la responsabilisation du salarié aille de pair avec une déresponsabilisation des entreprises.

Que voulez-vous dire ?

L'idée de la réforme est de rendre les personnes davantage actrices de leur parcours professionnel. Or, dans la réalité, tout le monde n'est pas suffisamment armé pour cela. Par exemple, avec la monétisation du CPF, chaque salarié peut potentiellement se retrouver à la tête de 5 000 à 8 000 euros. Comment s'assurer que cet argent est correctement utilisé, qu'il permet d'évoluer ou de revenir à l'emploi ?

Quelles sont vos suggestions pour une plus grande implication des entreprises ?

Les services de formation doivent monter en compétence, devenir une sorte de conseil en évolution internalisé et discuter avec chaque personne de son évolution professionnelle afin de bien l'orienter. Ajoutons qu'il serait judicieux que les mécanismes de co-construction de parcours de formation dans le cadre du compte personnel de formation ne soient pas trop complexes.

Propos recueillis par Aurélie Gerlach

## REPÈRES

### LE DISPOSITIF PRO-A

La loi Avenir professionnel crée un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance : le dispositif Pro-A. Celui-ci doit permettre aux personnes en emploi “de bénéficier d'une mobilité interne ou de se reconvertir en changeant de métier au sein même de leur entreprise grâce à des actions de formation”, comme le précise le ministère du Travail. Contrairement à la période de professionnalisation à laquelle il se substitue, il n'est ouvert qu'aux salariés disposant au maximum d'une qualification de niveau II (bac + 3). Un critère que regrettent les entreprises employant majoritairement des personnes très qualifiées, qui seront de fait limitées dans son utilisation.

## À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARANT DE LA RÉFORME

### Des nouveautés pour les entreprises

Le plan de formation est renommé **plan de développement des compétences (PDC)**, mais avec un maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés.



**Fin de la catégorisation** ("maintien dans l'emploi" ou "développement des compétences"), pour simplifier.

Le PDC s'inscrit dans le cadre de la **négociation** sur la GPEC et la **consultation** du CSE (comité social et économique) sur les orientations stratégiques.



**Entretien professionnel** tous les deux ans (sur les perspectives d'évolution professionnelle, information sur le CPF, le CEP et la VAE).



Tous les six ans, **état des lieux** : le salarié doit avoir bénéficié de tous ses entretiens et d'au moins une formation non-obligatoire.

Sinon, les entreprises de 50 salariés et plus verseront 3 000 euros sur le **CPF du salarié**.

Possibilité de créer un **CFA d'entreprise**.



André-Guy Turoche, directeur des affaires sociales de l'Association française des banques, apprécie la suppression des listes d'éligibilité des formations au CPF.



sur tablette, téléphone portable, ordinateur..." Et d'ajouter : "Le digital ou le blended donnent aussi la possibilité d'aborder la formation de manière différente, avec un accent plus fort sur le collaboratif." Même si "l'idée n'est cependant pas d'arrêter totalement le présentiel : cela reste essentiel pour montrer les gestes métiers".

À cet égard, le groupe Bouygues a lancé une "Académie digitale" au premier semestre 2018, à destination de l'ensemble des collaborateurs du groupe. Cette plateforme en ligne permet de former à la culture digitale. Elle compte déjà 6 033 utilisateurs.

- l'atteinte d'un objectif professionnel", pouvant "être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance". Une nouvelle définition qui ouvre la porte à l'innovation pédagogique, pour une meilleure prise en compte des besoins de tous.

"Le schéma de formation traditionnel, dans une salle avec un formateur, est dépassé. Il n'est pas participatif, et ne s'adapte pas forcément au timing du collaborateur", souligne Philippe Cuenot. Les nouvelles technologies permettent de se former où l'on veut, et quand on le souhaite,

"J'attendais depuis longtemps la possibilité de faire de l'Afest (action de formation en situation de travail) pour les personnels de premier niveau de qualification de notre entreprise", affirme Christophe Pons. "C'est plus efficace pour l'apprentissage des gestes métiers. Sans compter que cela met les salariés en confiance, et pourrait les encourager à se former pour passer à des niveaux supérieurs de qualification." Et le directeur formation d'Onet ajoute : "La réforme est une bouffée d'oxygène. Elle nous pousse à faire de l'ingénierie de compétences, à réfléchir à nos besoins de formation. Elle développe la culture d'entreprise apprenante. Tout est à construire !" ●

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
**du 28 février 2019**

# COMMENT MOBILISER LES PREMIERS DISPOSITIFS « PRO-A » DANS SON ENTREPRISE ?

**L**a loi du 5 septembre 2018 fait disparaître la période de professionnalisation et crée un nouveau dispositif de formation en alternance. Dans son esprit, le Pro-A répond aux besoins de reconversion professionnelle des salariés les moins qualifiés dans un contexte de fortes évolutions de leurs métiers.

