

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



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

20 SEPTEMBRE 2018



Sous le Haut Patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République



16^{ème}
**UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**
BIARRITZ
**DU 30 JANVIER AU 1^{ER} FÉVRIER
2019**

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

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

3 formules pour saisir les opportunités
de la réforme :

LE CAMPUS

*Avec tous les acteurs,
anticiper les mutations,
se préparer aux
transitions*

**LE CLUB
ENTREPRISE**

*Maîtriser le nouveau
cadre, saisir
les opportunités
de la réforme*

**LE PASS
LIBERTÉ**

*Composer
son parcours
en toute liberté*

www.centre-info.fr/uhfp



@UHFPCentreInfo
#UHFP2019

Un événement



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 Liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre par le président de la République.

Quelques mois après la signature de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018, la loi dite Avenir professionnel tourne une nouvelle page des réformes de la formation et de l'apprentissage.

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 les 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...

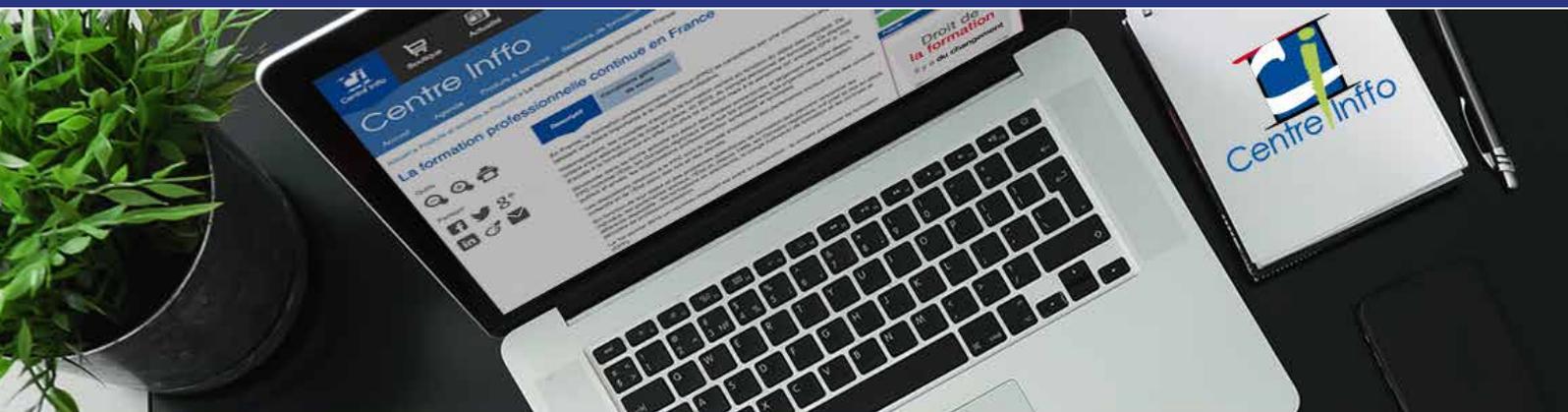
La gouvernance de ces politiques publiques sera profondément transformée par la création de France Compétences, agence nationale chargée notamment de la régulation de la qualité et des prix des formations, de la péréquation des fonds de l'alternance... qui se substituera aux instances de gouvernance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

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

En janvier 2019, l'Université d'hiver de la formation professionnelle à Biarritz sera essentiellement consacrée à la *“ Réforme de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation. Ensemble, relevons le défi des compétences ! ”* Nous vous y attendons nombreux.

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

Communiqué



Aperçu formation

Veille stratégique sur la formation
et l'orientation professionnelles

Acteurs et professionnels de la formation, retrouvez tous les mardis matin la nouvelle publication de Centre Inffo.

Téléchargeable gratuitement sur le site [Actualité de la formation](#), [Aperçu formation](#) vous propose une synthèse de l'actualité de la formation et de l'emploi sur la semaine écoulée.

Il complète utilement les publications de Centre Inffo : [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.

Réalisé par le [département Documentation](#) de Centre Inffo, [Aperçu formation](#) vous tient informés de l'avancement de la loi « sur la liberté de choisir son avenir professionnel » et de ses impacts économiques et sociaux.

Il propose également une sélection d'informations sur l'actualité de la formation en régions et en Europe et, dans sa rubrique « A lire », des titres récents en rapport avec l'actualité de la semaine.

Contact documentation : **Laurence Le Bars**
l.lebars@centre-inffo.fr

Centre info
4 avenue du Stade de France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25



Sommaire

Réforme de la formation professionnelle

- p. 5 Validation de l'ANI par les partenaires sociaux le 22 février 2018
- p. 5 Présentation de la ministre du Travail des grands axes de la réforme de la formation le 5 mars 2018
- p. 6 Présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 avril 2018
- p. 6 Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018
- p. 6 Début des travaux parlementaires en mai 2018
- p. 7 Lancement d'une mission sur les futurs opérateurs de compétences le 29 mai 2018
- p. 7 Adoption par la commission des affaires sociales à l'Assemblée sociale du projet de loi le 1^{er} juin 2018
- p. 7 Débats à l'Assemblée nationale du 11 au 19 juin 2018
- p. 7 Adoption par la commission des affaires sociales du Sénat du projet de loi le 27 juin 2018
- p. 8 Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet 2018
- p. 8 Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018
- p. 8 Nouvel examen du texte à l'Assemblée nationale du 23 au 25 juillet 2018
- p. 8 Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} août 2018
- p. 8 Adoption de la loi le 1^{er} août 2018
- p. 9 Validation partielle du Conseil constitutionnel le 4 septembre 2018
- p. 9 Promulgation de la loi le 5 septembre 2018
- p. 9 Remise du rapport sur la transformation des Opca le 6 septembre 2018
- p. 10 *Ressources documentaires*

