

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



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

5 SEPTEMBRE 2019



Sous le haut patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République


Centre Inffo
PRÉSENTE

UHFP

L'UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

LES 29, 30 ET 31 JANVIER 2020
À BIARRITZ

◆ *La compétence
à la portée de tous !* ◆

*Chefs d'entreprise, DRH, responsables de formation,
universitaires, opérateurs d'accompagnement et de formation,
venez confronter vos expertises, partager vos recherches,
vos expérimentations et vos approches innovantes, qu'elles
soient locales, régionales, nationales ou européennes lors
de l'Université d'hiver de la formation professionnelle !*

Des questions ?

Devenir partenaire de la 17^e UHFP :

◆ Guillaume Fournier > 01 55 93 92 01

◆ Mirjana Maravic > 01 55 93 91 90

◆ contact.commercial@centre-inffo.fr

◆ <https://uhfp.centre-inffo.fr/>

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.

Un an après sa promulgation le 5 septembre 2018 par le président de la République, la majorité des décrets et arrêtés 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^{er} janvier 2019, a remplacé les instances de gouvernance nationales (Copanef, Cnefop) et a absorbé le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) 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, nos formations.

La prochaine [Université d'hiver de la formation professionnelle](#) qui se déroulera les 29, 30 et 31 janvier 2020 à Biarritz sera bien sûr en partie consacrée à la mise en œuvre des réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Nous vous y attendons nombreux !

La 10^e édition de ce dossier présente sous forme de synthèse un point d'étape au 2 septembre 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.

Edito

Le département Documentation de Centre Inffo.

PACK SPÉCIAL RÉFORME 2019

Une offre exceptionnelle !

Toute l'expertise de Centre Inffo
pour suivre chaque étape de la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel » !

1 - Abonnez-vous aux



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.

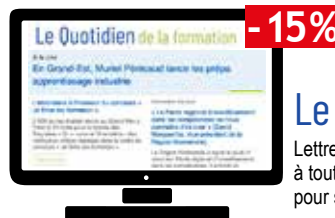
2 - Bénéficiez d'une remise de 15 % sur vos abonnements



-15%

INFFO FORMATION

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



-15%

Le Quotidien de la formation

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

3 - Bénéficiez EN PLUS d'une remise de 15% sur

une session de formation du catalogue 2019, au choix



-15%

Sommaire

Réforme de la formation professionnelle et de l'orientation

- p. 4 **Synthèse**
- p. 19 **Ressources documentaires**

Réforme de l'apprentissage

- p. 33 **Synthèse**
- p. 38 **Ressources documentaires**

Sélection documentaire

- p. 45 **Les dates-clés de la réforme**
Inffo formation n° 959 du 1^{er} au 14 février 2019
- p. 46 **Loi Avenir professionnel: publication de l'ordonnance « coquilles »**
Centre Inffo, 23 août 2019
- p. 49 **Les fiches d'identité des 11 opérateurs de compétences**
Inffo formation n° 966 du 15 au 31 mai 2019
- p. 51 **Opérateurs de compétences: le temps des transformations**
Inffo formation n° 966 du 15 au 31 mai 2019
- p. 58 **« Mon compte Formation », une application structurante pour la relation clients**
Inffo formation n° 971 du 1^{er} au 14 septembre 2019
- p. 60 **Faire de la démarche qualité un levier stratégique**
Le Quotidien de la formation, 24 juillet 2019
- p. 61 **Qualité: les organismes certificateurs débiteront leur activité au plus tôt en septembre**
Le Quotidien de la formation, 19 juillet 2019
- p. 63 **Transformation de la fonction publique: la loi du 6 août 2019 réforme la formation des trois fonctions publiques**
Inffo formation n° 971 du 1^{er} au 14 septembre 2019
- p. 65 **46^e colloque de la formation continue à l'université: l'université face aux enjeux de la réforme de la formation professionnelle**
Inffo formation n° 970 du 1^{er} au 31 août 2019
- p. 67 **« CFA, Opco, entreprises: en pratique, quel modèle économique pour l'apprentissage ? »
Des alliances pour réussir la réforme de l'apprentissage**
Inffo formation n° 969 du 1^{er} au 31 juillet 2019
- p. 69 **Réforme de l'apprentissage: un nouvel écosystème au plus près des entreprises**
Inffo formation n° 968 du 15 au 31 juin 2019
- p. 77 **France compétences étoffe sa doctrine en matière de certifications professionnelles**
Le Quotidien de la formation, 5 juillet 2019
- p. 78 **Adopter une logique de blocs de compétences pour construire les certifications professionnelles**
Le Quotidien de la formation, 7 juin 2019
- p. 79 **Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences**
Le Quotidien de la formation, 28 mai 2019

« 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 2 septembre 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^{er} « 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^{er} « 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 Fouchard (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^{er} 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^{er} 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^{ère}](#) et [2^{ème}](#) séance), 24 juillet ([1^{ère}](#) et [2^{ème}](#) séance) et 25 juillet ([1^{ère}](#) séance) ainsi que du vote le 1^{er} août ([1^{ère}](#) séance).

► Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} 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^{er} août 2018

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi le 1^{er} 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 (Copenef), 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^{er} 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^{er} 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 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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. 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^e 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 Debruyne (CFDT) et « Audit et finances », présidée en alternance par Georgette Bréard et David Margueritte (Régions de France).

► 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.

► Qualité : signature de la convention de coopération entre la DGEFP et le Cofrac

Carine Chevrier, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et Dominique Gombert, Directeur général du Cofrac (Comité français d'accréditation), ont signé le 13 mars 2019 une convention de partenariat dans le cadre du développement de l'accréditation des organismes certificateurs des prestataires de formation professionnelle.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les prestataires de formation qui souhaitent accéder à des finance-

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](#))



ments publics ou mutualisés devront être certifiés par un organisme accrédité par le Cofrac.

Cette certification, selon un référentiel unique national, doit permettre de démontrer que les prestataires de formation certifiés conçoivent et déploient des prestations conformes au niveau attendu par le référentiel national.

► Le ministère du Travail agrée onze opérateurs de compétences

La recomposition du paysage des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) est actée. Les arrêtés d'agrément des onze opérateurs de compétences qui les remplacent à compter du 1^{er} avril ont été publiés au Journal officiel du 31 mars 2019.

[Opco Commerce](#) : 21 branches professionnelles.

[Atlas](#) : 18 branches professionnelles.

[Santé](#) : 8 branches professionnelles.

[Afdas](#) : 45 branches professionnelles.

[Cohésion sociale](#) : 27 branches professionnelles.

[Entreprises de proximité](#) : 54 branches professionnelles.

[Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre](#) : 32 branches professionnelles.

[Ocapiat](#) : 49 branches professionnelles.

[Opco 2i](#) : 44 branches professionnelles.

[Construction](#) : 9 branches professionnelles.

[Mobilités](#) : 22 branches professionnelles.

► Nouveau cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle

L'[arrêté du 29 mars](#) fixe le cahier des charges du CEP, dont le déploiement est prévu au 1^{er} janvier 2020. L'offre de service est désormais organisée en deux niveaux de conseil : un premier niveau d'accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et, un second niveau d'accompagnement personnalisé. Le CEP est délivré par les opérateurs nationaux : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Aphec et les missions locales. Les opérateurs ré-

gionaux seront sélectionnés par France compétences conformément aux règles de la commande publique, après avis du Crefop. Les opérateurs régionaux sont financés par France compétences et accompagnent les actifs occupés, hors agents publics.

► Publication de l'avis de marché pour les opérateurs régionaux du CEP

L'[avis de marché du service de CEP](#) délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences est publié le 10 avril. La date limite de candidature est fixée au 6 mai 2019 à 12 h. Consulter l'[Accord-cadre n° 2019-04-04](#) « Service de Conseil en évolution professionnelle délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences ».

► Accord national interprofessionnel (ANI) constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Cpir) du 19 mars 2019 en cours de signature

Selon le [Quotidien de la Formation](#) du 1^{er} avril, L'ANI constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Cpir) devant se substituer aux Fongecif est en cours de signature. Il remplace la dénomination Cpir par celle de « Transitions Pro » suivi du nom de la région considérée. Outre la mission relative aux projets de transition professionnelle des salariés, les « Transitions Pro » devront notamment informer sur les opérateurs du (CEP) et assurer le suivi de la mise en œuvre territoriale de ce dernier. Elles seront

Bruno Lucas, directeur général d'Opcalim, est nommé Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle [à compter du 15 avril](#). Il remplace Carine Chevrier, Déléguée générale depuis le 5 janvier 2016, qui rejoint le Conseil d'État.



également chargées du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles, en particulier du certificat CléA. L'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, renommée Certif Pro par l'ANI, coordonnera les Transitions Pro et assurera la régulation et l'harmonisation de leurs pratiques sur l'ensemble de leurs missions.

► Une médiatrice pour le CEP des actifs occupés et le CPF de transition



Les bénéficiaires du CEP délivrés par les opérateurs régionaux et les porteurs de projet de formation réalisés au titre du CPF de transition peuvent désormais saisir la médiatrice de France compétences, Karine Dartois, nouvellement nommée pour trois ans. [La Charte de la Médiation](#) est disponible sur le [site de France compétences](#).

2019

Matinée d'actualité organisée par le Carif Oref Occitanie et Centre Inffo les 14 et 15 février 2019

RÉFORME
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
LA NOUVELLE DONNE



- ▶ Enjeux et nouvelle architecture financière
- ▶ Présentation des acteurs
- ▶ Nouvelles modalités d'accès à la formation
- ▶ Big-bang de l'apprentissage
- ▶ Certifications professionnelles et qualité

► Repères sur la réforme du financement de la formation professionnelle

ANDRH (Association des directeurs des ressources humaines), 12 avril 2019

L'association des directeurs des ressources humaines en lien avec Centre Inffo et la DGEFP (délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle) a présenté les enjeux de la mise en œuvre de la réforme lors d'une matinée.

Intervenants: Fouzi Féthi, Responsable du pôle Droit et Politiques de formation, Centre Inffo et Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle DGEFP - Ministère du Travail.



Vidéo (50'16'')

► La commission certification professionnelle de France compétences installe son comité scientifique

Nathalie Moncel, responsable du département travail, emploi, professionnalisation du Céreq, Cécile Jolly, économiste et cheffe de projet au sein du département travail, emploi, compétences de France Stratégies, Anne-Lise Ulmann, maître de conférences au Cnam, sont nommées membres du comité scientifique de la commission certification professionnelle de France compétences en qualité de personnalités qualifiées par l'[arrêté du 16 mai 2019](#).

► Mise en ligne de l'espace officiel de la certification professionnelle de France compétences

Inauguré le 28 juin, ce [nouvel espace dédié aux certifications professionnelles](#) se substitue à celui de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Le site mutualise en un seul lieu toutes les démarches relatives aux certifications professionnelles et propose également une base documentaire. Sur cette dernière, la diffusion de deux nouvelles notes, l'une sur les [référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation](#), une autre sur la [rédaction des parchemins](#) à destination des organismes certificateurs.



La certification des titres professionnels - interview Mikael Charbit, directeur de la Certification professionnelle, France compétences
Ministère du Travail, juin 2019, 5'



► 3 FAQ « réforme de la formation » pour les établissements de l'enseignement supérieur

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a enrichi son [site dédié à la formation](#) en juin de trois foires aux questions traitant de [l'apprentissage](#), des [blocs de compétences](#) et de la [qualité](#).

► Signature d'une convention Miviludes/Gie D2OF Datadock

Le 4 juillet 2019, la [Miviludes](#) et le groupement d'intérêt économique D2OF Datadock ont signé une convention de partenariat afin de développer une vigilance commune sur les dérives sectorielles dans le secteur de la formation professionnelle. [Lire le communiqué de presse](#).

► Harmonisation des niveaux de qualifications des 510 CQP enregistrés au RNCP en juillet

[France compétences](#) met en place une procédure permettant aux branches professionnelles, délivrant un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avant le 1^{er} janvier 2019, de demander l'octroi d'un niveau de qualification. Cette procédure permet ainsi l'harmonisation des niveaux de qualification de 510 CQP enregistrés au RNCP.

Les branches professionnelles sont donc invitées à se saisir de cette possibilité en remplissant un formulaire de demande à envoyer directement procedurecap@francecompetences.fr.

► Publication du guide lecture de la nouvelle certification qualité par le ministère du Travail le 8 juillet

Ce [guide](#) apporte des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-I du Code du travail. Il mentionne pour chaque indicateur du référentiel : le niveau attendu du prestataire pour valider l'indicateur, des éléments de preuve, d'éventuelles précisions, notamment en fonction des catégories d'actions (formation, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, apprentissage) ou concernant les nouveaux entrants (prestataires dont l'activité vient de démarrer). Il précise également si l'indicateur peut faire l'objet d'une non-conformité mineure, caractérisée par le non-respect partiel ou ponctuel de l'indicateur.



Bilan des 6 premiers mois de France compétences par Stéphane Lardy

Ministère du Travail, juillet 2019, 10'24''



France compétences lancera la procédure des instances de labellisation en septembre

Dans un [communiqué du 22 juillet](#), France compétences annonce qu'il publiera et lancera en septembre la procédure devant établir la liste des instances de labellisation habilitées à délivrer la certification qualité sur la base du référentiel national. Les instances reconnues seront inscrites sur une liste révisée par France compétences, tous les trois ans.

Réforme la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, contient plusieurs dispositions relatives la formation professionnelle et l'apprentissage des agents titulaires ou contractuels dans les trois composantes de la fonction publique. Lire la présentation de ces dispositions dans l'article du [Quotidien de la formation du 26 août 2019](#).

Loi Avenir professionnel : publication de l'ordonnance « coquilles » du 21 août 2019

Prévue par l'article 114 de la loi du 5 septembre 2018, l'[ordonnance publiée au Journal officiel du 22 août 2019](#) vise notamment à harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet et remédier aux éventuelles erreurs.

Lire la présentation des principales dispositions intéressant la formation et l'apprentissage sur le [site de Centre Inffo](#).

NOTES DE FRANCE COMPÉTENCES

[Note relative aux blocs de compétences](#)

Mai 2019, 4 p.

[Note relative au répertoire spécifique](#)

Mai 2019, 5 p.

[Règles relatives à la rédaction des parchemins à destination des organismes certificateurs](#)

13 juin 2019, 2 p.

[Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#)

Version du 19 juin 2019, 13 p.

[Notice d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au répertoire spécifique des certifications et habilitations](#)

Version du 19 juin 2019, 13 p.

[Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation](#)

27 juin, 5 p.

[Note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle : présentation des attendus de la commission concernant les promotions](#)

5 juillet, 6 p.

Pour vous tenir informé des publications sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, consultez le portail documentaire de Centre Inffo [Ressources-de-la-formation.fr](https://ressources-de-la-formation.fr)



ABONNEZ-VOUS À NOTRE VEILLE DOCUMENTAIRE SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION

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



[Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 22.08.2019)

► 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)

[Arrêté du 30 juillet 2019](#) relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail (JO du 22.08.19)

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

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)

Greta

[Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019](#) intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (Greta) constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation (JO du 14.04.19)

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)

Santé

[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)

[Arrêté du 24 avril 2019](#) fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire (JO du 02.05.19)

► 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)

[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)

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

[Arrêté du 26 février 2019](#) portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle (JO du 03.03.19)

[Arrêté du 16 mai 2019](#) portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle (JO du 22.05.19)

[Arrêté du 16 mai 2019](#) portant nomination au comité scientifique de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle (JO 22.05.19)

Conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux

[Arrêté du 22 février 2019](#) définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle (JO du 06.03.19)

[Décret n° 2019-434 du 10 mai 2019](#) relatif à la concertation avec les partenaires sociaux en vue de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles de diplômes de l'enseignement supérieur délivrés au nom de l'État (JO du 12.05.19)

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)

[Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019](#) relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (JO du 08.06.19)

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 CPF 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)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail (JO du 30.03.19)

[Décret n° 2019-657 du 27 juin 2019](#) relatif aux conditions de perte du bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L. 6111-6 du Code du travail pour les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle (28.06.19)

► 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)

► Fonction publique

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique (JO du 07.08.19)

► 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)

[Décret n° 2019-631 du 24 juin 2019](#) relatif aux conditions selon lesquelles la Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers (JO du 25.06.19)

► 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)

[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)

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

[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 trempin (JO du 12.02.19)

[Décret n° 2019-360 du 24 avril 2019](#) relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation (JO du 25.04.19)

[Arrêté du 16 mai 2019](#) 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 23.05.19)

► 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)

► 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)

Agrément des Opc

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO Commerce) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (ATLAS) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (Santé) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (AFDAS) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (Cohésion sociale) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (OCAPIAT) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (Construction) (JO du 31.03.19)

[Arrêté du 29 mars 2019](#) portant agrément d'un opérateur de compétences (Mobilité) (JO du 31.03.19)

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)

Commissaires du Gouvernement

[Arrêté du 4 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) (JO du 07.04.19)

[Arrêté du 4 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (JO du 07.04.19)

[Arrêté du 4 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences ATLAS (JO du 07.04.19)

[Arrêté du 4 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (ESSFIMO) (JO du 07.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Mobilités (JO du 18.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Opcommerce (JO du 17.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction (JO du 17.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Cohésion sociale (JO du 17.04.19)

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

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences AFDAS (JO du 17.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la Santé (JO du 17.04.19)

[Arrêté du 12 avril 2019](#) portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences OCAPIAT (JO du 30.04.19)

[Arrêté du 25 avril 2019](#) portant nomination du suppléant des commissaires du Gouvernement au conseil d'administration des opérateurs de compétences (JO du 30.04.19)

Contrôle économique et financier

[Arrêté du 7 mai 2019](#) portant désignation de la mission « Emploi et formation professionnelle » du contrôle général économique et financier pour exercer le contrôle économique et financier de l'État sur les opérateurs de compétences et l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (JO du 15.05.19)

► 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)

[Décret n° 2019-830 du 5 août 2019](#) relatif à la convention type de mise à disposition de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions prévue à l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 07.08.19)

► Outre-mer

[Ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019](#) portant adaptation des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon (JO du 29.08.19)

[Décret n° 2019-204 du 18 mars 2019](#) relatif à la gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin (JO du 20.03.19)

[Arrêté du 28 mars 2019](#) relatif aux seuils de gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

[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)

► 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)

[Arrêté du 7 août 2019](#) relatif au plafonnement des frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées en application de l'article L. 6323-17-6 (JO du 30.08.19)

► Qualité

[Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019](#) relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle (JO du 08.06.19)

[Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019](#) relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences (JO du 08.06.19)

[Arrêté du 6 juin 2019](#) relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du Code du travail (JO du 08.06.19)

[Arrêté du 6 juin 2019](#) relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du Code du travail (JO du 08.06.19)

► 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^{er} janvier 2018.
- Renforcer efficacement les dispositifs de formation professionnelle, à travers un plan massif d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement. Des premières mesures concrètes seront proposées dès la rentrée 2017 et le plan sera opérationnel dès début 2018, avec un volet accompagnement renforcé.
- Ouvrir l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants, pour permettre à chaque Français de construire ou saisir une opportunité professionnelle sans craindre de perdre toute ressource financière. La réforme sera progressivement mise en œuvre à compter de l'été 2018.
- Refonder l'apprentissage pour développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans et lutter efficacement contre le chômage des jeunes. La réforme entrera progressivement en vigueur pendant les deux prochaines années.
- Rénover notre système de retraites en le rendant plus transparent et plus juste.