Née d'un amendement, cette formation longue et qualifiante leur permet de changer de profession ou de monter en compétences sans quitter l'entreprise ou rompre leur contrat. Entré en vigueur depuis le 1er janvier dernier après la publication de son décret le 26 décembre 2018 [footnote]Lire notre article sur droit de la formation[/footnote], le dispositif peut d'ores et déjà être mis en place. Mode d'emploi.

## Un objectif de reconversion

Le Pro-A se veut un nouvel outil de reconversion professionnelle. Il cible uniquement les salariés en poste ayant une qualification inférieure ou égale au niveau licence, soit au maximum un BTS, en vue de préparer un diplôme de même niveau ou de niveau supérieur enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

## Une formation longue

À l'initiative du salarié ou de l'employeur, la démarche exige, pour être mise en œuvre, un ave-

nant au contrat de travail ou le formulaire Cerfa attendu prochainement. Dans ses modalités, le Pro-A se rapproche des contrats de professionnalisation. D'une durée comprise entre six et douze mois, le parcours en alternance comprend au minimum 150 heures d'actions de formation s'effectuant en tout ou en partie pendant et hors du temps de travail. L'employeur désigne au sein de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire.

## Un financement par les Opco

Le Pro-A est financé par les opérateurs de compétences sur l'enveloppe alternance des fonds mutualisés. Sont ainsi couverts les coûts de formation selon un montant forfaitaire. À défaut d'un accord de branche, le niveau de prise en charge s'établit à 9,15 euros hors taxes de l'heure. Ce nouveau dispositif ne doit pas être pensé comme l'ancienne période de professionnalisation. Le Pro-A a été conçu comme un levier de développement des ressources humaines face à la transformation en profondeur de certains métiers, à la nécessité de renforcer l'employabilité et au maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

**Catherine Trocquemé**

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 14 décembre 2018

## DEUX RÉGIMES DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE COHABITERONT EN 2019

**L**es modalités de financement des formations en apprentissage vont profondément évoluer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les nouvelles règles du jeu seront fixées le 1<sup>er</sup> avril 2019. Pour un double objectif : donner de la visibilité aux centres de formation d'apprentis (CFA) existants d'une part. Encourager le développement de nouvelles offres l'année prochaine, d'autre part. À l'occasion d'un rendez-vous organisé jeudi 13 décembre par Centre Inffo dans le cadre du cycle « Dessine-moi la réforme », Alain Druelles, conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail, fait le point sur le nouveau mécanisme de financement et sur le rôle des acteurs impliqués : France Compétences, branches professionnelles, opérateurs de compétences et Régions.

À partir de 2020, les CFA seront financés par les opérateurs de compétences en fonction du nombre d'apprentis accueillis en formation. Les branches professionnelles ont jusqu'au 31 janvier 2019 pour déterminer le niveau de prise en charge des contrats pour chaque diplôme ou titre préparé, selon les règles fixées par un décret qui sera publié avant la fin de l'année.

Ces forfaits peuvent cependant évoluer à la hausse ou à la baisse. Des majorations du niveau de prise en charge sont ainsi prévues pour les publics handicapés. Les minorations, quant à elles, concernent des formations proposées par des structures qui bénéficient déjà de financements publics, à l'instar des universités ou des lycées. « À partir du moment où on ouvre les capacités d'accueillir des apprentis, il faut que cela se fasse dans des règles d'équité », justifie Alain Druelles, conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail.

### Convergence des règles de prise en charge

Les branches professionnelles auront tout de même une marge de manœuvre. Dans la fixation des niveaux de prise en charge, elles pourront tenir compte de leurs priorités en termes de formation. « Mais elles devront expliciter leurs choix », précise Alain Druelles. France Compétences aura en effet

son mot à dire. La nouvelle instance nationale qui sera opérationnelle le 1<sup>er</sup> janvier 2019 aura le pouvoir de faire des recommandations sur leurs propositions. « France compétences a pour mission d'organiser la convergence des règles de prise en charge, c'est une façon de sécuriser les acteurs et notamment les CFA qui craignaient que les branches privilégient, dans leurs règles de prise en charge, les formations cœur de métier au détriment des formations transversales communes à plusieurs secteurs », indique Alain Druelles.