Réforme de l'apprentissage

- p. 20 Concertation apprentissage : remise du rapport pour le développement de l'apprentissage
- p. 20 Présentation de la ministre du Travail des « 20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France »
- p. 20 Des précisions sur le financement
- p. 20 Présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 avril 2018
- p. 20 Avis du Conseil d'État le 30 avril
- p. 20 Début des travaux parlementaires en mai 2018
- p. 21 Débats à l'Assemblée nationale du 11 au 19 juin 2018
- p. 21 Adoption par la commission des affaires sociales au Sénat du projet de loi le 27 juin
- p. 21 Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet
- p. 21 Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

Sommaire

- p. 21 Nouvel examen du texte à l'Assemblée nationale du 23 au 25 juillet 2018
- p. 21 Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} août
- p. 22 Adoption de la loi le 1^{er} août
- p. 22 Validation partielle du Conseil constitutionnel et promulgation de la loi les 4 et 5 septembre
- p. 23 *Ressources documentaires*

À travers la presse de Centre Inffo

- p. 29 Loi Avenir professionnel, quelles transformations pour les acteurs de la formation et de l'apprentissage ?
- p. 39 Rapport Marx-Bagorski - Onze opérateurs de compétences pour transformer la formation professionnelle
- p. 41 Le rapport relatif aux opérateurs de compétences « a fait le pari de la cohérence » (René Bagorski, co-auteur)
- p. 42 « Nous voulons apporter des amendements et de la pondération sans remettre en question l'esprit du projet de loi » (Catherine Fournier, rapporteure au Sénat du projet loi Avenir professionnel)
- p. 43 Réforme de la formation professionnelle : le décret d'application de l'Afest attendu d'ici la fin de l'année 2018
- p. 44 Les pratiques de construction des certifications professionnelles et d'ingénierie de la formation vont évoluer avec la réforme de la formation
- p. 46 « L'appli CPF va permettre de passer du droit formel au droit réel » (Muriel Pénicaud)
- p. 47 « Nous devons rester dans l'esprit de la réforme » (Catherine Fabre, rapporteure du projet de loi avenir professionnel)
- p. 48 Le nouvel accord national interprofessionnel formation est finalisé

« 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 20 septembre 2018, à travers notamment les principaux rapports qui ont nourri les débats. Pour chacune des deux réformes sont présentés les événements-clés et, dans un second temps, les ressources documentaires incontournables dans lesquelles est détaillée l'intégralité des préconisations des auteurs des rapports.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Au terme d'une négociation démarrée le 24 novembre 2017, les partenaires sociaux ont finalisé le 22 février 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 de la ministre du Travail des grands axes de la réforme de la formation le 5 mars 2018

Lors de sa [conférence de presse](#), lundi 5 mars 2018, Muriel Pénicaud a dévoilé les [grands axes de la future réforme de la formation professionnelle](#) autour de la monétisation du CPF, d'une gouvernance simplifiée et de la collecte de la contribution formation par les Urssaf. Le CPF crédité de 500 euros par an et de 800 euros pour les salariés non qualifiés pourra être utilisé sans intermédiaire. Les 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 Focard (CFE-CGC), Michel Beugas (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), dispensée 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 ([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 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 privé, 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'Elysée](#) le 5 septembre, puis publiée au *Journal officiel* du 6 septembre ([Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)).

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

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

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

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

LES PRINCIPALES MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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.



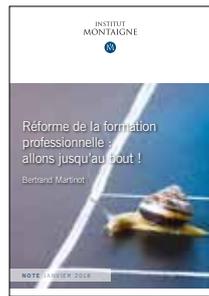
Muriel Pénicaud
Paris: Ministère du Travail,
15 novembre 2017, 10 p.

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 Opcva 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'Opcva.

5- Instaurer un système de financement distributif en faveur des TPE et PME. Les Opcva 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'Opcva 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 Opcva et l'État. La transparence des Opcva, 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 Opcva 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 générales 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.



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

LOI

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

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 taxe 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 ([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

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 reforme.centre-inffo.fr).



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

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).

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.

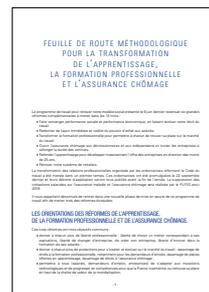


Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.

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.



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 perdront plus leur année.
- 4- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage auront accès à des pré-apprentissages.
- 5- Tous les jeunes et leur famille bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir.
- 6- Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 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.



| PROPOSITIONS | |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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'acquiescer les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise. |
| 8 | Prévoir le financement de la formation en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage (3 mois maximum) ou dont le contrat a été rompu (un an maximum). |
| 9 | Inciter les CFA et lycées professionnels à conventionner pour développer les « stages passerelles » permettant à des jeunes de changer de formation. |
| 10 | Renforcer le rôle du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) en matière de promotion des contrats d'apprentissage et d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'apprentissage lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié. |
| 11 | Confier à l'Agence de l'apprentissage la mission de mettre en synergie, par le biais d'un dispositif d'appel à projets « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), l'offre d'intermédiation des contrats d'apprentissage et les acteurs de l'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage. |
| 12 | Mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent. |
| 13 | Mettre en place un « référent handicap » au sein des CFA en prévoyant, le cas échéant, une majoration du financement au contrat. |
| 14 | Prévoir une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4 ^{ème} et de 3 ^{ème} . |
| 15 | Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les Opcv-Octa, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises. |

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'acquiescer les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

15- Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les Opcv-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 Opcv/Octa et accessible à distance.