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.

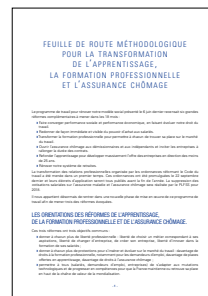
PLAN D'INVESTISSEMENT

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^{ème} 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.

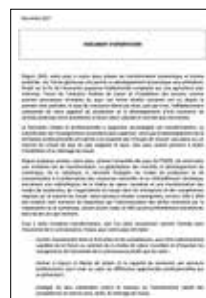
14- Apprécier de façon spécifique dans le nouvel outil national d'orientation et d'admission, qui remplacera l'APB, les profils des futurs bacheliers ultramarins des voies professionnelles et technologiques qui ont un projet de mobilité avec une meilleure pondération à leurs dossiers de candidature en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



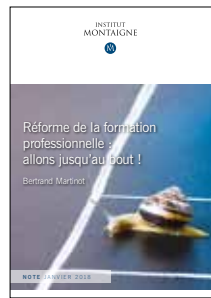
Muriel Pénicaud
Paris: Ministère du Travail,
15 novembre 2017, 10 p.

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 renoué 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

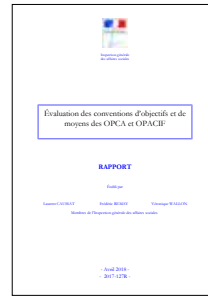
- 1- Tous les salariés verront leur compte personnel de formation (CPF) crédité de 500 € par an pour choisir leurs formations en toute liberté et plafonné à 5 000 € sur dix ans.
- 2- Pour les salariés non qualifiés, 800 € par an plafonnés à 8 000 € leur permettront de changer de catégorie professionnelle.
- 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^{er} 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

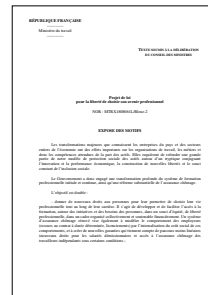


Laurent Caussat, Frédéric Remay,
Véronique Wallon
Paris: Inspection générale des
affaires sociales, avril 2018, 209 p.

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

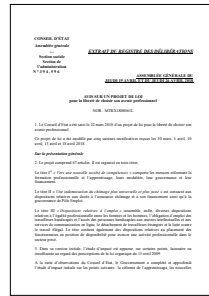
Les axes majeurs de la réforme de la formation professionnelle:

- 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.

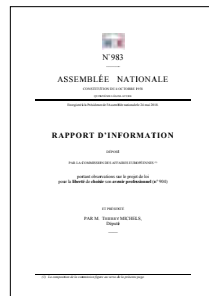


EXTRAIT

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

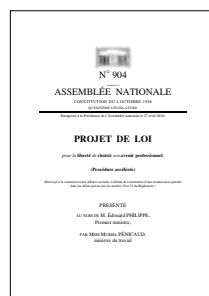
Le Conseil d'État a été saisi le 22 mars 2018 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le titre I^{er} « Vers une nouvelle société de compétences » comporte les mesures réformant la formation professionnelle et l'apprentissage, leurs modalités, leur gouvernance et leur financement.

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



RAPPORT D'INFORMATION

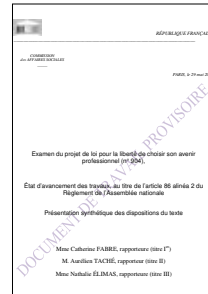
Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes portant observations sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



DOSSIER

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

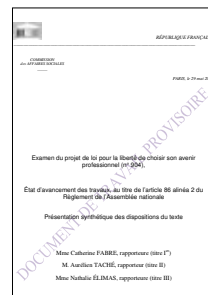
Ce dossier présente le texte du projet de loi, l'étude de son impact, l'avis du Conseil d'État, les avis des commissions, les amendements, le calendrier des auditions, l'agenda et les comptes rendus des débats.



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^{er} 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

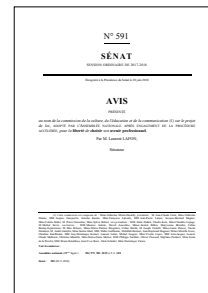
Projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat



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**

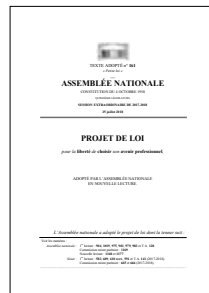


Michel Forissier, Catherine
Fournier, Philippe Mouiller,
Frédérique Puissat
Paris: Sénat, 26 juillet 2018, 374 p.

RAPPORT

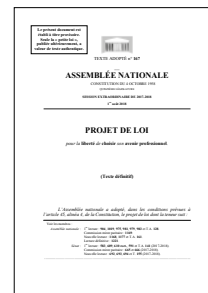
**Rapport fait au nom
de la commission des affaires
sociales sur le projet de loi,
adopté par l'Assemblée nationale,
en nouvelle lecture, pour la liberté
de choisir son avenir professionnel**

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^{er} août 2018, 199 p.

TEXTE DÉFINITIF

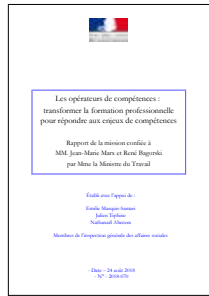
**Projet de loi pour la liberté
de choisir son avenir professionnel
(texte définitif)**

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.

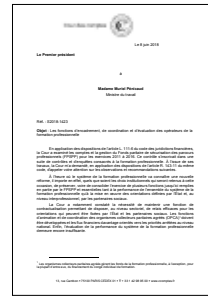
S'assurer que les opérateurs de compétences soient rapidement en appui des politiques d'emploi et d'insertion dans les territoires et les bassins d'emploi.

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.

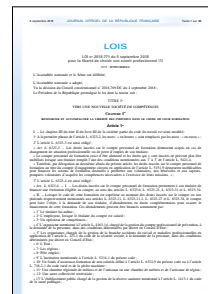


Paris: Cour des comptes,
8 juin 2018
[diffusé le 3 septembre 2018], 6 p.

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'État / 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



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

RAPPORT

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

Avant que ses équipes rejoignent celle de France Compétences en janvier 2019, le FPSP 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 FPSP 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.

D²OF, décembre 2018, 17.
Paris: D²OF



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 D²OF 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 D²OF 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 D²OF. 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.



Jean Marie Luttringer **Conseil**
Droit et Politiques de Formation



CONSEIL

Les chroniques de Jean-Marie Luttringer

www.jml-conseil.fr

Chroniques 2019

- Chronique 152 : La transition professionnelle
- Chronique 151 : Réforme des retraites formation tout au long de la vie
- Chronique 150 : Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle
- Chronique 149 : Réforme des retraites et allongement de la durée de vie au travail : du bon usage de la formation tout au long de la vie
- Chronique 148 : Réforme des retraites et allongement de la durée de vie au travail : du bon usage de la formation tout au long de la vie
- Chronique 147 : 11 OPCO et bientôt 50 branches: les choix d'un État « chaperon »
- 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

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





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



Centre Inffo,
Catherine Quentric
Saint-Denis-La Plaine:
Centre Inffo, avril 2019,
34 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Qualité: de Datadock à la certification unique, soyez prêts!

La loi "Avenir professionnel" impose à tous les prestataires souhaitant bénéficier de fonds publics d'être certifiés au titre de la qualité. Cette disposition s'appliquera, le 1^{er} janvier 2021, à tous les prestataires délivrant des actions de formation, de bilan de compétences, d'apprentissage (dans le cadre de contrats d'apprentissage) ou permettant la validation des acquis de l'expérience. A la veille de la publication des textes réglementaires, ce dossier documentaire, réalisé à l'occasion de l'après-midi d'actualité organisée par Centre Inffo le 4 avril 2019, propose une sélection d'articles et une bibliographie relatifs à l'acte 2 de la démarche qualité en formation.



Centre Inffo, Stéphane Héroult
Saint-Denis-La Plaine:
Centre Inffo, avril 2019, 46 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Certifications, blocs de compétences, répertoires nationaux: nouveau mode d'emploi pour une offre gagnante

La loi "Avenir professionnel" réforme l'élaboration et la régulation des certifications professionnelles, notamment des diplômes et titres professionnels en lien avec les besoins du marché de l'emploi. France compétences établit et actualise les deux répertoires, le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique, et se voit dotée d'une compétence régulatrice au stade de l'enregistrement mais aussi durant celui-ci. Les procédures d'enregistrement sont rationalisées et de nombreuses précisions sont apportées sur les certifications: référentiels, obligation de constituer des blocs de compétences pour le RNCP, etc. Ce dossier documentaire, réalisé à l'occasion de la matinée d'actualité de Centre Inffo le 18 avril 2019, propose une sélection d'articles et une bibliographie.

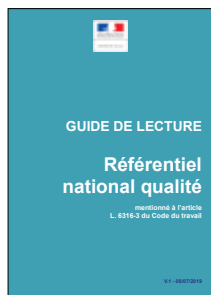


Centre Inffo, Stéphane Héroult
Saint-Denis-La Plaine:
Centre Inffo, juin 2019, 58 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Structurer vos certifications en blocs de compétences: une nécessité

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », prenant acte des besoins du marché du travail et de la demande sociale, rend obligatoires les blocs de compétences pour les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle prévoit également la possibilité de correspondances entre des blocs de compétences de certifications du RNCP et des certifications du Répertoire spécifique. Cette notion de blocs a ainsi fait l'objet de clarifications. Pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi l'acquisition progressive de ces blocs de compétences, les certificateurs (ministères, organismes de formation, branches professionnelles...) doivent structurer leurs certifications en entités homogènes et cohérentes de compétences. Cette structuration permet leur reconnaissance en tant que partie de certification pouvant bénéficier de financements de la formation professionnelle. Ce [dossier documentaire](#), réalisé à l'occasion de la matinée d'actualité organisée par Centre Inffo le 6 juin 2019, propose une sélection d'articles et une bibliographie.

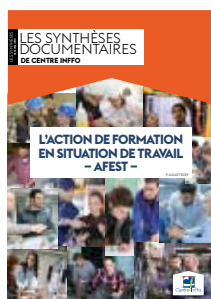


Ministère du Travail
Paris : Ministère du Travail,
8 juillet 2019, 38 p.

GUIDE DE LECTURE

Référentiel national qualité mentionné à l'article L. 6316-1 du Code du travail

Ce guide apporte des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6316-1 du Code du travail. Il mentionne pour chaque indicateur du référentiel : le niveau attendu du prestataire pour valider l'indicateur, des éléments de preuve, d'éventuelles précisions, notamment en fonction des catégories d'actions (formation, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, apprentissage) ou concernant les nouveaux entrants (prestataires dont l'activité vient de démarrer). Il précise également si l'indicateur peut faire l'objet d'une non-conformité mineure, caractérisée par le non-respect partiel ou ponctuel de l'indicateur. Enfin, les termes en gras sont définis dans un glossaire. En l'absence des éléments de preuve cités à titre d'exemple, le prestataire doit être en mesure de présenter tout document ou preuve équivalent permettant à l'auditeur de valider l'indicateur concerné. Par défaut, les indicateurs concernent toutes les catégories d'actions concourant au développement des compétences. Lorsque des indicateurs spécifiques ne concernent que certaines catégories d'actions, celles-ci sont alors précisées.



Centre Inffo, Coline Roussel
Saint-Denis-La Plaine :
Centre Inffo, juillet 2019, 33 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

L'action de formation en situation de travail - Afest

Cette synthèse dresse, à partir de différentes sources, un panorama de l'Afest. Après un cadrage global de l'action de formation en situation de travail, l'expérimentation, pilotée par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) entre 2015 et 2018 et qui a inspiré la loi et le décret sur l'Afest, est présentée. Puis, la mise en œuvre de l'Afest est précisée, notamment son financement et le rôle des différents acteurs. La rubrique « Cas d'entreprises » permet de découvrir des expériences d'entreprises ayant déployé une Afest.



Centre Inffo, Catherine Quentric
Saint-Denis-La Plaine : Centre
Inffo, septembre 2019, 51 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Qualité : de Datadock à la certification unique, soyez prêts ! Indicateurs, éléments de preuve, démarche de certification : les exigences du nouveau référentiel national

La loi "Avenir professionnel" impose à tous les prestataires souhaitant bénéficier de fonds publics d'être certifiés au titre de la qualité. Cette disposition s'appliquera, le 1er janvier 2021, à tous les prestataires délivrant des actions de formation, de bilan de compétences, d'apprentissage (dans le cadre de contrats d'apprentissage) ou permettant la validation des acquis de l'expérience. Alors que les textes réglementaires sont désormais publiés, ce dossier documentaire, réalisé à l'occasion de l'après-midi d'actualité organisée par Centre Inffo le 3 septembre 2019 à Lyon, propose une sélection de textes officiels et d'articles de presse ainsi qu'une bibliographie relatifs au nouveau dispositif de qualité de la formation.



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^{er} août ([1ère](#) séance).

► Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} 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^{er} août

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi le 1^{er} 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 reformecentre-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 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.

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).

► 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^{er} 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 diplômés 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](#))

► Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : France compétences publie ses recommandations et l'ensemble des valeurs convergentes

France compétences a [mis en ligne](#) le 28 mars la totalité des 163 recommandations correspondant à 6 729 niveaux de prise en charge, ainsi que l'ensemble des 16 027 valeurs retenues, soit 70 % des niveaux de prise en charge remontés par les branches professionnelles.

► Les modalités de financement des CFA et des contrats d'apprentissage précisées

Le ministère du Travail précise les modalités de financement des contrats d'apprentissage dans un [document](#) sur son site internet le 14 juin. Ce document consolide les informations relatives au mode de financement des CFA, tel que modifiées par des textes réglementaires publiés ou en cours de consultation dans les instances officielles. Il précise le mécanisme de financement à l'activité pour couvrir les frais de fonctionnement des CFA (prise en charge par contrat par les OPCO), le financement des frais annexes (restauration, hébergement...) et de l'investissement. Il détaille les modes de versements des prises en charges par les opérateurs de compétences à compter de janvier 2020 et précise le périmètre, le fonctionnement et le financement des contrats d'apprentissage hors convention avec le conseil régional en 2019.

► Une FAQ apprentissage pour les établissements de l'enseignement supérieur

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a enrichi son [site dédié à la formation](#) en juin de trois foires aux questions traitant de [l'apprentissage](#), des [blocs de compétences](#) et de la [qualité](#).

► Réforme la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 7 août 2019. Plusieurs dispositions intéressent la formation professionnelle et l'apprentissage des agents titulaires ou contractuels dans les trois composantes de la fonction publique. Lire la présentation de ces dispositions dans l'article du [Quotidien de la formation du 26 août 2019](#).

► Questions-réponses du ministère du Travail sur la rémunération des apprentis publié le 21 août

En réponse aux principales interrogations qui émergent des différents réseaux (chambres consulaires, Direccte, CFA...) en contact avec les jeunes et les entreprises, le ministère du Travail a mis en ligne un [questions-réponses](#).