Les niveaux de prises en charge seront publiés au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2019. Le nouveau système de financement entrera en vigueur en 2020, mais les règles du jeu doivent être connues en amont, estime le conseiller auprès de Muriel Pénicaud, afin que les acteurs puissent avoir de la visibilité sur leurs capacités de fonctionnement et d'investissement au-delà d'un an.

### Ouverture du marché dès avril 2019

En 2019, les acteurs existants seront donc financés sur la base des règles en vigueur aujourd'hui. Mais afin d'encourager le développement de nouvelles offres de formation en apprentissage, les opérateurs de compétences pourront prendre en charge, via des financements issus de France Compétences, des contrats qui n'entrent pas dans les conventions conclues entre les Conseils régionaux et les CFA. Organismes de formation, entreprises ou CFA existants souhaitant ouvrir de nouvelles sections pourront donc se lancer dès que les règles de prises en charge seront connues, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> avril 2019. « Et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les contrats conclus seront financés sur la base des nouvelles règles de financement », rappelle Alain Druelles.

Dans le futur paysage, les Régions auront un rôle à jouer en matière de « régulation de l'apprentissage ». En effet, elles conservent une compétence en matière d'investissement et elles auront la possibilité « de compléter les règles de prise en charge des opérateurs de compétences si celles-ci ne suffisent pas à assurer l'équilibre d'un CFA », ajoute Alain Druelles.

**Estelle Durand**



**Note DGEFP - Transition pour la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage**



**LOI « LIBERTE DE CHOISIR  
SON AVENIR PROFESSIONNEL »**

Transition pour la mise en œuvre  
de la réforme de l'apprentissage

octobre 2018



## Les principales étapes pour le nouveau financement des CFA et des contrats d'apprentissage

**Au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre 2018** : le cadre réglementaire relatif au financement de l'alternance est connu :

- ⇒ publication du décret relatif aux modalités de détermination des règles de prise en charges des contrats d'apprentissage (méthode « coûts contrats », prise en compte des frais annexes, des investissements, etc.) et publication du décret relatif au financement des contrats d'apprentissage lors de la période transitoire 2019/2020 ;
- ⇒ communication du cadre réglementaire portant sur les modalités de la péréquation en matière d'alternance. **Pour les contrats d'apprentissage est posé le principe d'une péréquation assurant le besoin de couverture, à hauteur du « coût contrat ».** Pour le contrat de professionnalisation, le besoin de couverture se fera à hauteur de 6 000 euros (8 000 euros pour les publics spécifiques), comme aujourd'hui.

**Au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2019** : date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats (fixation des « coûts contrats » par diplôme et titre).

**Fin février 2019** : retour des recommandations de France Compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.

**Au plus tard le 1<sup>er</sup> Avril 2019** :

- ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence pour les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge (ou partiellement) ;
- ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France compétences,

**Mars - août 2019** : identification par les opérateurs de compétences des contrats à financer CFA par CFA (communication des fichiers contrats d'apprentissage via ARI@NE aux opérateurs depuis mars 2019).

**Septembre 2019** : contrôles par la DGEFP du respect des délais de paiement par les opérateurs de compétences (contrats en alternance) et process mis en place pour les contrats d'apprentissage.



## Les principales étapes vers le nouveau financement des CFA et des contrats d'apprentissage

**1. Pour les contrats signés dans le cadre des conventions régionales jusqu'au 31 décembre 2019** : financement par les Régions jusqu'au 31 décembre 2019 et prise en charge *pro rata temporis* du stock des contrats par les opérateurs de compétences au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**2. Pour les contrats d'apprentissage signés hors convention régionale** : prise en charge par les opérateurs de compétences, via un financement de France compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ou par l'État au 1<sup>er</sup> avril 2019 (« coût contrat »).

La prise en charge des contrats par les opérateurs de compétences devra inclure un premier paiement versé dans un délai maximum de 30 jours après le dépôt du contrat auprès de l'opérateur, dans des conditions précisés par décret.



## Financement des aides à l'apprentissage

**5 septembre 2018** : Promulgation de la loi.

**Dernier trimestre 2018** : Discussion/adoption de la loi de finances 2019 incluant la fraction de la TICPE mobilisée pour la compensation des aides (montant).