24- Prévoir une indemnité minimale des maîtres d'apprentissage prise en charge par les Opcv 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 en blocs de compétences et aller vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP et titres professionnels.

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

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

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





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

DOSSIER DE PRESSE

« #DémarréTaStory, 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 #DémarréTaStory. 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: 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.

Consulter toutes les références des textes législatifs

dans la rubrique [Ressources documentaires](#) de la première partie du dossier

INFFO FORMATION
du 15 au 30 septembre 2018

À la une



Lors de l'audition de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

© Julien Muguat

Loi Avenir professionnel

QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

Promulguée le 5 septembre 2018 par le président de la République, la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" bouleverse le système de la formation et de l'apprentissage. La gouvernance sera confiée à une nouvelle instance, France Compétences. Quant aux acteurs en place – Opcas, organismes de formation, centres de formation d'apprentis (CFA) –, ils doivent engager dès maintenant leur métamorphose. Dix pages pour comprendre les enjeux de la réforme et anticiper les changements.

— x —

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

LA GRANDE TRANSFORMATION

Avec la loi Avenir professionnel, c'est l'ensemble du système de la formation et de l'apprentissage qui est repensé, pour le rendre plus efficace. Quitte à bousculer les habitudes. La réforme ne se résume pas à de nouveaux dispositifs. Elle invite tous les acteurs à une transformation culturelle.

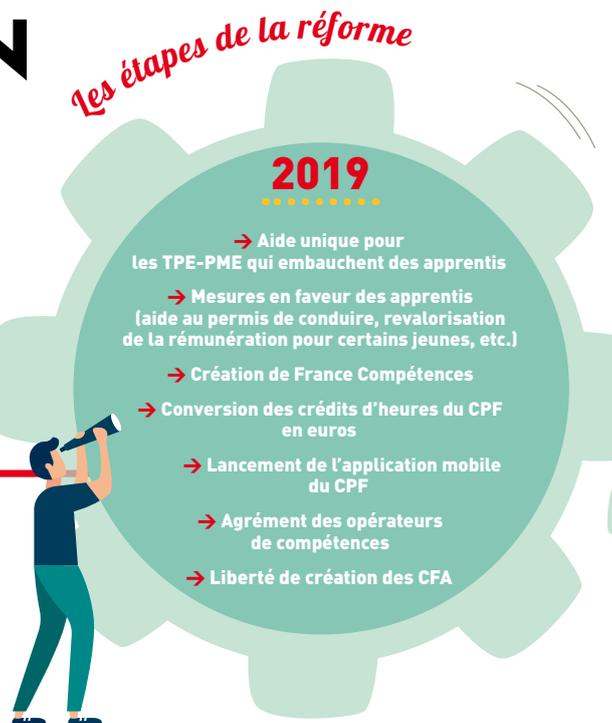
Estelle Durand et Catherine Trocquemé

En 2021, le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage sera entièrement redessiné. La loi Avenir professionnel, promulguée le 5 septembre par le président de la République, fixe le cadre et le calendrier de cette transformation. Les acteurs ont trois ans pour se mettre en ordre de marche. Des délais serrés au regard de la nature et de l'ampleur des changements attendus. La réforme engagée marque une rupture avec le modèle en place, condition nécessaire, selon le gouvernement, pour répondre aux enjeux à venir. "C'est le niveau des compétences qui déterminera la place de la France dans la mondialisation", insiste-t-on dans l'entourage de la ministre du Travail.

🍷 L'individualisation du droit à la formation va changer le quotidien des entreprises"

Pour gagner cette "bataille des compétences", l'exécutif change de logique. Selon lui, les actifs doivent gagner en autonomie et se saisir de leur employabilité sur un marché du travail en pleine mutation. Cette individualisation passe par un compte personnel de formation (CPF) rénové et monétisé. Via une application mobile, chacun pourra décider, sans intermédiaire, de son parcours de formation.

Et pour développer l'apprentissage, le gouver-



nement mise sur une meilleure adéquation de l'offre avec les besoins des entreprises. Auparavant aux mains des Régions, l'apprentissage sera désormais piloté par les branches professionnelles. Ces dernières seront impliquées dans la construction des diplômes et fixeront le coût des contrats d'apprentissage. Ce nouveau mode de financement au contrat s'accompagne d'une libéralisation du marché. Tout organisme de formation pourra ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue par la loi.

Transformation culturelle

Pour les acteurs, les choix du gouvernement impliquent des remises en question en termes d'organisation, de méthodes de travail ou de modèle économique. Il s'agit donc d'une véritable transformation culturelle. Les organismes de formation devront désormais répondre directement aux attentes des individus dotés d'un capital limité (500 euros par an). Ils seront donc amenés à repenser leur offre autour de parcours individualisés et modulaires, voire de formations au forfait.

Ils auront aussi à faire preuve de transparence. La loi leur impose en effet de diffuser des données

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?



3 QUESTIONS À

Jean-Philippe Cépède, directeur juridique
de Centre Inffo“2019 sera une année
de transition”Quelle est l'originalité
de cette réforme ?la présentation en
conseil des ministres.Cette originalité se
retrouve-t-elle dans
la mise en œuvre ?

le financement du CPF. Les organismes de formation ont, eux, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour acquérir la nouvelle certification, dont le cahier des charges sera précisé par France Compétences début 2019.