Concernant plus particulièrement la rémunération, le [décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) a acté une revalorisation de la grille des rémunérations minimales réglementaires des apprentis, pour tout nouveau contrat conclu à compter du 1er janvier 2019, afin de renforcer l'attractivité de cette voie de formation pour les jeunes. Un décret relatif à l'apprentissage dans le secteur privé reste encore à prendre pour mettre en cohérence l'ensemble de la partie réglementaire du Code du travail avec les dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018. Par ailleurs, un décret relatif à la rémunération dans le secteur public non industriel et commercial sera également adopté. En conséquence, la [circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis](#) ne s'applique plus, elle va donc être déréférencée et a vocation à être remplacée par une nouvelle circulaire.

► Loi Avenir professionnel : publication de l'ordonnance « coquilles » du 21 août 2019

Prévue par l'article 114 de la loi du 5 septembre 2018, l'[ordonnance publiée au JO du 22 Août 2019](#) vise notamment à harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet et remédier aux éventuelles erreurs. Lire la présentation des principales dispositions intéressant la formation et l'apprentissage sur le [site de Centre Inffo](#).

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

Textes relatif à l'apprentissage



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

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)

[Arrêté du 30 juillet 2019](#) relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail (JO du 22.08.19)

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)

Greta

[Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019](#) intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (Greta) constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation (JO du 14.04.19)

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)

Santé

[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)

[Arrêté du 24 avril 2019](#) fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire (JO du 02.05.19)

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.

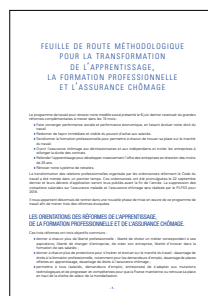


Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.

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

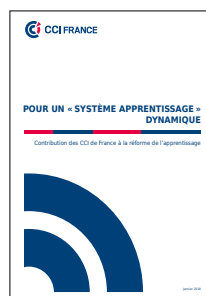
Synthèse des travaux du groupe « Alternance-apprentissage »

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^{ème} 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.



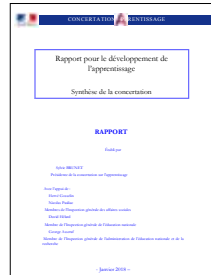
CCI France
Paris: CCI France, 30 janvier
2018, 16 p.

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

- 1- Instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^{ème} et de 3^{ème}. En classe de 3^{ème}, prévoir une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme.
- 2- Introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs, chefs d'établissement et inspecteurs de l'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^{ème} dites « préparatoires à l'enseignement professionnel » intégrant des phases de découverte professionnelle ainsi qu'un nouvel enseignement de transition vers l'activité professionnelle.
- 6- Faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) en direction des élèves du cycle 4 en classe à découverte professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel.
- 7- Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours pour permettre à l'apprenti d'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^{ème} et de 3^{ème}.
- 15- Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les Opca-Octa, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises.

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

17- 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 Cnetop 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.

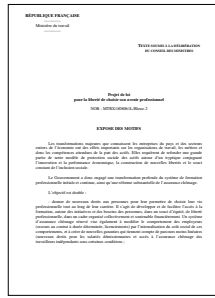
DOSSIER DE PRESSE

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^{ème}, 3^{ème}, 2^{ème} et 1^{ère}.
- 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. 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'État 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



Ministère du Travail,
mars 2019, 12 p.

BROCHURE

**Les certifications professionnelles
ouvertes à l'apprentissage**

Dans le cadre de la Loi Avenir professionnel, le ministère du travail publie une brochure qui répond aux questions suivantes :

Quelles sont les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage ? Quelles sont les certifications professionnelles éligibles au RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles, et selon quelle procédure ? Quelles sont les options pour rendre éligibles de nouvelles certifications ? En fin de document une page récapitule les références juridiques concernées.



Centre Inffo
Paris : DGEFP, mars 2019, 8 p.

KIT

Ouvrir votre propre CFA



Ministère du Travail, DGEFP,
14 juin 2019, 15 p.

DOCUMENT

**Modalités de financement
des CFA et des contrats
d'apprentissage**

Le ministère du Travail publie un document qui recense toutes les possibilités de financement liées à la réforme, notamment pour l'année de transition 2019. Sur ce point, le ministère confirme que le nouveau système fondé sur les "coûts-contrats" entrera, comme prévu, en vigueur en janvier 2020.



Centre Inffo, Emmanuelle Herpin
Saint – Denis La Plaine : Centre
Inffo, juin 2019, 58 p.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

**CFA, Opco, entreprises:
en pratique, quel modèle
économique pour
l'apprentissage ?**

La loi du 5 septembre 2018 transforme en profondeur l'organisation de l'apprentissage dès cette année. Ce dossier documentaire, réalisé à l'occasion de la journée "Dessine-moi la réforme !" organisée par Centre Inffo le 20 juin 2019, propose une sélection de références et d'articles. Au sommaire notamment, les changements majeurs tels que la gouvernance, le financement ou bien encore la possibilité aux organismes de formation d'ouvrir un CFA.



Ministère du Travail,
21 août 2019, 4 p.

QUESTIONS-RÉPONSES

**Apprentissage
Questions-réponses
sur la rémunération
des apprentis**

- Quel est le principe de la rémunération des apprentis applicable aux contrats d'apprentissage ?
- Quelle rémunération appliquer en cas de succession de contrats d'apprentissage ?
- Quelles sont les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D. 6222-30 du Code du travail ?
- Quelle rémunération appliquer en cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat ?
- Quelle rémunération appliquer aux licences professionnelles ?



L'essentiel


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^{er} janvier 2019, d'importants chantiers de transformation restent à mener d'ici à 2021. Panorama des prochaines échéances.

Infographie Centre Info

www.centre-info.fr

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

**1^{ER}
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^{er} 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^{er} JANVIER 2019 :
AGRÈMENT DES 20 **OPCA**
EN TANT QU'OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES À TITRE
TRANSITOIRE.

1^{er} AVRIL 2019 :
AGRÈMENT DÉFINITIF
DES **NOUVEAUX OPCO**

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

**1^{ER} 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)

www.centre-inffo.fr/droit
du 23 août 2019

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : PUBLICATION DE L'ORDONNANCE « COQUILLES »

Prévue par l'article 114 de la loi du 5 septembre 2018, l'ordonnance du 21 août 2019 publiée au JO du 22 août 2019 vise notamment à harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet et remédier aux éventuelles erreurs. Présentation des principales dispositions intéressant la formation et l'apprentissage.

Comme le précise le Rapport au Président de la République, l'ordonnance du 21 août 2019 vise « à consolider l'articulation juridique des mesures déclinées par la loi précitée. Elle vient harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet, remédier aux éventuelles erreurs, réécrire certaines dispositions afin d'en clarifier ou d'en préciser la portée, dans un souci de sécurité juridique et d'intelligibilité ». Elle devrait être complétée par une seconde ordonnance qui permettra d'adapter les dispositions de la loi Avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, notamment les dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Sécurisation des droits acquis au titre du DIF

Une incertitude pesait sur le sort des droits acquis au titre du DIF : elle est désormais levée. A condition d'avoir été reportées sur le SI du CPF avant le 31 décembre 2020, les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne seront pas perdues. Elles seront

converties en euros comme le prévoit la loi du 5 septembre 2018.

Cette incertitude était issue de deux dispositions, non codifiées, des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018. La première prévoyait que les heures de DIF ne pouvaient plus être mobilisées après le 31 décembre 2020 alors que la seconde supprimait toute référence à des droits en heures en posant un principe de monétisation non seulement des droits acquis au titre du CPF mais également du solde d'heures de DIF. En conséquence, l'ordonnance abroge le V de l'article 1er de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Puisque l'ordonnance consacre en quelque sorte la « fusion » des droits DIF avec les droits acquis au titre du CPF, elle en tire aussi une autre conséquence : les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF (articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 du Code du travail).

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article 8

Extension du CPF de Transition professionnelle aux intermittents et aux intérimaires

La loi du 5 septembre 2018 supprime le Congé individuel de formation en lui substituant un autre droit à congé de formation spécifique : le CPF de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle est ouvert aux salariés titulaires d'un CDI ou d'un CDD mais, contrairement à ce qui préexistait avec le CIF,

aucune disposition n'avait été prévue pour d'autres catégories spécifiques de salariés: les intermittents et les intérimaires.

Oubli désormais réparé: pour les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle, un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'ouverture et de prise en charge des projets de transition professionnelle. Article L. 6323-17-1 du Code du travail modifié Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article I, 51°

Actions éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi

Jusqu'à présent, les demandeurs d'emploi pouvaient mobiliser leurs CPF pour des formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi.

Cette faculté a été supprimée par l'ordonnance du 21 août 2019 et les actions de formation éligibles pour les demandeurs d'emploi sont alignées sur les règles de droit commun.

Article L. 6323-21 du Code du travail modifié
Article L. 6323-34 du Code du travail modifié
Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article I, 53° 55

Institution d'un « droit d'option » pour les règles applicables à l'état des lieux dans le cadre de l'entretien professionnel

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement de son obligation d'état des lieux du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien professionnel de deux manières différentes:

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014, à savoir en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes: 1° avoir suivi au moins une action de formation; 2° avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience; 3° avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, à savoir en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins

une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

On relèvera que cette option peut être exercée pour tous les entretiens d'état des lieux qui seront organisés en 2020 et non pas uniquement pour ceux qui doivent être organisés avant le 7 mars 2020.

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article 7

Évolution du dispositif de Reconversion et promotion par alternance (Pro-A)

Plusieurs ajustements sont apportés au dispositif Pro-A par l'ordonnance du 21 août 2019.

L'objet de la reconversion ou la promotion par alternance n'a pas été modifié: ce dispositif vise toujours à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. En revanche, il est désormais prévu que cette finalité de promotion sociale peut être réalisée non seulement en suivant des actions de formation mais également par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). Par ailleurs, la reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Modification également du public éligible puisque la Pro-A concernera désormais également les salariés en activité partielle.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A sera définie par accord collectif de branche étendu. L'extension de cet accord sera subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

L'accord pourra par ailleurs prévoir que la rémunération du salarié en Pro-A est prise en charge par l'Opérateur de compétences, dans les conditions déterminées par décret. En conséquence, les missions des Opérateurs de compétences sont modifiées pour leur permettre de prendre en charge la rémunération des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance.

Enfin, il est prévu qu'un décret viendra préciser les modalités d'application de ce dispositif.

Article L. 6324-1 à L. 6324-5 du Code du travail modifié

Article L. 6332-14 du Code du travail modifié

Article L. 6324-10 du Code du travail nouveau

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article 1er, 56° à 63° et 70°

Mesures relatives à l'apprentissage

De nombreuses dispositions viennent sécuriser le recours à l'apprentissage.



Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation. Le rapport au Président de la République précise que cette adaptation doit permettre de « mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel ».

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est reconnu à l'apprenti dont le contrat a été rompu et qui poursuit son cycle de formation au sein d'un centre de formation des apprentis, dans la limite de six mois.

L'ordonnance ouvre la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur, aux côtés de l'employeur et d'un salarié de l'entreprise.

Des précisions sont apportées sur les modalités de dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences: Le contrat d'apprentissage est transmis à l'opérateur de compétences, qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Les centres de formation d'apprentis internes à une entreprise sont dispensés de l'obligation de préciser l'activité de formation en apprentissage dans leurs statuts. L'obligation de déclaration d'activité ne s'applique pas au centre de forma-

tion d'apprentis d'entreprise. Selon le Rapport au Président de la République cette exclusion s'explique par « des fins de simplification administrative ». On relèvera que l'ordonnance substitue au vocable « service de formation dûment identifié » celui de centre de formation d'apprentis d'entreprise pour désigner la création d'un CFA au sein d'une entreprise.

Enfin, les conditions de mise en œuvre des préparations à l'apprentissage qui sont liées, notamment financièrement, au contenu du Plan d'investissement dans les compétences sont clarifiées. Ces préparations pourront être financées par l'État dans le cadre d'un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat. Article L. 6222-7-1 du Code du travail modifié Article L. 6222-18-2 du Code du travail modifié Article L. 6223-8-1 du Code du travail modifié Article L. 6224-1 du Code du travail modifié Article L. 6241-2 du Code du travail modifié Article L. 6231-5 du Code du travail modifié Article L. 6313-6 du Code du travail modifié Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, Article 1er, 34° à 42° et 45°

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Valérie Michelet

INFFO FORMATION
du 15 au 31 mai 2019

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS


LES FICHES D'IDENTITÉ

DES 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie  Centre Info

Ocapiat

PÉRIMÈTRE

 Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)



49 branches professionnelles
183 000 entreprises
1,34 million de salariés

Président : **Dominique Braodé**, Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS)
Secrétaire général : **Éric Pommageot**, Fédération générale de l'agroalimentaire CFTD (FGA-CFTD)
Commissaire du gouvernement : **Agathe Andrieux**
Directeur général : **Jonathan Emsellem**

► Opcas préfigureurs : **Fafsea, Opcalim**

Atlas

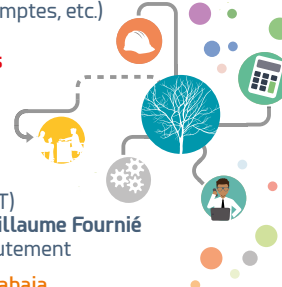
PÉRIMÈTRE

 Services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts comptables et commissaires aux comptes, etc.)

18 branches professionnelles
110 000 entreprises
1,5 million de salariés

Président : **Philippe Degonzague** (Syntec)
Vice-présidente : **Céline Vicaine** (CGT)
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**
Directeur général : en cours de recrutement

► Opcas préfigureurs : **Fafiec, Opcaaba**



Opco 2i

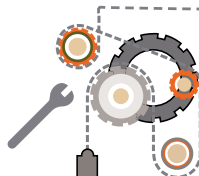
PÉRIMÈTRE

 Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile, etc.)

44 branches professionnelles
environ 100 000 entreprises
plus de 3 millions de salariés


Président : **Alexandre Saubot** (UIMM)
Vice-président : **Pierre-Michel Escaffre**, Fédération chimie énergie CFTD (FCE-CFTD)
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**
Directeur général : en cours de recrutement

► Opcas préfigureurs : **Opcaim, Opca Défi, Opca 3+**



Opco de la cohésion sociale

PÉRIMÈTRE

 Économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualité, etc.)

27 branches professionnelles
40 000 structures
plus d'1 million de salariés



Président : **Antoine Prost** (CFE-CGC)
Vice-président : **David Cluzeau**, Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA)
Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**
Directeur général : **Thierry Dez**

► Opcas préfigureurs : **Uniformation**

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

Opcommerce

PÉRIMÈTRE

 Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, etc.)



21 branches professionnelles
90 000 entreprises
1,7 million de salariés

Présidente : **Chrystelle Derrien** (CFDT Services)
Vice-présidente : **Marie-Hélène Mimeau**, Fédération du commerce et de la distribution (FCD)
Commissaire du gouvernement : **Bruno Morin**
Délégué général : **Philippe Huguenin-Génie**

► Opcas préfigurateur : **Forco**

Opc de la construction

PÉRIMÈTRE

 Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction




9 branches professionnelles
230 700 entreprises
1,151 million de salariés

Président : **Gilbert Jacquot**, Fédération nationale des travaux publics (FNTP) • Vice-président : **Raymond Reyes** (FO)
Commissaire du gouvernement : **Natacha Djani**
Directrice générale : **Claire Khecha**

► Opcas préfigurateur : **Constructys**

Opc des entreprises de proximité

PÉRIMÈTRE

 Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)




54 branches professionnelles
476 000 entreprises
4,85 millions de salariés

Présidente : **Sylvia Veitl** (FO) • 1^{er} vice-président : **Philippe Gaertner** (U2P) • 2^e vice-présidente : **Aline Mougenot** (CFTC)
3^e vice-président : **Éric Chevée** (CPME) • Commissaire du gouvernement : **Stéphane Rémy**
Directeur général : en cours de nomination

► Opcas préfigurateurs : **Actalians, Agefos-PME**

Opc des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre

PÉRIMÈTRE

 Propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.



32 branches professionnelles
240 000 entreprises
3,5 millions de salariés (estimations)

Président : **Hervé Bécam**, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih) • Vice-président : **Jamil Aït-Idir** (CGT)
Commissaire du gouvernement : **Cédric Puydebois**
Directrice générale de préfiguration : **Valérie Sort**

► Opcas préfigurateurs : **Fafih, Faf-TT, Intergros, Opcalia**

Opco Mobilités

PÉRIMÈTRE

 Services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP (transport ferroviaire, transports et services maritimes, services de l'automobile, réseaux de transports publics urbains de voyageurs, etc.)



22 branches professionnelles
210 000 entreprises
1,6 million de salariés

Président : **Jean-Louis Vincent**, Transport et logistique de France (TLF)
Vice-président : **Bertrand Mazeau** (FO Métallurgie)
Commissaire du gouvernement : **Isabelle Da Rocha**
Directeur général : **Patrice Omnes**

► Opcas préfigurateurs : **Anfa, Opcas Transports et Services**

Opc Santé

PÉRIMÈTRE

 Santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail interentreprises, etc.)



8 branches professionnelles
15 000 structures
1,1 million de salariés

Président : **Sébastien Bosch** (Unicancer) • Vice-président : **Franck Monfort** (CGT) • Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**
Directeur général : **Jean-Pierre Delfino**

► Opcas préfigurateur : **Unifaf**

NOTES :

Branche professionnelle correspondant à un numéro d'identification d'accord ou de convention collective (IDCC)
Informations en date du 9 mai 2019.