**1<sup>er</sup> janvier 2019**

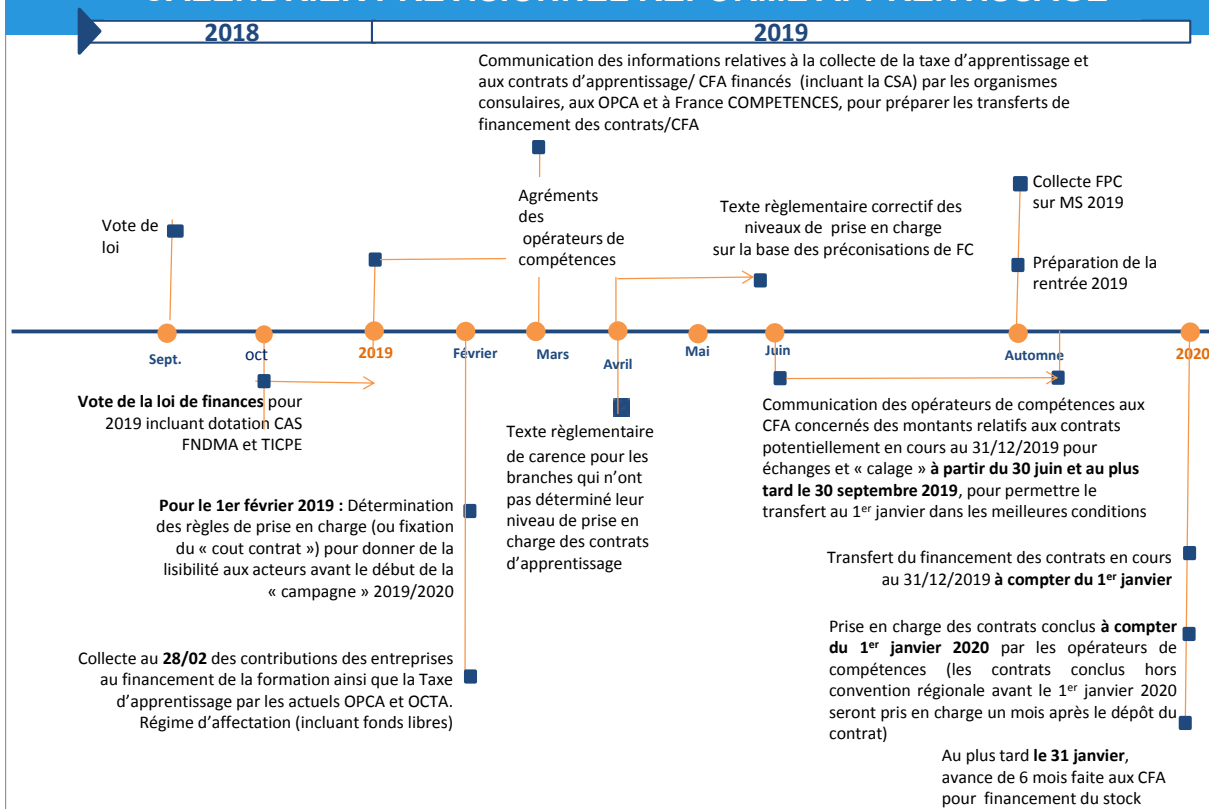
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide de l'État pour l'obtention du permis de conduire des apprentis (500 euros), financée par France compétences.

Par ailleurs, l'État compensera les Régions des montants correspondants à la prime à l'apprentissage et à l'aide au recrutement d'apprentis supplémentaires pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et jusqu'à l'extinction des contrats concernés (projets de loi de finances 2020, 2021...).



Mesures transitoires – Apprentissage

### CALENDRIER PRÉVISIONNEL RÉFORME APPRENTISSAGE



**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 22 février 2019

# CAMPAGNE DE PROMOTION ET PREMIÈRES PRÉPAS : LE MINISTÈRE SOUTIEN L'APPRENTISSAGE

« **C**'est la première fois que l'on confie la campagne de communication à des apprentis », confiait Muriel Pénicaud lors du lancement le 21 février au ministère du Travail de la saison 2 de la campagne [#DémarreTaStory](#). La websérie réalisée par trois apprentis en communication et diffusée jusqu'en juin propose 25 rencontres filmées avec des apprentis sur 25 métiers porteurs.