Quel est le principal enjeu pour l'année à venir ?

Il faut la mobilisation de tous les acteurs : les Opca/Opco, les prestataires de formation, les individus et les entreprises. Ces dernières, en particulier celles de 50 à 250 salariés, vont devoir s'adapter à la mise en œuvre d'un nouveau système de financement dans lequel l'opérateur de compétences ne sera plus le financeur de leur plan de formation.

D'abord, l'étendue du périmètre avec, pour la première fois, la question de l'assurance chômage traitée dans le même texte de loi que la formation professionnelle. Deuxièmement, les dispositions de l'apprentissage se rapprochent du contrat de professionnalisation et, donc, de la formation continue. C'est une responsabilité nouvelle qui est donnée aux branches professionnelles dans la construction du prochain système. Troisièmement, cette réforme a été menée en un an, dans le cadre d'un processus inédit de concertation/négociation, avec un projet de loi intermédiaire qui a circulé avant

On sait que les 70 décrets et arrêtés attendus seront pour l'essentiel publiés d'ici fin 2018. Des précisions ont déjà été apportées sur certaines dispositions réglementaires. La loi annonce un calendrier étalé dans le temps. Ainsi, 2019 verra le déploiement institutionnel de France Compétences et des opérateurs de compétences, mais sera aussi une année de transition : le nouveau régime financier de l'apprentissage n'entrera en vigueur qu'en 2020, année qui verra également la Caisse des dépôts prendre en charge

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

REPÈRES

LA COLLECTE CONFIEE AUX URSSAF

En 2021, la taxe d'apprentissage et la contribution des entreprises à la formation professionnelle seront collectées par les Urssaf et non plus par les Opca et Opco. À l'exception de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant à l'actuel "hors quota", les ressources seront centralisées au niveau de France Compétences qui les redirigera vers les différents acteurs (voir graphique page 12). La répartition des fonds entre les différents dispositifs reste à préciser par décret. Seule certitude, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle profitera en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés. Et le taux global de cotisation actuel des employeurs (1,68 % de la masse salariale) ne sera pas augmenté.

telles que le taux d'obtention des diplômes ou d'insertion dans l'emploi. Autre chantier à mener, informatique celui-là : leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile et capable de gérer les inscriptions en temps réel. L'individualisation du droit à la formation va aussi changer le quotidien des entreprises. Elles sont invitées à innover en matière de dialogue social pour construire avec leurs salariés des parcours intégrant leur CPF.

Grands bouleversements attendus aussi du côté des CFA. Avec le mécanisme du coût au contrat, leurs ressources dépendront directement de leur

Le cabinet de Muriel Pénicaud le 1^{er} août, suite au vote du projet de loi.

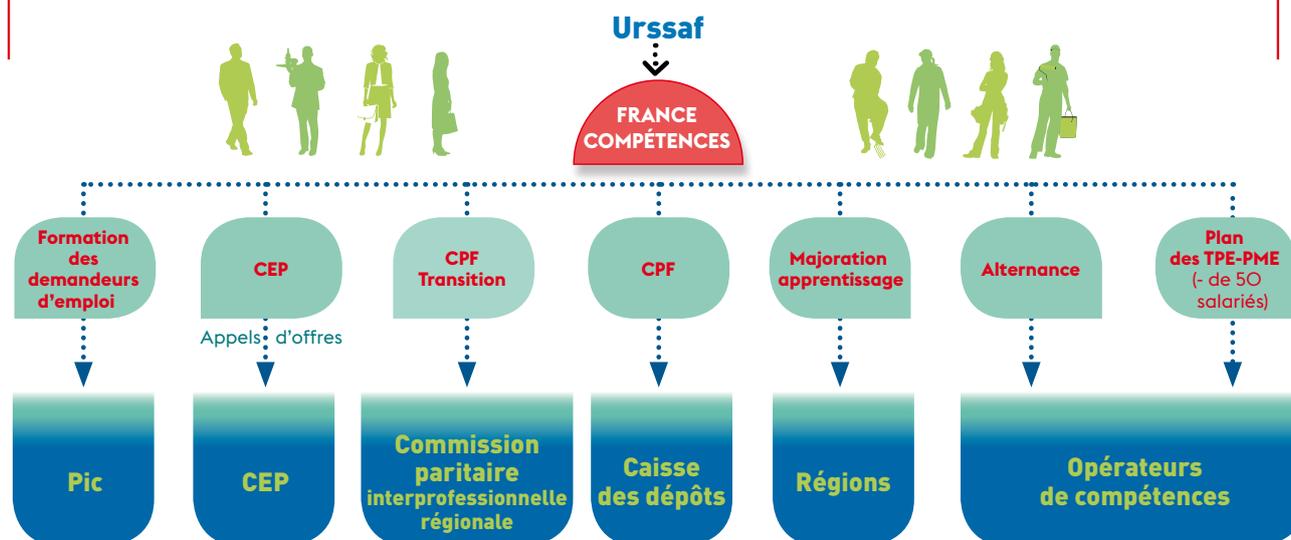


À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

Le nouveau circuit de redistribution

Les fonds issus de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage collectées par l'Urssaf sont redistribués aux différents acteurs par France Compétences



Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. La DGEFP élabore l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs à son champ de compétences et en assure le suivi.



- capacité à attirer des jeunes et des entreprises, sur un marché ouvert à la concurrence.