Retrouvez l'actualité des opérateurs de compétences sur le Quotidien de la formation : www.centre-info.fr/tag/opco-operateur-de-competences

Retrouvez la présentation des opérateurs de compétences sur le site de Centre Info : www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco

INFFO FORMATION
du 15 au 31 mai 2019

À la une



Parmi les 11 opérateurs de compétences récemment agréés, Ocapiat est l'Opco de l'agroalimentaire. Il regroupe 49 branches et 1,3 million de salariés.

Opérateurs de compétences : **LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS**

Sept mois après la publication du rapport de Jean-Marie Marx et René Bagorski qui a guidé la recomposition du paysage des Opca, onze opérateurs de compétences ont été agréés par le ministère du Travail. Après cette étape décisive de la réforme, ces nouveaux organismes paritaires entrent dans une phase délicate. Celle de la construction de leur stratégie, de leurs équipes et de leur offre de services. À l'heure où les métiers évoluent, les attentes des branches professionnelles et des entreprises en matière de conseil et d'accompagnement s'intensifient. Pour y répondre, les onze opérateurs de compétences qui interviennent sur des périmètres plus cohérents certes, mais plus vastes aussi, devront être proches du terrain et faire preuve d'innovation.

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : ATTENTION TRAVAUX !

Nouveaux interlocuteurs des entreprises et des branches professionnelles, les onze opérateurs de compétences agréés fin mars doivent maintenant s'organiser pour remplir leurs missions. De vastes chantiers sont lancés. Les défis à relever sont nombreux.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

Mission accomplie. Fin mars, onze opérateurs de compétences ont été agréés par le ministère du Travail. La recomposition du paysage des Opca ne s'est pas faite sans heurts. Sur les treize projets déposés, quatre ont été remaniés à la demande des services du ministère du Travail. Sans compter qu'au sein de certaines branches il n'y a pas toujours eu consensus sur le choix d'un opérateur et que tous les accords de désignation n'ont pas été approuvés par le ministère. Pour autant, le calendrier a été respecté. Et la nouvelle cartographie correspond aux attentes du gouvernement. À une exception près. Le ministère du Travail envisage toujours, d'ici à deux ans, un rapprochement des opérateurs de la cohésion sociale et de la santé.

REPÈRES

LA MOBILISATION DE L'INTERSYNDICALE DES OPCA/OPCO

Créée en septembre 2018, l'intersyndicale des Opca/Opco exprime son inquiétude un mois après l'agrément des 11 opérateurs de compétences. "Nous rencontrons régulièrement les équipes du ministère du Travail, déclare Sabine Guillais (CFE-CGC), mais nous ne savons toujours pas comment l'État accompagnera la restructuration des nouveaux organismes issue de la réforme." Déplorant le manque de visibilité pour les salariés, l'intersyndicale interpelle les directions des opérateurs de compétences. Les organisations syndicales militent pour un programme de formation ambitieux, ou encore une bourse de l'emploi au sein de l'écosystème, pour favoriser les mobilités.



Après cette étape décisive, vient le temps de la mise en œuvre opérationnelle. Un exercice de haute voltige. Il s'agit de gérer les affaires courantes tout en préparant l'avenir. D'ici à la fin de l'année, les onze opérateurs devront être pleinement opérationnels. En attendant que leur organisation se stabilise, la plupart d'entre eux ont confié, par délégation de gestion, le traitement des dossiers aux Opca historiques des branches qui les rejoignent afin d'assurer une continuité de service. Un sujet essentiel aux yeux du ministère. S'assurer qu'il n'y ait pas de rupture de charge pendant la phase de transition fait d'ailleurs partie des missions des commissaires du gouvernement présents au conseil d'administration des opérateurs, rappelle l'entourage de la ministre.

Différences culturelles

Leur périmètre étant arrêté, les opérateurs – dont certains avaient engagé des travaux de préfiguration en amont de leur agrément – se structurent. Adoption des statuts, installation des instances paritaires, nomination des équipes dirigeantes : ces formalités ont été effectuées dès avril dans les organismes les plus en avancés. Dans les opérateurs constitués à marche forcée, ces travaux ont parfois pris plus de temps. L'Opco des services à forte intensité de main-d'œuvre a nommé le 2 mai une

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS



3 QUESTIONS À

René Bagorski, président de l'Afref¹, co-auteur avec Jean-Marie Marx du rapport sur les opérateurs de compétences



L'Opco 2i, interindustries, regroupe 44 branches professionnelles, pour plus de 3 millions de salariés.

Les médias relèvent de l'Opco Afdas, qui compte 45 branches professionnelles.



directrice générale de préfiguration et commence ses travaux opérationnels.

Les prochains mois seront consacrés à l'organisation des équipes, un exercice qui pourrait s'avérer délicat. "Certains opérateurs ne font qu'élargir leur périmètre, d'autres se construisent en intégrant tout ou partie d'anciens Opca. Certaines fusions ne seront pas simples à mener tant les différences opérationnelles et culturelles entre les organisations préexistantes sont importantes", observe François Falise, du cabinet de conseil et de formation Toutenkaro. Sur le terrain, ces réorganisations suscitent l'inquiétude des syndicats



“Les Opco doivent pouvoir disposer de moyens suffisants”

Quel bilan dressez-vous du paysage des II opérateurs de compétences agréés par le décret du 31 mars 2019 ?

On ne peut que se féliciter du travail colossal réalisé par les partenaires sociaux. Le dialogue interbranches a été renoué et représente un socle prometteur pour l'avenir. L'État, de son côté, a tenu son engagement de n'agréer que des opérateurs présentant un champ d'intervention cohérent, condition essentielle au bon fonctionnement du nouveau système. Le rapprochement des banques, d'un côté, et de l'industrie, de l'autre, représente ainsi une réelle avancée. Le périmètre de l'organisme à forte intensité de main-d'œuvre reste plus complexe à organiser. Le projet ouvert par le gouvernement de regrouper d'ici deux ans les opérateurs de la cohésion sociale et de la santé soulève des questions juridiques, dans

la mesure où chacun d'eux a été agréé selon les critères en vigueur. Mais, dans l'ensemble, nous disposons aujourd'hui d'outils en capacité de mettre en œuvre la réforme.

Quels sont les enjeux à court terme des opérateurs de compétences ?

La première priorité concerne la transformation de leurs équipes pour remplir leurs nouvelles missions. Les opérateurs de compétences doivent pouvoir disposer de moyens suffisants pour former et organiser la mobilité de leurs salariés. Tout se jouera dans la convention d'objectifs et de moyens qui sera signée avec l'État. Autre point stratégique, la continuité de service pour les entreprises et les organismes de formation repose sur la réussite des dévolutions d'une structure à l'autre. En parallèle, les opérateurs de compétences ont à construire une offre

de proximité. Cette mission ne peut pas se limiter à des plateformes digitales et doit s'appuyer sur des ressources territoriales.

Comment garantir une gouvernance efficace ?

Le conseil d'administration doit être un outil de décision et un relais pour les politiques de branches. En aucun cas il ne doit se résumer à la consolidation des anciennes structures. Dans notre rapport, nous avons insisté avec Jean-Marie Marx sur la création de commissions transversales, notamment sur deux sujets phares, la prospective des compétences et les certifications professionnelles. Il faut passer d'une approche verticale à une approche horizontale afin de développer des stratégies mutualisées.

¹. Association française de réflexion et d'échange sur la formation.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS



Sébastien Bosch (Unicancer),
président de l'Opcosanté.

Dominique Braoudé
(Syndicat national
des fabricants de
sucre), président
d'Ocapiat.



“ Nous lançons un plan
de formation pour permettre
aux salariés d'Opcosanté
de conseiller au mieux
les TPE-PME ”

●●● de salariés, d'autant que des missions – collecte, conseil en tant qu'Opacif – vont disparaître. Selon l'intersyndicale des Opcos (lire l'encadré p. 10), au moins 30 % des postes seraient menacés (soit 1 800 sur 6 000).

À entendre les équipes aux manettes des opérateurs, la tendance serait plutôt au maintien, voire au renforcement des effectifs sachant que pour mener à bien leurs nouvelles missions (voir le graphique p. 13), il leur faudra étoffer leur expertise sur des sujets comme l'apprentissage, la certification professionnelle, l'analyse des besoins en compétences dans les territoires ou encore l'ingénierie pédagogique. *“Des collaborateurs seront sans doute amenés à évoluer. Nous aurons peut-être aussi à recruter de nouvelles compétences. Mais notre objectif est de maintenir le niveau d'effectif car nous avons des marges de développement dans de nombreux domaines”*, indique par exemple Dominique Braoudé, président d'Ocapiat.

Question de ressources

Sur le terrain, plusieurs opérateurs ont pris les devants. L'Opcos Mobilités organise ainsi un tour de France pour *“rassurer les équipes et leur donner des perspectives sur les transformations à venir”*, indique son président Jean-Louis Vincent. L'Afdas vient de lancer en interne une formation à la certification professionnelle. Et l'Opcos Santé propose à ses collaborateurs une formation centrée sur le conseil aux TPE-PME. Conçue avec un prestataire, cette formation pourrait à terme déboucher sur une certification. Une demande d'enregistrement au répertoire spécifique est prévue.

Gestion prévisionnelle des emplois, développement des compétences, mobilités internes, recrutement de salariés des structures préexistantes : autant de sujets à gérer dans les prochains mois. Reste à savoir comment ces restructurations seront financées. La question des ressources qui y seront consacrées sera un sujet-clé lors des négociations des conventions d'objectifs et de moyens que chaque opérateur va signer avec l'État.

Autre enjeu majeur : bâtir à brève échéance une offre de services répondant à l'esprit de la réforme. Outre l'appui aux branches (GPEC et certification professionnelle), les opérateurs sont très attendus sur les services de proximité aux *“très petites, petites et moyennes entreprises”*, une appellation qui recouvre les structures employant jusqu'à 250 salariés, rappelait récemment Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, lors d'un colloque organisé par la Direccte Normandie. Pour servir au mieux les branches et les entreprises, les opérateurs devront faire preuve d'innovation (lire page 14). Quels

REPÈRES

LES ORGANISMES DE FORMATION ONT LEUR OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

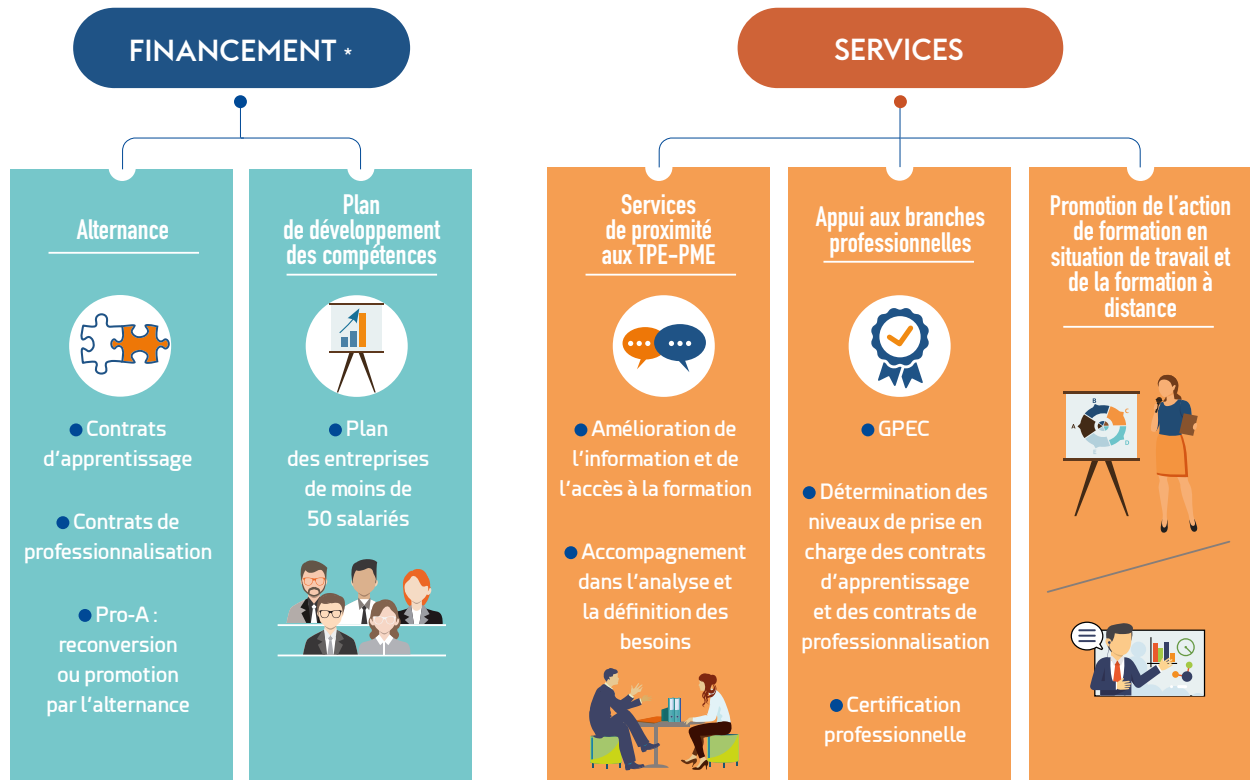
Fin du suspens pour les organismes de formation. La branche professionnelle rejoint finalement l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. Malgré la volonté des partenaires sociaux de trouver un consensus, la branche n'avait pas été en mesure de désigner un opérateur de compétences fin 2018. Ce sont donc les services du ministère du Travail qui ont tranché. L'opérateur choisi est aussi celui de l'enseignement privé indépendant, de l'enseignement privé non lucratif et du portage salarial, formule prisée par les formateurs indépendants. De quoi créer des synergies interbranches.

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

**OPCO : FINANCEURS, MAIS SURTOUT OPÉRATEURS DE SERVICES**
LES MISSIONS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie Centre Inffo



* En plus des deux enveloppes, les opérateurs de compétences peuvent constituer trois sections supplémentaires pour gérer les contributions conventionnelles, les contributions volontaires et les contributions des travailleurs non-salariés (hors CPF et CEP).

moyens pourront-ils consacrer à ces missions ? Là encore, "les négociations des futures conventions d'objectifs et de moyens seront décisives", selon François Falise. C'est à cette occasion que seront déterminés les frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs. "De ces conventions dépendront leurs ressources, et donc leur niveau de services et leur capacité à répondre à des demandes spécifiques", souligne le consultant. Dans le nouveau paysage, les opérateurs auront aussi à faire preuve de transparence et d'efficacité. Ils pourront par exemple faire l'objet d'audits ou d'enquêtes de satisfaction à l'initiative de France Compétences. Et en cas de défaillance ou de dysfonctionnements répétés, l'État pourra désigner un administrateur provisoire. Une procédure inédite que les services du ministère n'hésiteront pas à enclencher, "même si on espère ne pas avoir à le faire", indique l'entourage de la ministre. ●



Jean-Louis Vincent,
président de l'Opco
Mobilités. Ancien
DRH de SNCF
Logistics,
de Geodis, ou de
FedEx Sud-Europe.



François Falise, consultant,
dirigeant de Toutenkaro
Conseil & Formation.

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

RÉINVENTER LES OFFRES DE SERVICES AUX ENTREPRISES

En lien avec les politiques de branches, les opérateurs de compétences vont devoir élargir leur offre de services pour développer la formation dans les entreprises à un moment de grande transformation des métiers. L'opportunité pour les partenaires sociaux de jouer un rôle stratégique dans la mise en œuvre de la réforme.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

Pas de répit pour les partenaires sociaux. Après avoir négocié le rapprochement de leurs opérateurs de compétences sur des champs d'intervention cohérents et réorganisé leurs structures, ils devront très vite concevoir des prestations et des outils innovants à l'attention des entreprises.

"*Nous construisons un nouveau monde*", déclarait Jean-Louis Vincent, président de l'Opco Mobilités, lors d'une Matinée de l'ANDRH, le 12 avril dernier. La transformation du rôle de ces organismes paritaires devrait marquer un changement culturel radical. En effet, au-delà des compétences à acquérir dans le champ de l'apprentissage et des certifications professionnelles, c'est leur offre de services qui fera la différence.

Hier centrée sur l'ingénierie financière, elle évoluera vers un accompagnement renforcé des branches et des stratégies de formation et d'emploi des entreprises. Et pas seulement des moins de 50 salariés, désormais seules bénéficiaires des fonds mutualisés pour le plan de développement des compétences.

"*Dans le nouveau système, les entreprises de 50 à 300 salariés ont intérêt à considérer leurs achats de formation dans des schémas de cofinancement*", soutient Alexandre Saubot. Selon le président de l'opérateur de compétences inter-industries (Opco 2i), cela passe par l'alternance et par les initiatives collectives ou individuelles de mobilisation du compte personnel de formation (CPF). À charge pour l'opérateur de proposer des outils d'aide aux projets de co-construction ou à l'élaboration d'accords d'abondement.

Alexandre Saubot, président de l'opérateur de l'Opco2i. Directeur général de Haulotte (fabrication de nacelles élévatrices), il a été président de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et candidat à la présidence du Medef.