En 2018 la campagne #DémarreTaStory a permis de diffuser plus de 200 courts témoignages vidéo (ici baptisés « stories ») postés par des apprentis dans toute la France. Elle a totalisé 14 millions de vues. « Et le nombre d'entrées en apprentissage a progressé de 7,7 % en 2018, pour atteindre 437 000 en fin d'année », s'est félicitée la ministre. Fort de ce succès, le ministère a confié la saison 2 à trois apprentis, repérés grâce à la qualité de leurs témoignages vidéo : Astrid, 24 ans, en licence de motion design à la Fonderie de l'image ; Nicolas, 26 ans, en master de marketing et communication à l'Université Panthéon-Assas ; et Juliette, 20 ans, en licence de communication interactive et multimédia à l'IUT de Montreuil.

## Tour de France

Leur mission : sillonner la France en voiture à la rencontre d'autres apprentis et réaliser 25 portraits de trois minutes, sur 25 secteurs et métiers qui recrutent. « Pour les sélectionner, nous avons lancé un appel aux CFA et avons reçu 150 stories, dont les lauréats font partie de la websérie »,

explique Juliette. Avec rythme et humour, l'équipe nous fait partager le quotidien de Sonia, 19 ans, apprentie peintre en bâtiment au CFA de Chaumont, d'Émelyne, 21 ans, apprentie paysagiste à Mulhouse, de Thomas, 22 ans, apprenti chef de chantier à Vincennes. Et beaucoup d'autres. Les premiers épisodes sont mis en ligne dès le 21 février sur la chaîne YouTube du ministère du Travail. La série se poursuivra jusqu'en juin 2019, enrichie des questions et interactions du public.

## Ouvertures des premières prépas-apprentissage

Autre annonce de la ministre, les premières prépas apprentissage ouvriront dès le 1<sup>er</sup> mars 2019 : « Le comité de sélection a retenu 19 projets portés par 150 CFA, qui offriront 28 000 places pour donner leur chance aux jeunes les plus vulnérables. » Ces « sas » proposés en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage doivent leur permettre de découvrir des métiers et d'affiner leur choix, de consolider leur savoir-être professionnel et leurs compétences de base, dans le but d'éviter les ruptures par la suite. Un budget de 150 millions d'euros sur deux ans est consacré à ces prépas. Le CFA du BTP de la Vienne fait partie des lauréats. Il a déjà expérimenté un parcours pour les jeunes mineurs étrangers non accompagnés (MNA) : « Nous leur proposons une remise à niveau sur les savoirs de base, une découverte des différents métiers du BTP et des stages en entreprise. 80 % d'entre eux signent un contrat d'apprentissage à l'issue », explique Sébastien Touchard, formateur.

Une nouvel appel à projets du ministère pour des prépa-apprentissage est ouvert jusqu'au 15 mai.

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 30 septembre 2018

*L'événement*

## RAPPORT MARX-BAGORSKI

# ONZE OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES POUR TRANSFORMER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Quels scénarios pour regrouper les branches professionnelles au sein des futurs opérateurs de compétences ? C'est la question à laquelle répondent les 18 recommandations du rapport Marx-Bagorski remis le 6 septembre à la ministre du Travail. Les deux experts recommandent de regrouper les différents secteurs économiques en onze opérateurs.

Nicolas Deguerry

### L'IMAGE

Jean-Marie Marx, haut-commissaire à la transformation des compétences (depuis le 18 juillet 2018) et directeur général de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), ici avec Muriel Pénicaud le 15 février 2018, lors de la présentation d'une étude sur l'emploi des cadres et les perspectives de recrutement.



**L**es opérateurs de compétences, appelés à se déployer en 2019, sont une création de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ils sont destinés à remplacer les actuels opérateurs paritaires de collecte agréés (Opca). C'est dans ce contexte que la ministre du travail Muriel Pénicaud a demandé en mai dernier à Jean-Marie Marx, alors président du Cnefop<sup>1</sup>, et René Bagorski, président de l'Afref<sup>2</sup>, de

proposer différents scénarios de configuration pour ces opérateurs structurés par une logique sectorielle ou une logique de filière. Manque de cohérence du champ d'intervention, faiblesse de la gouvernance, ou encore inégalités dans la mutualisation et l'accompagnement, les raisons qui ont conduit les pouvoirs publics à souhaiter la transformation radicale de ces derniers sont exposées dans la première partie du rapport qu'ils ont remis à la ministre le 6 septembre<sup>3</sup>.



## l'événement



## Nous pensons que les branches doivent être nettement invitées à adopter ces logiques de compétences”

Trois axes structurent les missions des futurs opérateurs de compétences : assurer le financement de l'apprentissage et de la professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ; apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour leur mission de certification ; assurer un service de proximité au bénéfice des très petites et moyennes entreprises et promouvoir l'alternance.