Garantir le bon fonctionnement du système

Cette réforme bouscule les habitudes. Son appropriation par les acteurs et les actifs conditionne sa réussite. Jouer la carte de l'individualisation et de la libéralisation du marché comporte aussi des risques, au premier rang desquels l'évolution des prix et de la qualité. Pour éviter d'éventuelles dérives, la loi prévoit des garde-fous. Ainsi, au plus tard en 2021, les CFA comme les organismes de formation opérant dans le champ des fonds mu-

tualisés devront obtenir une certification basée sur un référentiel national. Mais le gouvernement est allé plus loin pour garantir le bon fonctionnement du système.

La gouvernance a été totalement recomposée autour d'une nouvelle instance nationale : France Compétences. Cette instance représentant les partenaires sociaux, l'État et les Régions remplira des missions stratégiques : régulation de la qualité et des coûts de la formation, redistribution des fonds issus de la contribution des entreprises vers les différents acteurs, ou encore gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). France Compétences veillera à la bonne exécution de la réforme.

De leur côté, les Opca perdent la collecte et se recentrent sur la gestion de l'alternance et l'accompagnement des petites entreprises. Rebaptisés opérateurs de compétences (Opco), ils doivent rapidement se regrouper autour de champs d'intervention cohérents (voir les propositions du rapport Marx-Bagorski, p. 2).

Les grands axes de la réforme sont désormais inscrits dans la loi. D'ici à la fin de l'année, une petite centaine de décrets et d'arrêtés viendront préciser les modalités d'application. L'essentiel des changements devra être engagé dès 2019. Une année décisive. ●

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

ACTIFS : VERS UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE

L'individualisation des droits à la formation se traduit par la rénovation du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). D'autres mesures vont bénéficier aux apprentis.

Estelle Durand



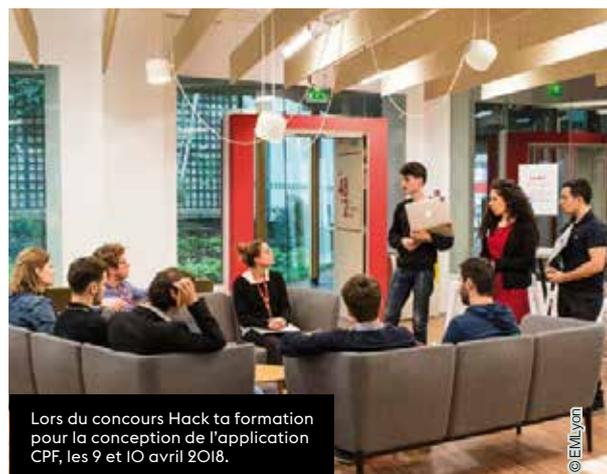
500 euros
par an, c'est
le **montant dont**
disposera chaque
salarié sur son CPF
pour se former
(dans la limite
de 5 000 euros).

Les dispositifs créés par la dernière réforme – compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP) – demeurent. Mais leur rénovation va bouleverser les comportements des individus.

C'est du moins l'ambition du gouvernement : que chacun s'engage dans l'évolution de ses compétences, ce qui passe par un accès plus simple à la formation. Ainsi, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros. Et *via* une application mobile, chacun pourra, sans intermédiaire, comparer les offres de formation, s'inscrire à une session et payer en ligne. Afin de rendre le système plus égalitaire, le montant crédité sur le CPF sera majoré dans certains cas : personnes peu qualifiées ou handicapées, etc. Ces droits doivent permettre à chacun de développer ses compétences voire de changer de voie.

Transition professionnelle

En effet, malgré la disparition du congé individuel de formation (Cif), les salariés pourront toujours, sous certaines conditions, s'absenter de leur entreprise pour suivre une formation longue



Lors du concours Hack ta formation pour la conception de l'application CPF, les 9 et 10 avril 2018.

© EM Lyon

en vue d'une reconversion. Pour bénéficier de ce "CPF de transition", les salariés devront mobiliser les crédits acquis sur leur CPF auxquels s'ajouteront des ressources complémentaires issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Une autre option s'offre aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession. La loi ouvre, en effet, le droit à l'assurance chômage aux personnes qui démissionnent afin de mener "*un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise*". En amont, les démissionnaires comme les bénéficiaires du CPF de transition devront obtenir l'aval d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale, nouvelle instance créée par la loi. Autre nouveauté : les demandeurs d'emploi qui acceptent une formation financée par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph verront leur CPF débité du montant de l'action réalisée.

La loi offre davantage d'autonomie aux actifs mais ceux qui le souhaitent pourront bénéficier d'un accompagnement gratuit. Dans cette optique, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera renforcé et doté de financements supplémentaires (lire p. 19). Mieux informer et accompagner davantage : un principe qui vaut aussi pour l'apprentissage. D'où la refonte des services d'orientation et autres mesures en faveur des apprentis (lire encadré) prévues par la loi. ●

REPÈRES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES APPRENTIS

Outre une meilleure information sur les métiers et l'apprentissage, la loi instaure aussi de nouveaux droits pour les apprentis :

- ▶ aide de 500 euros pour le permis de conduire (à condition d'être majeur) ;
- ▶ augmentation de la rémunération de 30 euros par mois pour les moins de 20 ans qui préparent un CAP ou un bac pro ;
- ▶ entrée en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans aujourd'hui) ;
- ▶ possibilité de débiter sa formation à tout moment de l'année ;
- ▶ prise en compte des acquis pour réduire la durée du parcours.