Ce glissement vers des activités de conseil fait également partie de la stratégie d'Ocapiat (agriculture, pêche et agroalimentaire). Selon son secrétaire général, Éric Pommageot, la formation est devenue un levier essentiel de développement dans une économie en pleine mutation. Les employeurs auront besoin d'être accompagnés pour la déployer dans leur organisation et pour s'approprier les nouvelles modalités d'apprentissage comme la formation en situation de travail (Afest). Les entreprises attendent bel et bien des prestations à forte valeur ajoutée, à condition qu'elles soient adaptées à leurs problématiques (voir ci-contre).

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

Éric Pommageot,
secrétaire général
d'Ocapiat.
Secrétaire national de
la FGA-CFDT
(Fédération générale
de l'agroalimentaire),
chargé de
la formation
professionnelle.



Carine Humbert,
présidente-adjointe
de la fédération des
agents généraux
d'assurance, Agéa.

Développer l'apprentissage

Sur l'apprentissage, leurs besoins dépassent la prise en charge financière des contrats. La libéralisation du marché offre la possibilité d'ouvrir des centres de formation d'apprentis (CFA), mais pose des questions d'opportunités. Lors de la 16^e Université d'hiver de la formation professionnelle (organisée à Biarritz début février 2019 par Centre Inffo), de grands groupes comme EDF ou Veolia évoquaient la nécessité de disposer de cartographies territoriales des CFA existants par filière.

D'autres devront être aidés dans la construction de leur modèle économique ou le recrutement des apprentis. Les opérateurs de compétences en ont conscience. L'Opco de la construction entend se positionner sur l'appui aux maîtres d'apprentissage, les enjeux d'insertion professionnelle, d'attractivité des métiers ou encore sur la création de viviers de candidats. L'Afdas, de son côté, veut innover en favorisant la création de groupements d'employeurs dans un secteur marqué par l'intermittence de l'activité.

Accroître la proximité

Autre sujet phare pour les opérateurs de compétences : répondre à l'exigence de proximité particulièrement forte pour les plus petites entreprises à l'instar des agents généraux d'assurance. Lesquels "ne sont pas experts en formation", explique Carine Humbert, présidente adjointe de leur fédération, Agéa. Ils ont besoin d'interlocuteurs sur le terrain capables de les accompagner et de leur fournir des informations compréhensibles par tous". Ce service de proximité passe, selon elle, par la présence au sein de leur opérateur de compétences (Atlas) d'un

“ Nous construisons un nouveau monde ”

ou d'un demi-équivalent temps plein dédié à la branche. L'introduction d'outils numériques, aussi nécessaire soit-elle, ne suffira pas. Il faudra renforcer l'organisation dans les territoires, au plus près des entreprises.

Mutualisation volontaire

Enfin, la réduction des enveloppes financières dédiées à la formation des salariés pousse les opérateurs de compétences à chercher le renfort des contributions conventionnelles des branches ou des versements volontaires des entreprises. Pour cela, il faudra convaincre : identifier les besoins et proposer des offres de services adaptées et au moindre coût.

Plus ambitieuse encore, l'idée d'animer une filière économique, partager sur des sujets communs les bonnes pratiques ou lancer des plans d'action mutualisés fait déjà son chemin. "Tout l'enjeu à l'avenir, déclare le consultant François Falise, sera de travailler dans une logique interbranches tout en tenant compte des politiques définies au sein des sections professionnelles paritaires." ●

REPÈRES

CE QU'ATTENDENT LES ENTREPRISES

Les entreprises doivent partir sur de nouvelles bases avec leurs opérateurs de compétences. Selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), le temps est surtout celui de la transition, de la sécurisation de leurs projets en cours et de l'appropriation de la réforme.

Demain, la perspective d'être épaulé dans la création de certifications professionnelles, dans l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des compétences par filière ou encore dans le développement de l'apprentissage, représente une réelle opportunité.

Mais attention, les opérateurs de compétences devront faire leurs preuves. "Les entreprises sont pragmatiques. Elles attendent les premiers éléments concrets pour juger de l'évolution de l'offre de services", déclare Bénédicte Le Deley. La secrétaire générale de l'ANDRH soulève un autre point : "Avec la fin de la mutualisation pour les entreprises de plus de 50 salariés, il y a un véritable sujet d'optimisation du budget formation. Les opérateurs de compétences pourraient jouer un rôle de conseil."

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 septembre 2019

Innovation

“MON COMPTE FORMATION”, UNE APPLICATION STRUCTURANTE POUR LA RELATION CLIENTS

Être référencé sur l'application mobile “Mon compte formation” annoncée pour novembre 2019 suppose, en tant que prestataires, de se conformer aux fonctionnalités et aux règles d'utilisation de la plateforme. La future place de marché aura pour effet de structurer et d'harmoniser les pratiques commerciales.

Estelle Durand

LA SOLUTION

QUOI ?

La plateforme “Mon compte formation”

accessible via une application mobile ou un site portail permettra aux actifs de mobiliser leur crédit CPF et de s'inscrire à une formation sans intermédiaire.

QUAND ?

Fin novembre, est attendue une première version de l'application. Elle sera enrichie et améliorée au fil du temps. Les prestataires de formation y intégreront leur offre en septembre.

COMBIEN ?

27,5 millions de personnes

disposant d'un crédit formation en euros pourront, grâce à la plateforme, entrer directement en relation avec l'un des IO 000 prestataires susceptibles de proposer des offres éligibles au CPF.



1. Les équipes de la CDC sont intervenues les 26 et 27 juin lors du colloque de la Formation continue à l'université (FCU) à Nice, et lors d'une réunion du Synofdes (Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale), le 10 juillet à Paris.

Les représentants de la Caisse des dépôts – Marion Lesguillier, Jérôme Bouron et Catherine Carradot (de gauche à droite) – aux côtés de Michel Clézio, président du Synofdes, lors de la présentation de la plateforme “Mon compte formation” aux adhérents du syndicat, le 10 juillet 2019.



S'inscrire en quelques clics à la formation de son choix : la promesse de la loi Avenir professionnel deviendra réalité fin novembre avec l'application mobile “Mon compte formation”. Développé par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), cet outil va devenir incontournable pour les prestataires proposant des offres éligibles au compte personnel de formation (CPF). Les 27,5 millions de personnes disposant d'un crédit formation passeront obligatoirement par l'application ou le site internet associé pour mobiliser leurs droits et formaliser leur inscription auprès d'un organisme.

Évolution des pratiques

Sur le terrain, le lancement de l'application va s'accompagner d'une évolution des pratiques en matière de communi-

cation et de relations clients. Les prestataires qui avaient l'habitude d'interagir avec des financeurs devront adopter les codes de la vente de la ligne, tout en respectant les spécificités d'un secteur très encadré.

Pour référencer leur offre sur la plateforme, plusieurs solutions s'offrent aux prestataires : saisie manuelle, reprise d'informations exploitées par les Carif, ou import de fichiers, comme l'ont expliqué les représentants de la CDC lors de réunions organisées cet été avec des prestataires de formation¹. L'alimentation du catalogue s'inscrit dans un schéma structuré. Toutefois, les prestataires auront un peu de marge de manœuvre. Il leur faudra, par exemple, veiller à adapter la description de leurs sessions à une cible grand public, comme le suggère Jérôme Bouron, directeur de projet compétences au sein de la direction formation de la CDC.

Innovation**Un parcours d'achat encadré**

Principes des conditions générales d'utilisation de la plateforme "Mon compte formation"

INSCRIPTION

Délais restreints de validation d'inscription pour l'utilisateur et le prestataire (sauf modalités particulières, ex. : contrôle de prérequis)

Clauses visant à limiter les cas d'annulation tardive (dans les sept jours ouvrés avant le début de la formation)

ACTION DE FORMATION

Délais restreints pour déclarer :

- déclarer les entrées et sorties, et le service fait (prestataire)
- déclarer l'assiduité et évaluer la prestation (usager)

**FACTURATION**

Barème de facturation en fonction de l'assiduité

Acompte pour les formations longues

Gestion simplifiée (pièces justificatives non systématiques)

**Pilotage de l'activité CPF**

À partir de la plateforme, les prestataires pourront piloter toute leur activité en lien avec le CPF : gestion des demandes et confirmations d'inscription, déclaration de service fait, facturation à la CDC et suivi des règlements. Toute la procédure sera dématérialisée et standardisée. De quoi faciliter la gestion administrative. D'autant que des procédures simplifiées sont prévues. Ainsi, la facturation s'effectue sur la base d'un barème tenant compte de l'assiduité du stagiaire et les prestataires n'auront pas à envoyer systématiquement les pièces justificatives de réalisation de la prestation. Ils devront en revanche être en mesure de les fournir en cas de demande de la CDC.

Travailler dans ce nouvel environnement nécessitera d'adapter ses pratiques à l'organisation du parcours d'achat en ligne et aux conditions générales d'utilisation (CGU) de la plateforme. Celles-ci ont été élaborées par la CDC et le ministère du Travail avec pour objectif de trouver un point d'équilibre entre plusieurs impératifs : "Sécuriser l'utilisateur en lui proposant un parcours simple et intuitif, garantir l'équilibre économique des organismes de formation, s'assurer de l'équité de traitement entre ces prestataires, et lutter contre la fraude", détaille Laure Manoukian, responsable de service au sein de la direction formation de la CDC.

Réduction des délais de traitement

En pratique, la plateforme va structurer la relation entre les parties prenantes

tout au long de la procédure d'achat. En imposant aux prestataires, mais aussi aux bénéficiaires, des échéances précises lors de la phase d'inscription, les CGU vont conduire à une normalisation des délais de traitement. Après réception d'une demande d'inscription, un prestataire aura ainsi deux jours ouvrés pour confirmer la disponibilité d'une place (ou trente jours en cas de modalités d'inscription spécifiques). Les prestataires devront également faire preuve de réactivité pour confirmer les entrées et les sorties en formation et déclarer le service fait.

Performances attendues

Le cadre défini par les CGU doit, par ailleurs, encourager les bonnes pratiques et tirer le marché vers le haut. Respect des délais, fréquence des annulations tardives (dans les sept jours ouvrés avant le début de la formation), ou encore taux d'assiduité des bénéficiaires font partie des indicateurs qui seront suivis tous les mois par la CDC. En cas de non-respect des critères fixés dans les CGU, un courrier d'avertissement sera envoyé au prestataire qui sera invité à mettre en place des actions correctives. Si celles-ci ne donnent pas de résultat, "la CDC pourra lancer une procédure contradictoire de déréféré de la plateforme", indique Laure Manoukian.

En lançant l'application mobile "Mon compte formation", le ministère du Travail va encourager les Français à développer leurs compétences. Indirectement, cet outil innovant va aussi structurer le marché de formation. ●



33 millions de comptes alimentés (en euros, ou en heures pour les agents publics).

27,5 millions de comptes crédités d'au moins un euro.

10 000 organismes de formation concernés par le CPF.

🍷 *Nous créons la plus grande plateforme gratuite, qui permettra l'achat direct de formations éligibles au CPF"*

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 24 juillet 2019

FAIRE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ UN LEVIER STRATÉGIQUE

Exigible à partir du 1^{er} janvier 2021, la nouvelle certification qualité nationale est prête à se déployer. Selon Loïc Lebigre, consultant à Centre Inffo, les organismes de formation doivent aller au-delà de la mise en conformité et se saisir de cet acte 2 pour accompagner leur stratégie de développement et gagner en efficacité.

Le volet qualité de la réforme de la formation professionnelle entre dans sa phase opérationnelle. À partir du 1^{er} janvier 2021, et de 2022 pour les CFA existants, la certification qualité nationale sera exigée pour mobiliser des fonds mutualisés ou publics. Le cadre réglementaire est posé et les certificateurs peuvent déposer leur dossier d'accréditation auprès du Cofrac depuis 11 juillet ([voir notre article](#)).

Préparation particulière

Si les critères du nouveau référentiel national s'inscrivent dans la continuité du Datadock, les indicateurs ont été précisés, structurés et renforcés. Point de rupture par rapport au système déclaratif hérité de la réforme 2014, un audit devra être réalisé sur site pour valider la certification ([voir notre article](#)). Cette nouvelle disposition implique une préparation particulière de la part des organismes de formation. Le ministère du Travail a publié un guide de lecture afin de les accompagner dans leur démarche ([voir article](#)).

« Ce document rend plus concrètes les exigences du référentiel, donnent des exemples d'éléments de preuve et précise le niveau attendu pour chacun des indicateurs. C'est un outil très utile pour mesurer la maturité de son organisation en matière de qualité et les éventuels écarts à traiter », déclare Loïc Lebigre, consultant à Centre Inffo. L'organisme de formation y est ainsi invité à démontrer sa capacité à développer des process dédiés mais également à les mettre en œuvre de façon efficace dans ses pratiques professionnelles.

C'est la vocation de l'audit sur site d'aller plus loin que les intentions et les procédures. Face à l'auditeur, il faudra ainsi pouvoir expliquer le déploiement de ses outils et de son approche qualité dans les différentes activités de l'entreprise. Mais les organismes de formation auraient tort de s'arrêter à la simple mise en conformité.

Levier de performance

Ces nouvelles obligations peuvent être l'occasion de s'interroger sur sa stratégie et son management. « Les organismes de formation ont tout intérêt à prendre un temps en interne avant de contacter un certificateur. La démarche qualité représente une véritable opportunité d'interroger son positionnement, ses axes de développement et l'efficacité de son organisation », confirme Loïc Lebigre.

Selon ses priorités stratégiques ou son profil, certains critères feront l'objet d'une attention particulière. C'est le cas, par exemple, des organismes de formation dont le modèle économique repose essentiellement sur un réseau de prestataires. Approfondir les indicateurs consacrés à la « qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations », peut alors devenir un levier d'attractivité pour ses recrutements et sécuriser son développement. La libéralisation de l'apprentissage et la désintermédiation du compte personnel de formation vont transformer le marché et le rendre plus concurrentiel. Dans ce contexte, une démarche qualité représente un facteur différenciant et un avantage compétitif. Elle se construit à tous les niveaux de l'entreprise, de son pilotage stratégique (communication, marketing, veille ou encore gestion des partenariats), à l'ingénierie de formation et pédagogique en passant par les fonctions support. « Il est donc important que le management s'engage et organise le projet de la démarche qualité autour d'une petite équipe transdisciplinaire ou d'un référent selon la taille de l'organisme de formation », explique Loïc Lebigre.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 19 juillet 2019

QUALITÉ : LES ORGANISMES CERTIFICATEURS DÉBUTERONT LEUR ACTIVITÉ AU PLUS TÔT EN SEPTEMBRE

La procédure d'accréditation des organismes qui vont délivrer les certifications qualité aux prestataires de formation est lancée. Ces organismes pourront commencer leur activité une fois leur dossier jugé recevable, ce qui peut prendre deux à six mois.

Encore un peu de patience. Les prestataires de formation visant la certification qualité qui sera obligatoire en 2021 pour intervenir sur des fonds publics ou mutualisés devront attendre un peu avant de contractualiser avec un organisme certificateur. La procédure d'accréditation des organismes qui vont procéder aux audits et délivrer les certifications vient tout juste de [débuter](#).



1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le Comité français d'accréditation (Cofrac) s'attend à recevoir une trentaine de dossiers, « une estimation établie sur la base du nombre d'organismes délivrant des labels et certifications reconnus par le Cnefop^[1] et en tenant compte de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché », observe Iris Duvignaud, responsable d'accréditation au Cofrac.

Feu vert entre septembre et décembre

Les candidats à l'accréditation ne pourront commencer leur activité qu'une fois leur dossier jugé recevable. « Cette première étape consiste à évaluer l'éligibilité de l'organisme en vérifiant, par exemple, qu'il n'exerce pas d'activité incompatible avec la délivrance de certifications et à contrôler quelques éléments essentiels de sa conformité avec la norme internationale ISO/IEC 17065 », explique Iris Duvignaud.

Ce processus peut prendre deux à trois mois pour les organismes ayant déjà été accrédités selon cette norme. Des délais qui peuvent atteindre six mois pour ceux qui démarrent l'accréditation. En pratique, les premiers organismes certificateurs pourraient être opérationnels courant septembre. Pour d'autres, l'obtention du feu vert pourrait s'étaler jusqu'en décembre.

Avant de s'engager vis-à-vis d'un organisme, les prestataires de formation devront vérifier qu'il a passé avec succès la première étape du processus d'accréditation. « Attention, certains acteurs commencent à communiquer sur leur capacité à certifier alors que leur candidature n'a pas encore été évaluée et validée par le Cofrac », prévient Iris Duvignaud, responsable d'accréditation au Cofrac.

Évaluation sur site et en situation

L'accréditation en tant que telle ne sera octroyée que dans un second temps. Une fois l'étape de recevabilité passée avec succès, le Cofrac procède à une évaluation sur le site de l'organisme et à l'observation d'une situation d'audit chez un prestataire. « Au cours de cette étape, nos évaluateurs vont vérifier le respect de la norme et des dispositions spécifiques à la formation professionnelle prévues par les [textes réglementaires](#) et le [guide de lecture](#) publié par le ministère du Travail », explique Iris Duvignaud.