### Logiques de compétences

Dans leur rapport, Jean-Marie Marx et René Bagorski proposent de regrouper les secteurs économiques en onze opérateurs de compétences. Ils le soulignent, il s'agit là d'une réduction de l'ordre d'un sur deux, par rapport aux dix-huit Opca sectoriels actuels. Ceci, avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Les experts prennent le soin d'insister : ce sont bien les *“logiques de compétences”* qui doivent désormais prévaloir, *“plutôt que la continuité avec des regroupements historiques dont les raisons et la plus-value ont pu se perdre avec le temps, et qui parfois répartissent en de nombreux opérateurs des secteurs d'activité proches, ou même identiques”*. Ce qui ne devrait toutefois pas empêcher que certains secteurs se rattachent à différents opérateurs, *“à la condition nécessaire que ce mouvement se fasse en bloc et sans émiettement”*.

### TPME et alternance

Le nouveau périmètre et les nouvelles missions des opérateurs de compétences appellent également un changement de gouvernance, qui devra *“intégrer toutes les parties prenantes (...) et permettre un pilotage efficace par les branches et l'inter-branches”*. Dans le cadre d'une priorité donnée aux TPME (très petites et moyennes entreprises) et

René Bagorski, directeur des relations avec les partenaires sociaux à l'Afpa, président de l'Afref.



1. Jean-Marie Marx a quitté le 5 septembre la présidence du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, après avoir été nommé, le 18 juillet, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

2. Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation.

3. Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences, rapport de la mission confiée à Jean-Marie Marx et René Bagorski par la ministre du Travail, 49 p.

à l'alternance, le rapport souligne le rôle de France Compétences dans le cadrage des coûts au contrat et la garantie d'une cohérence entre des formations similaires de branches différentes. Pour les opérateurs de compétences, il s'agira d'assurer la transmission à France Compétences des coûts de contrats par branche, avec réévaluation périodique.

Au nom de *“l'enjeu clé de la transition”*, le rapport invite à s'appuyer, *“pour les nouveaux opérateurs de compétences, sur les opérateurs actuels les plus en capacité d'assurer à la fois les nouvelles missions fixées par la loi et une bonne continuité de service”*. Enfin et pour bien situer les opérateurs de compétences dans le système, les experts soulignent qu'ils *“devront être rapidement en appui des politiques d'emploi et d'insertion dans les territoires et les bassins d'emploi”*.

### Calendrier

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour négocier au sein des branches professionnelles en vue de leur rattachement à un opérateur de compétences, à défaut de quoi l'État prendra le relais. Ce dernier passera aussi des conventions d'objectifs et de moyens avec les opérateurs de compétences et délivrera les nouveaux agréments, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2019. La fin de la procédure de transfert des biens, droits et obligations entre les Opca et les opérateurs de compétences est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020. ●

**INFFO FORMATION**  
du 1<sup>er</sup> 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.

**M**ission 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 comporter 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 de 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 Opca et diffusée 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 Copanef<sup>1</sup> 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 de 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 demandé explicitement ? ●

2019

Suivez toutes les étapes de la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel » avec une offre privilégiée

## PACK SPÉCIAL RÉFORME 2019

3 publications incontournables  
+ une session de formation « catalogue » au choix



Fiches pratiques de la formation professionnelle

Edition 2019

Toute la réforme de la formation et ses décrets dès leur parution. L'intégralité du droit de la formation mis à jour en permanence, en 2 tomes papier + l'accès aux fiches pratiques actualisées en continu sur internet.

et bénéficiez d'une réduction de 15 % sur



**INFFO  
FORMATION**

Le magazine bimensuel d'information au service des acteurs de la formation.

+



**Le Quotidien**  
de la formation

Lettre numérique indispensable à tout professionnel de la formation pour se positionner dans son environnement.

+



Une session  
de formation  
du catalogue  
2019, au choix



# PACK BIMEDIA

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée



Bénéficiez de 15% de réduction sur les abonnements

## INFFO FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date  
+ version PDF

Le bimensuel n°1 des acteurs  
de la formation et de l'orientation

&

## Le Quotidien de la formation

Abonnement 12 mois de date à date  
+ accès aux archives du Quotidien de la formation

Le suivi en ligne quotidien de l'actualité indispensable  
à tout professionnel de la formation

Toute l'actualité en ligne sur [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Détails et tarifs de ces abonnements sur : [boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)



Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, dotée d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Centre Inffo met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.



ISBN : 978-2-84821-270-8

Centre Inffo  
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
tél. : 01 55 93 91 91 • [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