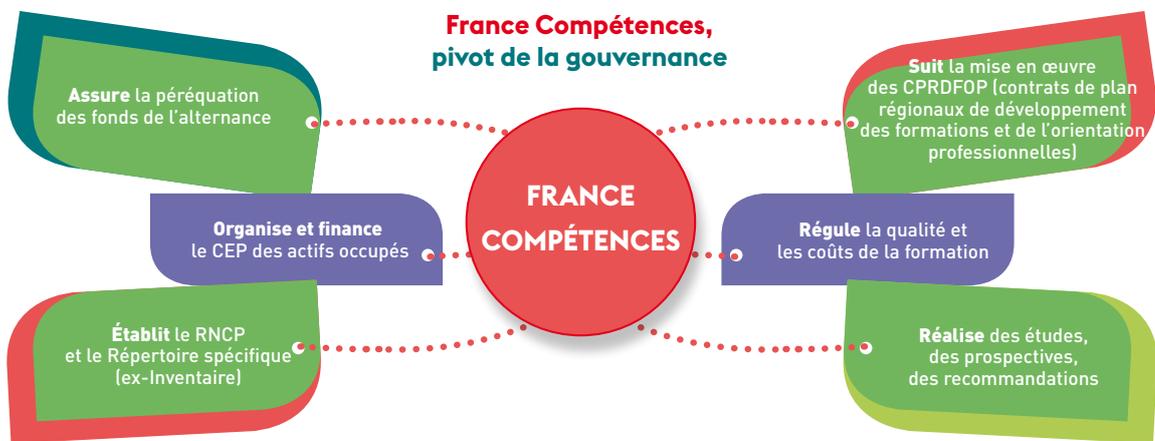
À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

FRANCE COMPÉTENCES, LE NOUVEAU RÉGULATEUR DU SYSTÈME

Instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France Compétences distribue les fonds mutualisés aux différents acteurs, régule la qualité de la formation et veille à la bonne exécution de la réforme. Un rôle central et stratégique.

Catherine Trocquemé



Le gouvernement voulait une gouvernance simplifiée, forte et efficace. La loi crée une instance unique de pilotage sur le modèle du quadripartisme. Représentant l'État, les syndicats, le patronat et les Régions, France Compétences va ainsi se substituer au Copanef, au Cnefop, au FPSPP et à la CNCPC¹.

Dotée de nouvelles prérogatives et de moyens renforcés, cette institution nationale publique remplira les missions stratégiques de financement, de régulation et de contrôle auprès des acteurs de la formation et de l'apprentissage.

C'est elle qui distribuera les enveloppes des fonds mutualisés et assurera la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences (ex-Opca) et des Régions. Au niveau territorial, elle organisera et financera le conseil en évolution professionnelle.

L'instance de pilotage jouera également un rôle-clé dans la transformation de l'offre de formation. En lien étroit avec les branches, elle participera à la construction des titres et diplômes professionnels. La CNCPC rejoint France Compétences pour faire évoluer le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le rendre plus agile et plus adapté aux besoins des entreprises.

Enfin, France Compétences suivra de près la mise en œuvre de la réforme. Elle évaluera les actions menées par les opérateurs de compétences, l'évolution des coûts et de la qualité des formations. L'exécutif et les parlementaires ont insisté sur cette exigence de transparence et d'efficacité. Pour y répondre, la loi prévoit de nouvelles obligations d'information et de suivi d'activité pour tous les acteurs mobilisant des fonds mutualisés.

Une gouvernance resserrée

Véritable tour de contrôle, France Compétences pourra alerter l'État sur d'éventuels dysfonctionnements. Sa force dépendra en grande partie de sa capacité décisionnaire et donc de l'organisation de sa gouvernance interne. La loi renvoie aux décrets la nomination de son directeur général, la composition et le fonctionnement de son conseil d'administration. Tout reposera sur la répartition des administrateurs entre les collèges représentés et les règles du vote. Seule certitude, l'équipe sera très resserrée – une quinzaine de membres.

France Compétences devrait être opérationnelle au 1^{er} janvier 2019. Le ministère du Travail a annoncé la mise en place d'une instance de "préfiguration" afin que "tout le monde commence à travailler ensemble". ●



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

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : RECENTRÉS SUR LES SERVICES

Amenés à se restructurer, les Opca, rebaptisés opérateurs de compétences, se recentrent sur les services aux branches et aux petites entreprises. Ces organismes paritaires récupèrent la gestion de l'alternance. Une mission stratégique.

Catherine Trocquemé



date butoir
pour les derniers
agrément
d'opérateurs de
compétences

La loi bouleverse le paysage et le modèle des Opca. Rebaptisés opérateurs de compétences, ces organismes paritaires perdent la gestion de la collecte, confiée à l'Urssaf, pour se réorienter vers la prestation de services.

La réforme confie aux branches de nouvelles responsabilités en matière de gestion prévisionnelle des compétences et de construction des diplômes et titres professionnels. Leurs opérateurs de compétences devront mettre en œuvre des outils d'analyse de données en lien avec les observatoires, et réaliser un travail prospectif sur les évolutions toujours plus rapides du monde du travail. Un positionnement déjà engagé ces dernières années par les Opca, et qui va s'intensifier.

La grande nouveauté pour les ex-organismes collecteurs reste la gestion de l'alternance. Les opérateurs de compétences détermineront le coût et le niveau de prise en charge des contrats d'alter-

nance en fonction des axes stratégiques définis par leurs branches. Cruciale pour le modèle économique des CFA, cette mission implique de développer au sein de ces organismes une nouvelle expertise.