Le Cofrac présente ensuite les rapports des évaluateurs et leur constat à une instance qui décidera d'octroyer ou non l'accréditation. « L'évaluation du Cofrac au sein de l'organisme certificateur intervient au plus tard dans les neuf

mois à compter de l'avis favorable de recevabilité conformément à nos procédures », ajoute la responsable d'accréditation du Cofrac. Selon un [arrêté](#) publié en juin, l'organisme doit obtenir l'accréditation dans les douze mois qui suivent la recevabilité.

Reprise des acquis

Un prestataire de formation qui se serait engagé dans la démarche qualité auprès d'un organisme qui finalement ne décrocherait pas l'accréditation pourra se tourner vers un autre sans avoir à reprendre toute la procédure. Exemple: « Si après audit, un avis favorable est émis, le nouvel organisme certificateur en tiendra compte », illustre Iris Duvignaud. Dans la même logique, en cas de retrait de l'accréditation ou de cessation d'activité d'un organisme certificateur, un prestataire de formation pourra en solliciter un autre et faire transférer sa certification.

Quel organisme certificateur choisir ?

Avant de s'engager, un prestataire de formation devra vérifier que l'organisme certificateur auquel

il compte faire appel est accrédité ou du moins que son dossier a été jugé recevable. Une liste des organismes ayant passé avec succès la première étape devrait être disponible auprès du ministère du Travail. Le Cofrac, quant à lui, publiera uniquement la liste des accrédités. Les organismes certificateurs devront tous respecter les règles de l'accréditation et des textes d'application de la loi du 5 septembre 2018. En termes de tarifs, les offres devraient être relativement comparables, selon Iris Duvignaud. Toutefois, des différences pourraient apparaître sur des points spécifiques car « la norme ISO/IEC 17065 et les textes réglementaires laissent une marge de manœuvre aux organismes certificateurs sur certains sujets comme les modalités d'audit à distance ou le niveau de compétences des auditeurs, par exemple ». Autre critère à examiner: la capacité des organismes à proposer une certification complémentaire à celle qui sera obligatoire. Justifier d'une double certification peut en effet s'avérer intéressant pour se démarquer de la concurrence.

Estelle Durand

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 septembre 2019

L'événement

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA LOI DU 6 AOÛT 2019 RÉFORME LA FORMATION DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019. Plusieurs dispositions intéressent la formation professionnelle et l'apprentissage des agents titulaires ou contractuels dans les trois composantes de la fonction publique.

Valérie Michelet et François Boltz

L'IMAGE

À l'Assemblée nationale le 18 juillet 2019, lors de l'adoption des conclusions de la commission mixte paritaire sur le projet de la loi de transformation de la fonction publique. Entourant le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt (au centre), de gauche à droite : les députés (LaRem) Laurence Vichnievsky, Yaël Braun-Pivet, Émilie Chalas (rapporteuse du projet de loi), Guillaume Gouffier, Laurence Gayte et Éric Poulliat.



Avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019, l'intention du gouvernement est de "permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique, laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper" (exposé des motifs).

Portabilité des droits au CPF

La loi du 6 août 2019 garantit la portabilité des droits liés au compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Cette portabilité était prévue déjà par l'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017. Or, depuis l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, la différence d'unité de compte du CPF (heures dans le secteur public, euros dans le secteur privé) l'entraînait. La loi du 6 août 2019 prévoit donc que les droits acquis par actifs du secteur privé pourront être convertis en heures ; et ceux des agents seront

L'événement

PAR VOIE D'ORDONNANCES

La loi du 6 août 2019 habilite le gouvernement à prendre trois séries de mesures par voie d'ordonnances, dans un délai de dix-huit mois – soit avant le 6 février 2021. Sont concernés, tout d'abord, le rapprochement et la modification du financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents. Ensuite, le développement de la formation continue des corps et cadres d'emplois de catégorie A. Et enfin, le renforcement de la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap, ou particulièrement exposés aux "risques d'usure professionnelle".

convertis en euros. Un décret en Conseil d'État est prévu pour préciser les quotités.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel annuel d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, ces derniers recevront, à compter du 1^{er} janvier 2021, une information sur leurs droits au CPF.

Six dispositions relatives à la formation

La loi élargit le recours au contrat à durée déterminée pour occuper des emplois supérieurs ou de direction dans les trois fonctions publiques. Ces contractuels devront suivre une formation les préparant à leurs fonctions (déontologie, organisation et fonctionnement des services publics).

Autre point : la loi précise que les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement doivent bénéficier de formations au management.

Pendant un congé pour raison de santé, les agents peuvent, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin, suivre une formation ou un bilan de compétences.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents élus du personnel acquièrent un droit à congé de deux jours afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité (au sein de l'organisme de formation de leur choix).

Pour les agents nommés dans les cadres d'emploi de la police municipale, la loi introduit une possibilité de déroger aux obligations de formation initiale en raison d'une expérience professionnelle avérée. En effet, des fonctionnaires détachés de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie étaient astreints à suivre cette formation, en tout ou partie superflue pour eux.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs publics sont astreints à prendre les

mesures appropriées pour ouvrir aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi les formations adaptées à leurs besoins. Par ailleurs, des dérogations aux règles de déroulement des concours et des examens sont prévues.

Mesures concernant l'apprentissage

Plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2019 ont pour objet de faciliter le développement de l'apprentissage. Avant le 7 août 2020, le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) versera aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant. Cette obligation s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020.

Une meilleure adéquation entre la formation continue et les emplois occupés

Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale pourront, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage.

Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du droit commun prévu par le secteur privé. Pour les contrats conclus depuis le 8 août 2019, elle est donc fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. Et ne tient plus compte du niveau de diplôme préparé.

Dans la fonction publique hospitalière, pour les professions d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthoptiste et d'orthophoniste, la loi sécurise juridiquement le recrutement d'apprentis et leur parcours de formation. Afin d'écartier le risque d'exercice illégal d'une profession réglementée (passible de lourdes sanctions pénales). ●

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 31 août 2019

Stratégie

46^e COLLOQUE DE LA FORMATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ

L'UNIVERSITÉ FACE AUX ENJEUX DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les services de formation continue des universités disposent d'atouts pour se démarquer sur un marché devenu plus concurrentiel avec la loi "Avenir professionnel". Saisir les opportunités issues de la réforme suppose cependant de faire évoluer l'organisation et la culture des établissements.

Estelle Durand



Lors du 46^e colloque annuel du réseau de la Formation continue à l'université (FCU), du 26 au 28 juin 2019 à Nice.

Les universités, qui forment chaque année 480 000 stagiaires, entendent bien jouer un rôle-clé dans le nouveau paysage de la formation professionnelle. L'ambition est là, comme l'a rappelé Franck Giuliani, président de la Formation continue à l'université (FCU), lors du colloque annuel du réseau, qui s'est déroulé du 26 au 28 juin 2019 à Nice : "Profiter de la liberté d'agir pour positionner nos universités sur les différents marchés de la formation professionnelle est un enjeu stratégique majeur."

La réforme offre en effet aux établissements d'enseignement supérieur comme à d'autres acteurs de nouvelles voies à explorer. La frontière entre formation initiale et formation continue devenant plus ténue, les établissements universitaires qui gèrent aujourd'hui de façon différenciée contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage sont amenés "à se réinterroger

sur la place de l'alternance dans leur organisation", selon Franck Giuliani. Les possibilités de synergies au sein des établissements et les évolutions législatives (ouverture simplifiée de sessions et garantie de financement des contrats) : autant de facteurs qui vont conforter la place de l'enseignement supérieur, déjà moteur dans l'apprentissage.

"Un boulevard s'ouvre pour le développement de l'alternance au sein des universités", estime Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail. Sur un marché devenu concurrentiel, les universités devront cependant faire preuve de réactivité et d'agilité. Et à terme, ce qui fera la différence, selon lui, "c'est la capacité à raisonner en termes de compétences et de besoins des entreprises et non plus en termes de diplômés".

Capitaliser sur l'image de l'université

Alimenté en euros et mobilisable directement depuis l'application qui sera lancée fin novembre, le compte personnel de formation renoué ouvre aussi de nouvelles perspectives aux universités. À condition de s'adapter à la nouvelle donne. Pour Antoine Foucher, cela implique de proposer "des modules de formation accessibles en dehors des horaires de travail", mais aussi de répondre aux exigences d'un marché grand public.

Bénéficier de la visibilité de l'application "Mon compte formation" supposera de faire preuve de réactivité. Les prestataires auront par exemple 48 heures pour valider une inscription, hors situations spécifiques nécessitant de valider des acquis. Des exigences de performances peu adaptées au fonctionnement des services de formation continue des universités, comme l'ont rappelé plusieurs responsables lors du colloque. Par rapport au secteur privé, "les contraintes

Stratégie

Laurent Durain, directeur formation professionnelle au sein de la Caisse des dépôts, et Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail.



Franck Giuliani, président de la Formation continue à l'université (FCU).

administratives des universités peuvent s'avérer un handicap", reconnaît Antoine Foucher. Mais les établissements d'enseignement supérieur ont, selon lui, un atout important sur lequel ils doivent capitaliser : leur image.

Stratégie marketing

Reconnues pour leur Mooc, certaines universités auraient ainsi intérêt à faire davantage la promotion de ces nouvelles modalités de formation. "Rien n'interdit à un prestataire de valoriser ses formations gratuites sur la future application CPF", suggère ainsi Laurent Durain, directeur formation professionnelle au sein de la Caisse des dépôts.

Pour être visibles sur un marché grand public plus ouvert, les universités devront accepter de s'engager dans des démarches marketing structurées, d'investir dans de nouvelles compétences, voire de repenser leur organisation. "Adopter une culture plus entrepreneuriale, c'est l'un des enjeux majeurs auxquels font face nos structures", souligne Franck Giuliani.

Ingénierie pédagogique

La réforme encourage aussi l'innovation pédagogique. La reconnaissance des actions de formation en situation de travail (Afest) va faire émerger de nouveaux besoins en termes de diagnostic, de conseil et d'accompagnement. Et là encore, les universités ont une carte à jouer, à condition d'intégrer cette modalité de formation dans une vision globale. "Peu de personnes sont formées en situation de travail, mais cela nécessite une ingénierie lourde. Le modèle économique de l'Afest n'est pas évident à porter pour une université ou un organisme de formation", observe Anne-Lise Ulmann, maître de conférences en sciences de l'éducation au Cnam.

Parce qu'elle invite à se réinterroger sur l'apprentissage et sur l'ingénierie pédagogique, et parce qu'elle renforce les liens entre formation et travail, l'Afest est un sujet de recherche à explorer. Cette modalité de formation émergente devra être suivie au fur et à mesure de son développement sur le terrain. Un champ sur lequel l'université, en tant qu'acteur de la recherche et de l'apprentissage, peut se positionner, suggère Philippe Debryne, administrateur CFDT de France Compétences.

Investir l'Afest et l'ingénierie pédagogique en général par la recherche : un axe que le réseau de la formation continue à l'université compte développer, "pour innover dans nos pratiques et apporter une contribution différenciante", résume Franck Giuliani. ●



CHANTIERS STRATÉGIQUES

Le 46^e colloque de la FCU, placé sous le signe de la performance de la formation a apporté un éclairage sur la réforme en cours de déploiement à travers les interventions du ministère du Travail, de la CDC et de nombreux autres acteurs. La manifestation organisée à Nice du 26 au 28 juin 2019 avait aussi pour but de favoriser l'échange de bonnes pratiques et de faire le point sur de nombreux chantiers stratégiques liés aux enjeux de la réforme.

Pour ce faire, huit ateliers ont été organisés sur des thèmes comme l'analyse des besoins en compétences, le dialogue avec les branches professionnelles et les financeurs, la mise en place de parcours multimodaux, la certification qualité, l'alternance ou le marketing.

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 31 juillet 2019

L'événement

**“CFA, OPCO, ENTREPRISES : EN PRATIQUE,
QUEL MODÈLE ÉCONOMIQUE POUR L'APPRENTISSAGE ?”**

DES ALLIANCES POUR RÉUSSIR LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

En ouvrant le marché de l'apprentissage, la loi “Avenir professionnel” crée de nouvelles opportunités pour les CFA, les prestataires de formation et les entreprises. Mais rares sont les acteurs qui pourront jouer en solo. Des stratégies de partenariats commencent à se dessiner.

Estelle Durand

L'IMAGE

Lors du dixième rendez-vous “Dessine-moi la réforme !”, organisé par Centre Inffo le 20 juin 2019, de gauche à droite : Jean-Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du Devoir ; Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas ; Catherine Troquemé, journaliste à Centre Inffo ; et François-Xavier Huard, directeur entreprises, économie et formation de CMA France.



Les Compagnons du Devoir et le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA France), deux acteurs majeurs de l'apprentissage, ont décidé de s'associer avec pour objectif de “travailler en bonne intelligence” et de proposer, si besoin, des démarches ou des offres communes. Cette annonce faite à l'occasion du dixième rendez-vous du cycle “Dessine-moi la réforme !”, organisé par Centre Inffo le 20 juin 2019¹, montre à quel point la réforme de l'apprentissage est structurante.

Synergies et mutualisations

Dans un marché devenu concurrentiel, les capacités à innover et à s'adapter rapidement à la demande seront déterminantes à l'avenir. Dans ce nouveau contexte, “impossible de se développer sans tenir compte de ce qui se passe dans son environnement”, estime Jean-Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du Devoir.

“Proposer de nouveaux équipements techniques ou ressources pédagogiques représente des investissements importants”, rappelle François-Xavier

L'événement

Le 20 juin 2019, lors du rendez-vous "CFA, Opco, entreprises : en pratique, quel modèle économique pour l'apprentissage ?"



Créer son CFA s'apparente à un vrai projet d'entreprise"

Huard, directeur entreprises, économie et formation de CMA France. D'où la volonté des deux réseaux de nouer, sur le terrain, des "stratégies d'alliance" qui se traduiront par des mutualisations de moyens et de ressources en fonction des opportunités. Plutôt que de créer de toute pièce un nouveau plateau technique pour répondre à une demande, un CFA pourra, par exemple, s'appuyer localement sur les infrastructures de l'autre réseau.

Créer son propre CFA

Synergies entre CFA ou coopération entre acteurs historiques et nouveaux entrants sur le marché. À l'avenir, ces logiques de partenariats devraient se multiplier. La réforme offre aux entreprises la possibilité de créer leur propre CFA. Mais se positionner sur le marché de l'apprentissage ne s'improvise pas.

Le groupe Nicollin, qui opère dans le secteur de la propreté et du traitement des déchets, s'apprête à ouvrir en octobre sa structure pour préparer des apprentis au BTS des métiers des services à l'environnement. Si l'entreprise a choisi de se lancer en solo, c'est parce qu'aucun acteur existant n'était en mesure de lui proposer une solution à Montpellier. "Créer son CFA s'apparente à un vrai projet d'entreprise. Nous savons que cela va être long, difficile et périlleux", admet Patricia Jarlot, directrice de la formation de l'entreprise². Le groupe Nicollin a d'autres projets à l'étude pour 2020, mais pour les mener à bien, "nous travaillerons en partenariat avec des CFA locaux ou nationaux", indique Patricia Jarlot.

Le rôle des Opco

Accompagner les entreprises, les branches professionnelles ou les prestataires de formation



1. Voir aussi le dossier documentaire de ce dixième rendez-vous du cycle "Dessine-moi la réforme !", organisé par Centre Info le 20 juin : "CFA, Opco, entreprises : en pratique, quel modèle économique pour l'apprentissage ?" Téléchargeable gratuitement sur www.ressources-de-la-formation.fr

2. Voir aussi son portrait dans ce numéro, pages 30 et 31.

représente pour les CFA de nouvelles opportunités. À condition d'être à l'écoute du marché et de trouver les bonnes synergies. En tant qu'interfaces entre les entreprises et les prestataires de formation, les opérateurs de compétences ont un rôle-clé à jouer dans ce nouvel environnement.

Outre l'accompagnement qu'ils peuvent proposer en matière d'identification des besoins ou d'ingénierie pédagogique, les nouveaux organismes paritaires deviennent un trait d'union indispensable en matière de développement de l'apprentissage. C'est du moins le rôle qu'entend jouer l'Afdas. "Encourager les acteurs à travailler ensemble, c'est l'une de nos missions de demain", estime Thierry Teboul, son directeur général.

Une communauté des CFA

L'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des médias, des télécommunications, du sport et du tourisme est en train de créer "une communauté de CFA" pour favoriser les échanges et créer si besoin des synergies. "C'est le moment de réfléchir ensemble à des stratégies communes en visant l'excellence de chacun pour l'excellence de l'ensemble", ajoute Thierry Teboul.

Dans un nouvel environnement qui impose des transformations importantes, les CFA attendent aussi des opérateurs de compétences "une aide à la conduite du changement", souligne François-Xavier Huard.

Des offres de services en ce sens commencent à émerger, à l'instar d'Agefos-PME, qui lance cet été un cycle de formations gratuites. Nouvelles offres de services, partage de bonnes pratiques, coopération sur le terrain, la réforme impose aussi de repenser les relations entre acteurs. ●

INFFO FORMATION
du 15 au 30 juin 2019

À la une



Réforme de l'apprentissage

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

Six mois après l'ouverture du marché de l'apprentissage inscrite dans la loi du 5 septembre 2018, le marché est en pleine recomposition. La rupture par rapport à l'ancien système implique de nouveaux modèles économiques et un changement culturel profond. Au cours de cette année de transition, les CFA et les entreprises analysent les opportunités de développement, explorent des stratégies, accélèrent la digitalisation des parcours et nouent des partenariats. Si des inconnues sur les modalités de financement persistent, les premières initiatives voient le jour et un écosystème se construit, dans lequel les opérateurs de compétences auront toute leur place.