À destination des entreprises, l'offre de conseil sera ciblée vers les moins de 50 salariés autour de deux priorités : définir et anticiper leurs besoins en compétences et améliorer l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle.

La loi ne s'arrête pas là. Le législateur a introduit des procédures d'évaluation et de recours en cas de défaillance des futurs opérateurs de compétences. Ces derniers signeront une convention d'objectifs et de moyens avec l'État et devront délivrer des résultats. En cas de dysfonctionnement répété ou de non-respect des délais de paiement, un administrateur provisoire pourra être nommé.

Regroupement des Opca

La réforme met également la pression sur les branches professionnelles et leurs Opca pour engager leur restructuration. Aux yeux du gouvernement, leurs nouvelles missions exigent une taille critique et un champ d'intervention cohérent autour de filières économiques ou de secteurs.

Complexe et sensible, ce regroupement interviendra par étapes. Au 31 décembre 2018, les branches doivent avoir choisi leur opérateur par un accord constitutif. À défaut, l'autorité administrative désignera d'office un opérateur de compétences. Mais la date butoir pour les derniers agréments des futurs opérateurs de compétences a été fixée au 1^{er} avril 2019. Ce qui laisse encore une marge de manœuvre.

Le rapport commandé par la ministre du Travail à Jean-Marie Marx et René Bagorski (voir p. 2) présente les différents scénarios du nouveau paysage des Opco. Il propose une restructuration autour de onze secteurs économiques. ●

REPÈRES



UNE NOUVELLE COMMISSION PARITAIRE

La loi crée une nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale. Agréée dans chaque région par l'autorité administrative, elle prendra en charge financièrement le dispositif du projet transition professionnelle. Ce CPF de transition remplace le congé individuel de formation (Cif) et sera ouvert aux démissionnaires (voir page 13). Les nouvelles commissions apprécieront la pertinence du projet et le valideront. Elles assureront également le "suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle".

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

PRESTATAIRES DE FORMATION : UNE OFFRE ET UN MODÈLE ÉCONOMIQUE À REPENSER

La loi modifie les modalités de financement et les obligations des centres de formation d'apprentis, dont le statut va se rapprocher de celui des organismes de formation. Ces derniers auront aussi à s'adapter pour tenir compte de la plus grande autonomie accordée aux actifs.

Estelle Durand

Refonte complète du pilotage et du financement du système : l'apprentissage fait l'objet de changements drastiques qui auront une incidence directe sur les centres de formation d'apprentis (CFA). Dans le système actuel, les CFA s'appuient sur des subventions allouées par les Régions et sur des ressources émanant directement des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). À partir de 2020, ils se verront attribuer, par les opérateurs de compétences (lire p. 15), des fonds qui seront fonction du nombre d'apprentis accueillis.

Pour chaque diplôme préparé, le coût du contrat d'apprentissage sera fixé au niveau national par les branches professionnelles. Les Régions auront la possibilité de majorer ce tarif afin d'éviter, par exemple, que des CFA situés dans des zones rurales ne soient pénalisés par leur faible effectif. Avantage de ce nouveau système de "coût au contrat", selon le ministère du Travail : le financement de la formation sera assuré pour chaque apprenti embauché par une entreprise. Cette "garantie légale" aura des répercussions importantes sur le modèle économique des CFA. À partir de 2020, leur possibilité de développement dépendra directement de leur capacité à attirer les jeunes et les entreprises sur un marché qui s'ouvre à la concurrence.

CFA, un prestataire de formation comme les autres

La loi allégeant les conditions d'ouverture d'un CFA, de nouveaux acteurs vont faire leur apparition. Autorisation administrative et convention avec la Région ne seront plus nécessaires pour créer un CFA. Il suffira, comme pour un organisme

Le 4 août dernier, sixième groupe 2018 de formation "conduite de grues" à l'Afpa d'Egletons (Corrèze).



de formation aujourd'hui, de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte, et d'être certifié selon le nouveau processus instauré par la loi (voir infographie). Cette obligation de certification s'appliquera aussi aux organismes de formation qui veulent accéder à des fonds publics ou mutualisés.

Autrement dit, tout organisme de formation déclaré et certifié pourra se lancer dans l'apprentissage, à condition de mentionner explicitement

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

**Une nouvelle
démarche qualité
à construire**

Les étapes de l'élaboration du futur cadre de certification des organismes de formation (y compris des CFA) souhaitant accéder à des fonds publics ou mutualisés.



* Ou par tout organisme signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

cette activité dans ses statuts et de remplir les missions inhérentes aux CFA : contrôle continu, accompagnement des apprentis, poursuite de la formation pendant six mois en cas de rupture de contrat, etc. Autre changement à noter : les CFA devront être en mesure d'accueillir des apprentis tout au long de l'année, le rythme des formations ne coïncidant plus forcément avec l'année scolaire.

Désintermédiation

Grands changements en perspective aussi du côté des organismes de formation. Ils auront à faire évoluer leur organisation, leur offre et leur modèle économique. L'individualisation du droit à la formation qui guide la réforme leur permettra de s'adresser aux actifs souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) sans passer par l'intermédiation des Opca.

Pour cela, il leur faudra s'adapter au cadre contraint du CPF rénové : 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros (davantage pour les personnes peu qualifiées), mobilisables pour suivre des formations menant à une certification professionnelle. Parcours sur mesure tenant compte des acquis et organisés en modules, formations intégrant davantage les nouvelles technologies, offres proposées sous forme de forfait : ces formats déjà adoptés par certains prestataires devraient se développer davantage à l'avenir. Sans compter que l'ouverture du marché grand public pourrait attirer de nouveaux concurrents et encourager les organismes de formation à innover davantage. C'est en tout cas ce qu'espère le ministère du Travail.