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

LE NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE DE L'APPRENTISSAGE SE DESSINE

Libéralisé et financé sur la base d'un coût contrat défini par les branches, le nouveau système de l'apprentissage représente pour tous les acteurs une véritable rupture. Au cours de cette année de transition, CFA et entreprises travaillent sur leurs pratiques et leur modèle économique. Les premières stratégies se structurent.

Catherine Trocquemé

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 et appelées à se généraliser au 1^{er} janvier 2020, les nouvelles règles de gouvernance et de financement de l'apprentissage bousculent le marché de l'apprentissage. Pour le gouvernement, l'objectif de la réforme est stratégique. Avec des taux d'insertion professionnelle de plus de 70 %, le développement à grande échelle de cette modalité de formation répond à la fois aux enjeux de la lutte contre le chômage structurel et des compétences. Pour les entreprises, l'apprentissage représente un puissant levier d'attractivité, d'intégration et de recrutement sur les métiers en tension.

En plaçant les branches professionnelles au cœur du dispositif, en créant un financement au contrat et en ouvrant l'accès au marché, la loi du 5 septembre 2018 libère les initiatives (voir *interview*). La période de transition, déterminante pour la réussite de la mise en œuvre, reste délicate. Sur le plan réglementaire, des décrets sont encore attendus sur certains niveaux de prise en charge et les modalités de financement des contrats sous convention régionale encore en cours en 2020 (voir encadré). Mais sur le terrain, des centres de formation d'apprentis (CFA), des organismes de formation et des entreprises lancent déjà les premiers projets et explorent de nouvelles stratégies.

Une logique de partenariat

Ces pionniers se sont appuyés sur des partenariats. Une approche rationnelle face aux enjeux financiers et d'ingénierie. Construire des parcours d'apprentissage n'est pas à la portée de tout le monde.



"Il faut travailler sur sa chaîne de valeur et envisager, si besoin, des partenariats", affirmait Vincent Cohas, directeur général du Cési et vice-président de la Fédération de la formation professionnelle, lors d'une matinée d'information organisée par la FFP à Paris, le 16 mai dernier.

Ce constat réaliste n'a pas échappé aux CFA historiques qui trouvent dans la réforme un nouvel axe de développement dans l'appui opérationnel et dans le conseil auprès des entreprises. *"Avant de créer son propre CFA, on doit se poser des questions d'opportunité et de faisabilité",* conseille Jean-Philippe Leroy, directeur général



En alternance chez Engie Cofely, à Amiens.

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES



Au centre de formation de Toulouse de la Fédération compagnonnique.

**3 QUESTIONS À**

Fouzi Fethi, responsable du pôle Droit et politiques de formation de Centre Inffo

“La loi fixe 14 missions spécifiques aux CFA”**Comment seront financés les CFA en 2020 ?**

À partir de 2020, la taxe d'apprentissage et la part professionnalisation de la contribution “1 % formation continue” seront unifiées. Ce prélèvement devrait rapporter environ 4 milliards d'euros par an. Ces fonds, après avoir transité par France Compétences, seront intégralement reversés aux Opco pour financer les CFA en fonction du nombre de contrats signés et sur la base d'un niveau de prise en charge fixé par les branches professionnelles. Une petite partie sera versée par France Compétences aux Régions pour soutenir les CFA implantés en

zone rurale et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, en majorant le niveau de prise en charge.

Quelles sont les modalités d'accès au marché ?

Une déclaration d'activité à la préfecture et une raison sociale adaptée suffisent pour ouvrir un centre de formation d'apprentis. À compter de 2021, la nouvelle certification qualité nationale sera exigée. Autre obligation, obtenir l'habilitation auprès de l'autorité responsable ou de son représentant en région du titre ou du diplôme à finalité professionnelle inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) pour

dispenser la formation qui y prépare.

Quelles sont les missions spécifiques des CFA ?

La loi fixe 14 missions spécifiques aux CFA. Elles sont énumérées à l'article L. 6931-2 du Code du travail. Parmi elles, accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur ; favoriser la mixité au sein de leurs structures ; encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié. Néanmoins, la loi ouvre la possibilité de les confier aux chambres consulaires – dans des conditions déterminées par un décret à venir.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé

REPÈRES**UNE TRANSITION DÉLICATE**

Des inconnues sur le financement devraient bientôt être levées. Deux décrets étaient encore attendus début juin. Ils fixeront les niveaux de prise en charge des titres et diplômes sur lesquels les branches ne s'étaient pas positionnées et un niveau de prise en charge par défaut pour les nouveaux titres et diplômes enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles. Par ailleurs, le ministère du Travail devrait éclaircir les modalités de financement des stocks de contrats d'apprentissage signés sous convention régionale et toujours en cours en 2020, année de généralisation du coût au contrat. Enfin, reste pour finaliser son modèle économique, de connaître la contribution éventuelle des Régions. Ces dernières bénéficieront en effet de deux enveloppes pour soutenir les CFA (voir infographie p. 12).

adjoint du groupe IGS en charge de l'alternance et de l'apprentissage. L'organisme de formation développe une nouvelle offre de service aux entreprises et accompagne des entreprises dans la mise en œuvre de leur projet de création de CFA, comme pour celui d'Adecco sur les métiers du recrutement.

Engie Cofely, filiale de l'énergéticien Engie, s'est, de son côté, rapprochée du réseau des Gréta (groupements d'établissements de l'Éducation nationale). Les entreprises elles-mêmes se disent prêtes à mutualiser leurs initiatives. En mars dernier, les groupes Accor, Korian, Sodexo et Adecco ont signé un accord portant sur la création d'un CFA commun dédié aux métiers de la cuisine et de la restauration. Un nouvel écosystème est donc en train de naître.

Certains craignent toutefois un éparpillement de l'offre. Les opérateurs de compétences et les Régions sont très attendus sur la mise à disposition de cartographies territoriales. Sans cette analyse stratégique, les modèles économiques restent fragiles.

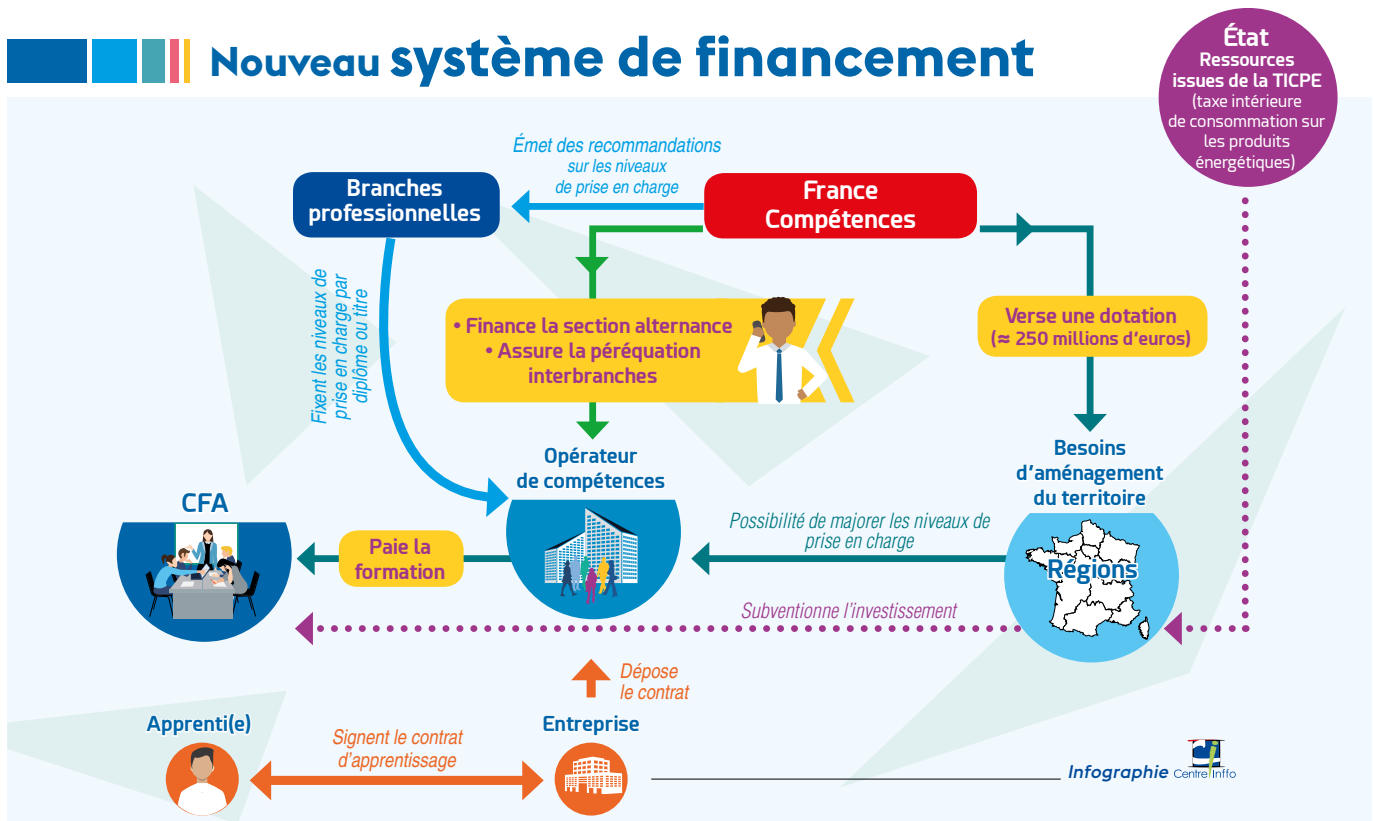
Un enjeu de digitalisation

L'apprentissage doit également transformer son approche pédagogique. Les nouveaux parcours se digitalisent. Là aussi, les CFA privilégient les

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

Nouveau système de financement



En formation de chef de projet digital (design et marketing) au CFA Adefa.

- partenariats avec des acteurs de l'ÉdTech (secteur des technologies formatives).

Le CFA des Hauts-de-France Adefa s'est ainsi associé à l'organisme de formation à distance Enaco pour ouvrir, en octobre, une session en *blended learning*, c'est-à-dire mixte, combinant le présentiel et le digital, pour l'obtention du titre professionnel de manager d'unité marchande. *"Plus souple, cette approche répond aux besoins spécifiques d'organisation de l'entreprise. Les outils numériques personnalisent et rendent plus attractive l'offre auprès des jeunes apprentis"*,

explique Sandra Quivrin, directrice d'Adefa.

Pour répondre aux points de vigilance soulevés par le rectorat, l'expertise d'Enaco sur les outils de suivi et de gestion de connexion ou encore d'accompagnement des apprentis a fait la différence. L'organisme de formation a investi, dès sa création en 2006, dans une démarche qualité structurée. Un gage de professionnalisme indispensable pour se positionner sur un marché encore très encadré. Autre initiative, l'accord-cadre signé entre le CFA de l'académie de Poitiers et le Cned (Centre national de formation à distance), pour développer un dispositif hybride de formations en apprentissage appliqué aux BTS communs à leurs catalogues. En septembre prochain, une nouvelle session du BTS de management en hôtellerie-restauration sera lancée en *blended learning*. C'est avec l'éditeur Nathan que le groupe IGS a choisi de s'associer pour digitaliser certains parcours.

Les CFA en pointe sur leur transformation numérique disposent aujourd'hui d'un avantage concurrentiel et d'un levier de réduction des coûts. Il leur faudra également changer leur culture, renforcer le marketing, la communication et la capacité à travailler au sein d'un écosystème et la réactivité. •

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

AU BTP CFA DE BRÉTIGNY-SUR-ORGE, LA RÉFORME EST UN ACCÉLÉRATEUR DE TRANSFORMATION

Quelles opportunités la réforme offre-t-elle aux centres de formation d'apprentis ? Au BTP CFA de Brétigny-sur-Orge, établissement du réseau CCCA-BTP, on considère qu'elle met les CFA en situation d'évoluer et de se moderniser. Reportage.

Aurélie Gerlach

Un bâtiment flambant neuf nous apparaît lorsque, quittant le rond-point, nous nous enfonçons dans la zone d'activité. Nous sommes à Brétigny-sur-Orge, en plein cœur de l'Essonne (91), dans une Île-de-France bien différente de celle que connaissent les Parisiens et les habitants de la petite couronne. Moins dense. Plus verte. Une fois garés, nous traversons une imposante baie vitrée et pénétrons dans un hall haut de plafond. Plus loin, des salles de cours et ateliers – dotés d'équipements dernier cri –, tout de verre et d'aluminium, ceignent un jardin central qui invite aux pauses déjeuner ensoleillées.

Les CFA, futurs "centres de services"

Les nouveaux locaux du BTP CFA de Brétigny-sur-Orge accueillent des apprenants depuis septembre 2016. Le projet de construction a mobilisé un budget de 21 millions d'euros, apportés par la Région, le CCCA-BTP¹ et le PIA². "Cet outil moderne et ouvert répond aux objectifs de la réforme en ce qu'il est dédié à la formation mais aussi ouvert aux entreprises", souligne son directeur, Fabrice Millot. Qui ajoute : "La philosophie de la réforme, c'est que demain, les CFA ne seront plus juste des centres de formation. Ils proposeront une offre de service aux jeunes comme aux entreprises. Il nous faut être davantage en relation avec ces dernières, à l'écoute de leurs besoins, mais aussi développer des formations modulaires, numériques, à distance, adaptées."

Un sas de recrutement

Sous l'impulsion du CCCA-BTP, le CFA est ainsi engagé dans un processus de modularisation de certains diplômes cibles en vue d'une extension à tous les diplômes d'ici 2022. L'idée : "Permettre l'acquisition de compétences spécifiques sans



Au BTP CFA de Brétigny-sur-Orge, établissement du réseau de l'artisanat du BTP, dans l'Essonne. Autour de l'agora se répartissent différents pôles métiers.

suivre forcément la formation dans son intégralité." En outre, l'approfondissement des contacts avec les entreprises est déjà à l'ordre du jour. Ce printemps 2019, il met en place un "sas de recrutement" : "Nous rencontrons les jeunes en amont de la rentrée et du contrat pour tester leurs compétences de base, leur habileté manuelle, explique Fabrice Millot. Nous serons ensuite en mesure d'échanger avec les entreprises pour les alerter sur les difficultés de l'apprenti. Et la nouveauté, c'est que les formateurs sont impliqués."

Plan stratégique

Élaboré en amont du vote de la loi du 5 septembre 2018, dans le cadre de BTP CFA Île-de-France – qui regroupe les sept CFA franciliens du réseau –, le plan stratégique Transform'BTP régional 2018-2021 fixe le cap (voir encadré). Le rôle des CFA comme partenaires du développement des entreprises y figure, de même que leur engagement



1. Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, qui anime un réseau de 126 CFA du BTP.

2. Programme d'investissements d'avenir.

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES



© CFA BTP de Brétigny-sur-Orge

Peinture, menuiserie ou maçonnerie, le CFA de Brétigny-sur-Orge forme à différents métiers du bâtiment. Le pôle énergie plomberie-chauffage rassemble la moitié des effectifs.



© CFA BTP de Brétigny-sur-Orge

- *“dans une politique de formation au plus près des besoins des métiers du BTP et des enjeux pédagogiques”.* Et un investissement accru dans la communication et le marketing, pour soutenir leur développement.

Marge de développement

400 apprentis fréquentent aujourd'hui le BTP CFA de Brétigny, pourtant conventionné pour en recevoir le double. Les possibilités de développement sont donc importantes. Et la question est d'autant plus centrale que la réforme prévoit la prochaine mise en place d'un système de "financement au contrat".

Fabrice Millot admet que ce système incite les CFA à former un maximum de jeunes, et à limiter les formations à faible effectif. *“Ce qui est bien, c'est que lorsqu'un jeune entre au CFA, nous sommes sûrs d'avoir le financement. À condition, bien sûr, de l'accompagner jusqu'au bout, et qu'il ne décroche pas”*, dit-il, indiquant que le taux de rupture en cours de contrat dans son établissement est de 12 %. Le "sas de recrutement" doit notamment y concourir.

Ce suivi, rappelle-t-il, s'inscrit dans la démarche qualité imposée aux centres de formation qui devront tous – selon les cas, au 1^{er} janvier 2021 ou 2022 – satisfaire à sept critères de qualité et trente-deux indicateurs pour être certifiés.

De manière générale, il juge la question de la qualité primordiale : *“Un de nos enjeux, demain, sera d'être réactifs avec ceux qui ont déjà eu un parcours spécifique et veulent acquérir des compétences rapidement. Pour autant, nous ne galvauderons pas la qualité de la formation. Le savoir-être, les compétences de base, la culture générale, c'est essentiel pour bien faire son métier.”*

Et pour gagner encore en attractivité, l'établissement étend aussi son offre de formation au niveau

bac + 2. Il proposera son premier BTS – Fluides, énergies, domotique – à la rentrée prochaine. Par ailleurs, un tout premier projet de mobilité européenne est en cours. Une dizaine de jeunes en CAP peintre et staffeur pourraient donc prochainement décoller vers les Pays-Bas pour effectuer des stages en entreprise. *“Cela nous apportera en termes d'image, mais aussi en ouverture culturelle”*, s'enthousiasme Fabrice Millot. ●

REPÈRES

LE PLAN STRATÉGIQUE TRANSFORM'BTP

Voté en 2017 par le conseil d'administration du CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP), le plan stratégique Transform'BTP a été élaboré afin de permettre au secteur de *“rebondir après la grave période de crise qu'il a traversée, et qui a vu nos CFA perdre 40 % de leurs effectifs”*, explique Jean-Christophe Repon, président du CCCA-BTP. Il s'agissait de remettre en adéquation son appareil de formation avec les besoins des entreprises et des jeunes. Ce plan a été décliné dans chaque région en accord avec les contextes locaux. Jean-Christophe Repon ajoute : *“Lorsque nous avons vu les orientations de la réforme, nous avons été bluffés : les 43 projets proposés dans le cadre de Transform'BTP y correspondaient parfaitement !”*

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

UN CFA À L'HEURE DE LA RÉFORME

Les CFA du groupe IGS affrontent avec un calme relatif la réforme de la formation, qui remet en question leurs modes de financement. Forts de la solidarité intergroupe et de l'expérience de l'accompagnement de quelque 3 500 apprentis en Île-de-France, ils se préparent à adapter certains programmes.

Christelle Destombes



À Paris, un CFA du groupe IGS (Institut de gestion sociale), spécialisé dans les métiers du tertiaire.

© CFA IGS

Une fois poussées les portes du 3/7, rue Pierre-Dupont, dans le 10^e arrondissement parisien, une douce odeur de viennoiserie vous cueille. Accueillir et chouchouter les apprenants fait partie de l'ADN du groupe IGS, l'un des principaux promoteurs de l'apprentissage dans les métiers du tertiaire. À quelques pas du canal Saint-Martin, il propose une trentaine de formations en apprentissage ou alternance, dans huit filières métiers. Là, sous une verrière lumineuse, se mêlent recrues des CFA IGS (commerce, marketing, management, gestion, finance, informatique et RH), Codis (commerce, distribution et services) et Ciefa, ou Centre inter-entreprises de formation en alternance (banque, commerce, RH, management)¹. Les espaces sont un peu clairsemés ce matin de mai : certains effectuent une mission humanitaire au Cambodge, un "voyage solidaire" pour que "les jeunes s'investissent dans un projet, se dépassent, se découvrent", explique Anne Perret, responsable de formation au CFA Codis.

Ateliers créatifs

Ce projet s'adresse aux plus motivés, mais d'autres sont obligatoires pour adosser des compétences extra-professionnelles aux apprenants. Anne

Perret a ainsi initié les ateliers "Prendre soin de soi pour mieux s'insérer dans la vie professionnelle" pour les bac pro, qui y travaillent l'estime de soi, la communication, la gestion du stress. *Idem* pour les ateliers "Notre CFA a du talent" qui réveillent le sens créatif des apprentis. Pendant six mois, ils pratiquent théâtre, poésie, photo ou street art, avant de dévoiler leurs talents lors d'une journée. "Ces compétences sont nécessaires pour s'insérer en entreprise, tout le monde le comprend en pratiquant", souligne Anne Perret. Les apprentis n'ont pas toujours les codes liés aux savoir-être en entreprise, à la posture. Nous leur donnons les armes pour réussir."

Un groupe dans la ligne de la réforme

Rompue à l'innovation pédagogique, forte de sa politique d'accompagnement des apprentis, du placement à l'adaptation des cursus pour répondre aux besoins des entreprises, le groupe pense que la réforme le conforte dans ses pratiques. D'ores et déjà, il maîtrise l'accueil des jeunes au long cours : "Grâce à la Région Île-de-France, cela fait dix ans que nous faisons entrer des apprentis en formation informatique, tous les deux mois environ", précise Jean-Philippe Leroy, directeur général adjoint en charge de l'alternance et de l'apprentissage. La réforme,



1. www.cfa-igs.com . www.ciefa.com

À la une

UN NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE L'APPRENTISSAGE, AU PLUS PRÈS DES ENTREPRISES



42 %

**c'est la progression
du nombre d'alternants
en cinq ans au Campus
alternance du groupe IGS.**



Au CFA IGS (commerce, marketing, management, gestion, finance, informatique et RH).



2. Le groupe fait partie du collectif Hep (Humanisme, entrepreneuriat et professionnalisme) qui promeut une pédagogie de l'encouragement et de l'accompagnement.

••• qui généralise cet accueil, est une formidable opportunité pour les déçus de l'université, selon Éric Ouaki, directeur d'activité au Ciefa : *"Nous allons leur permettre de changer de voie et d'intégrer une formation en cours d'année, sans devoir attendre six mois sans solution."*

Rayon qualité, pas d'inquiétude non plus, le groupe a participé aux appels à projets de la Région : *"Ce qui nous a permis d'être très en avance sur l'individualisation des parcours, rappelle Éric Ouaki. En digitalisant une quarantaine de modules de formation, en intégrant les problématiques des jeunes, au travers de cas pratiques et de mises en situation, nous avons rendu l'acte pédagogique plus efficace."* Alors, zéro stress chez IGS ?

Tributaires du coût-contrat

Des inquiétudes demeurent au sujet du financement. *"Aujourd'hui, les coûts-contrat ne sont pas complètement définis pour toutes les branches, même si France Compétences a négocié avec les Opco pour en définir un certain nombre"*, souligne

Jean-Philippe Leroy. Il attend encore des décrets et des précisions : sur le taux de prise en charge des contrats signés avant le 1^{er} janvier 2020, certains évoquent le *"taux préfecture"*, d'autres parlent du *"taux Opco"*. *"Nous n'avons à ce jour aucun retour des Opco sur les conventions possibles, pas de précision sur la TVA, les structures mêmes des CFA."* Aux yeux de Jean-Philippe Leroy, il faut maintenant que *"l'intendance suive"*.

Le directeur estime qu'il a une marge proche de zéro pour pallier ces soucis : plus de subventions de la Région (sauf d'investissement), fin de la fongibilité... *"Nous sommes extrêmement tributaires du coût-contrat. Notre seule possibilité est de demander un delta [ajustement] de financement aux entreprises, qui pourraient contribuer par des versements volontaires."* Mais il se veut rassurant : *"Nous pensons que ni l'État ni les Opco ne souhaitent que trop de CFA ferment dans les mois qui viennent, et que tout le monde sera assez intelligent pour définir des prix qui nous permettent de vivre."*

Le directeur envisage de ne plus proposer certains BTS insuffisamment financés, et de faire évoluer certaines prestations : les *"groupes dédiés"* de douze à quatorze personnes intégrées dans la même entreprise, pourraient englober davantage de jeunes. Par ailleurs, alors que le nombre d'alternants a déjà progressé de 42 % en cinq ans, grandir encore reste une option. *"Nous n'avons pas envie d'arrêter, les jeunes et les entreprises nous le demandent et nos formations sont pertinentes."* Encourageant : France Compétences financera les projets de mobilité internationale, chers au cœur d'IGS, qui plaide pour une éducation humaniste². ●

Au Campus alternance, des ateliers "Notre CFA a du talent" réveillent le sens créatif des apprentis.



LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 5 juillet 2019

FRANCE COMPÉTENCES ÉTOFFE SA DOCTRINE EN MATIÈRE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La nouvelle plateforme dédiée aux certifications professionnelles mise en ligne par France compétences le 28 juin dernier s'inscrit dans la volonté de transparence et d'exigence portée par l'instance nationale de régulation. Elle représente également un outil de pilotage et de mise en œuvre pour les candidats à la certification.

La refonte des certifications professionnelles engagée par France compétences se précise. Cette mission répond à deux enjeux stratégiques de la réforme de la formation professionnelle en cours de déploiement. En effet, l'accès direct des actifs à leur compte personnel de formation via la future application CPF à partir de fin novembre, impose une exigence renforcée en termes de qualité et de transparence. Second impératif pour les certifications professionnelles, développer une structuration modulaire et une offre adaptée aux besoins du marché afin de sécuriser des parcours de formation dans un environnement en constante évolution.



1. ex Inventaire

Une aide opérationnelle

Les certificateurs sont très attendus sur ces deux points. Au-delà du cadre réglementaire fixé par la loi du 5 septembre 2018, ces derniers ont donc besoin de s'approprier de nouvelles approches de construction et d'ingénierie des certifications. Afin de les guider dans leurs démarches et d'homogénéiser leur méthodologie, France compétences publie régulièrement des notes de doctrine accessibles dans la [base documentaire de la plateforme](#). « Elles ne sont pas normatives mais elles permettent de comprendre l'esprit et les règles de la refonte des certifications professionnelles », confirme Émilie Crèche, consultante à l'Observatoire de Centre Inffo. Après les deux premières consa-

crées aux blocs de compétences et au périmètre du Répertoire spécifique^[1], la direction des certifications professionnelles de France compétences s'est attaquée aux référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation ainsi qu'à la rédaction des parchemins, les documents remis aux titulaires de la certification.

Partir des besoins du marché

Avec les référentiels, on entre de plain-pied dans l'ingénierie de certification. En partant d'un prérequis indispensable: répondre à « un besoin existant et prospectif en compétences exprimé par les acteurs professionnels de chaque secteur ou avéré sur le marché du travail » selon les termes de la note. Le certificateur doit donc éviter un écueil parfois tentant. « Il ne faut pas construire la certification en reprenant le programme de formation et les objectifs pédagogiques », insiste Émilie Crèche. La note de doctrine pose ensuite les fondations de l'ingénierie de certification. On y trouve une définition assortie d'exemples concrets des notions d'activités, de compétences ainsi qu'une aide méthodologique de l'écriture en compétences. France compétences ne veut pas tomber dans une trop grande formalisation mais donne les principes à respecter. Les modalités d'évaluation peuvent ainsi être diverses mais doivent rester les plus proches de la situation de travail. Enfin, la note insiste à nouveau sur la philosophie des blocs de compétences, « les organismes certificateurs sont encouragés à étudier les possibilités de passerelles et d'équivalences entre certifications professionnelles », précise Émilie Crèche. Rappelons que France compétences a le pouvoir d'imposer des équivalences entre certifications de même niveau. Une prérogative que l'instance de régulation espère ne pas avoir à actionner.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 7 juin 2019

ADOPTER UNE LOGIQUE DE BLOCS DE COMPÉTENCES POUR CONSTRUIRE LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une certification doit être structurée en blocs de compétences pour être enregistrée au RNCP. Cette exigence impose une nouvelle ingénierie de certification et ouvre des opportunités. Des enjeux développés lors de la matinée d'actualité organisée par Centre Inffo le 6 juin.

Invitée à ouvrir la matinée, Françoise Amat, présidente de la Commission certification professionnelle au sein de France compétences a rappelé l'esprit de la réforme en cours. « L'approche par blocs de compétences permet d'accompagner les parcours par des validations d'expérience. Cette reconnaissance est essentielle dans un contexte de reconversion et de mobilité professionnelles. » Cette logique née en même temps que la création de la VAE (validation des acquis de l'expérience) en 2002 est aujourd'hui inscrite dans les textes ([voir notre article](#)). Point de rupture par rapport à la réforme de 2014, la structuration en blocs de compétences fait désormais partie des critères d'enregistrement d'une certification au RNCP¹.

« Le cadre juridique est plus solide et donne davantage de pouvoir à la commission », précise Françoise Amat. Si les exigences vis-à-vis des certificateurs ont été renforcées, les critères sont plus clairs et les délais d'instruction raccourcis à raison de trois mois après la recevabilité du dossier. France compétences a travaillé sur des notes de doctrine disponibles sur son [site](#) précisant l'interprétation des critères et destinés à créer un corpus de pratiques communes.

Passerelles entre les certifications

Car, il ne faut en effet pas s'y tromper. La réforme invite les certificateurs et les organismes de formation à changer d'approche. Les blocs de compétences sont définis par la loi comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Il ne s'agit donc plus de partir d'un catalogue de formation pour élaborer une certification mais bien de la réalité professionnelle.

C'est en travaillant sur la gestion prévisionnelle des compétences (GPEC) de branche que le Forco, devenu Opcommerce, s'est rapproché de CCI France pour construire des passerelles entre ses CQP et les titres professionnels de la Chambre de commerce et d'industrie. Le dispositif permet aux salariés d'évoluer du métier de conseiller de vente à celui de responsable de magasin grâce à un système d'équivalence entre les blocs de compétences. « Cela répond également à une utilité sociale. En effet, dans notre secteur, beaucoup de salariés y entrent avec une forte appétence commerciale mais un niveau de formation très bas. Nous avons besoin de construire des parcours certifiants progressifs », explique Jean-Paul Hubert de l'Opcommerce.

Pour en savoir plus, consulter le [dossier documentaire](#) réalisé par Centre Inffo.

Catherine Trocquemé



1. Répertoire national des certifications professionnelles

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 28 mai 2019

DES PARCOURS DE FORMATION PLUS SOUPLES GRÂCE AUX BLOCS DE COMPÉTENCES

Les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) doivent désormais être structurées en blocs de compétences. Cette obligation issue de la loi « Avenir professionnel » fait bouger les lignes du côté des organismes certificateurs comme des prestataires de formation. Explications avec Valérie Hellouin, consultante sénior en ingénierie et politiques de formation, de Centre Inffo.

Le Quotidien de la formation : Que recouvre la logique de blocs de compétences et quel sera son impact en matière d'acquisition de certifications ?

Valérie Hellouin : Parce qu'elle permet d'optimiser les parcours de formation, la notion de blocs de compétences va faciliter l'accès aux certifications inscrites au RNCP. Étant construites en « ensembles homogènes et cohérents de compétences » qui sont éligibles au compte personnel de formation (CPF), elles pourront être obtenues, bloc par bloc, dans le cadre d'un parcours progressif et modulaire. La validation d'un bloc de compétences est possible à l'issue d'une formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ce qui facilite l'organisation de parcours mixtes. Cette logique de construction des certifications favorise aussi la personnalisation des parcours du fait des possibilités d'équivalences entre blocs de compétences et de passerelles entre certifications. Exemple : une personne, ayant obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) dont certains blocs correspondent à ceux d'une certification plus

généraliste, n'aura plus à valider l'intégralité des blocs pour la décrocher. Plus généralement, ce système facilite le repérage de compétences puisque chaque bloc, isolément, a une valeur sur le marché du travail.

QDF : Quelles conséquences pour les organismes certificateurs ?

V. H : Cette logique conduit les organismes certificateurs à repenser complètement l'organisation de leur certification. Pour cela il leur faut repartir du référentiel métier qui détaille les activités et les compétences pour les réorganiser en blocs. Il ne faut pas confondre ces derniers et modules de formation. Le principe pour structurer les certifications c'est que chaque bloc doit réunir des compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité et avoir, *in fine*, une utilité sur le marché du travail. Ce changement d'approche peut avoir des répercussions sur les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises puisqu'il faut être en mesure de procéder bloc par bloc. Enfin, l'obtention d'un bloc se traduit par la délivrance d'une « attestation de validation de bloc de compétences ». Il faut pouvoir en assurer la traçabilité.

QDF : Quelles perspectives pour les prestataires de formation ?

V. H : Ceux qui préparent déjà à des certifications inscrites au RNCP vont être amenés à adapter leur offre et l'organisation de leurs modules. Dans certains cas, c'est toute l'ingénierie de formation qu'il faudra repenser. Mais c'est aussi l'occasion pour eux d'enrichir leur offre. Un prestataire peut

avoir intérêt à proposer des formations visant des blocs de compétences, sans aller jusqu'à la préparation de la certification dans son ensemble, si le certificateur l'y autorise.

De la définition à l'analyse des blocs de compétences

Depuis la loi « Avenir professionnel », les certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) doivent être structurées en blocs de compétences. L'article L 6113-1 du Code du Travail, les définit comme des « *ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.* » Dans une note publiée sur son site Internet début mai, France Compétences explicite les notions que recouvre cette définition. Ce document détaille également les éléments qui seront examinés pour l'analyse des blocs de compétences dans le cadre de l'instruction des

demandes d'enregistrement de certifications au RNCP. À savoir : intitulé du bloc de compétences, liste des compétences professionnelles spécifiques au bloc, modalités d'évaluation des compétences, logique et cohérence de la structuration de la certification, modalités d'obtention des blocs de compétences en vue de l'obtention de la certification.

Estelle Durand

+ D'INFOS

Centre Inffo organise régulièrement des événements sur les certifications et les blocs de compétences.

Abonnez-vous gratuitement à la nouvelle newsletter de Centre Inffo

centre-inffo.fr/produits-services/produits/newsletters/aperçu-formation



Aperçu formation

Veille stratégique sur la formation
et l'orientation professionnelles

Recevez par mail tous les mardis dès 9 heures, la synthèse de l'actualité de la semaine sur la formation et l'orientation professionnelles, réalisée par les experts de la Documentation de Centre Inffo.

En complément de nos publications : *Le Quotidien de la formation*, l'actualité quotidienne indispensable et *Inffo Formation*, le bimensuel n° 1 des acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles, « Aperçu formation » vous propose les principales informations de l'actualité nationale, régionale et européenne à retenir.



Centre Info propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Info est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Info s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



ISBN : 978-2-84821-270-8

Centre Info
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél.: 01 55 93 91 91 • www.centre-info.fr