**Des indicateurs pour éclairer
les choix de formation**

En parallèle, les acteurs de la formation auront aussi des chantiers informatiques à mener. Leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile qui permettra à chacun de s'informer sur les formations et de s'inscrire à une session. Les organismes de formation devront ainsi être en mesure de renseigner en temps réel le nombre de places disponibles.

Quel que soit leur statut, les prestataires de formation devront s'habituer à davantage de transparence. Certification pour accéder à certains marchés, publication du niveau de satisfaction des stagiaires, taux de réussite aux examens, taux d'insertion dans l'emploi... : autant d'indicateurs destinés à éclairer les individus dans leur choix d'évolution professionnelle. ●

REPÈRES**INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : PLACE À L'INNOVATION**

La définition de l'action de formation évolue avec la loi. Elle peut être réalisée "en tout ou partie à distance" et "en situation de travail". Et la notion de conformité à un programme préétabli disparaît. Ce ne sont plus les moyens pédagogiques ou les conditions de réalisation de la formation qui priment ; c'est l'atteinte d'objectifs en termes d'acquisition ou d'évolution des compétences : accéder à de meilleures conditions de travail, favoriser l'adaptation au poste de travail ou la mobilité professionnelle, etc. Autant de nouveautés qui vont encourager l'innovation pédagogique et la construction de parcours personnalisés.

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

ENTREPRISES : L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour toutes les entreprises, la loi facilite le recours à l'apprentissage et simplifie les règles de la formation professionnelle. Les fonds mutualisés se concentrent sur les moins de 50 salariés.

Catherine Trocquemé

En confiant la gestion de l'apprentissage aux branches professionnelles et aux entreprises, le gouvernement entend développer massivement cette modalité de formation. Pour les aider dans cette mission, la loi lève de nombreux freins réglementaires. Les aides au recrutement d'un apprenti de niveau bac et pré-bac sont unifiées et ciblées sur les TPE et PME de moins de 250 salariés.

Par ailleurs, les conditions de travail des mineurs pourront faire l'objet d'un accord de branche. La durée des contrats sera modulable et l'intégration des apprentis pourra se faire tout au long de l'année.

D'une logique d'ingénierie financière à une logique d'investissement

En matière de formation professionnelle, les fonds mutualisés seront réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Les nouveaux opérateurs de compétences devront développer de nouveaux services pour les accompagner dans la gestion prévisionnelle de leurs compétences et dans la construction de leur plan de formation. Les plus grandes entreprises, quant à

Lors de la Journée de l'innovation, le 4 avril 2018, le scientifique François Taddei remet au gouvernement son rapport sur la société apprenante.



elles, passeront d'une logique d'ingénierie financière à une logique d'investissement.

Un dialogue social "responsable"

Tout en les responsabilisant, le législateur allège le cadre réglementaire de la formation professionnelle et ouvre ce champ au dialogue social. Les entreprises devront désormais tenir compte d'un CPF monétisé à la seule main du salarié. La loi autorise la co-construction des parcours de formation par le dialogue social. De nombreuses règles pourront se décider par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. Ce sera le cas pour les dispositifs d'abondement au CPF, ou encore pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Un accord collectif pourra ainsi prévoir "d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié" que celles prévues dans le Code du travail.

Dans le même esprit d'un dialogue social renforcé, le manager devra informer le salarié sur le CPF, les dispositifs d'abondement, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Autre nouveauté de la loi, la définition de l'action de formation est élargie afin de faciliter la mise en œuvre de modalités pédagogiques innovantes, à distance ou en situation de travail. Suivant la même logique d'ouverture et de simplification, la catégorisation du plan de formation, rebaptisé par la loi plan de développement des compétences, est supprimée. ●

REPÈRES

LE NOUVEAU DISPOSITIF EN ALTERNANCE PRO-A

Remplaçant les périodes de professionnalisation, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, appelé aussi Pro-A, permet à des salariés en CDI d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit dans le cadre d'une promotion interne, soit pour une reconversion. Financé par les opérateurs de compétences, il s'adresse en priorité à des salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III, celui du brevet de technicien supérieur.

INFFO FORMATION
du 15 au 30 septembre 2018

L'événement

RAPPORT MARX-BAGORSKI

ONZE OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES POUR TRANSFORMER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Nicolas Deguerry

L'IMAGE

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



Les opérateurs de compétences, appelés à se déployer en 2019, sont une création de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ils sont destinés à remplacer les actuels opérateurs paritaires de collecte agréés (Opca). C'est dans ce contexte que la ministre du travail Muriel Pénicaud a demandé en mai dernier à Jean-Marie Marx, alors président du Cnefop¹, et René Bagorski, président de l'Afref², de

proposer différents scénarios de configuration pour ces opérateurs structurés par une logique sectorielle ou une logique de filière. Manque de cohérence du champ d'intervention, faiblesse de la gouvernance, ou encore inégalités dans la mutualisation et l'accompagnement, les raisons qui ont conduit les pouvoirs publics à souhaiter la transformation radicale de ces derniers sont exposées dans la première partie du rapport qu'ils ont remis à la ministre le 6 septembre³.

l'événement



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

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

Logiques de compétences

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

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

TPME et alternance

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

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



1. Jean-Marie Marx a quitté le 5 septembre la présidence du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, après avoir été nommé, le 18 juillet, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.
2. Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation.
3. Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences, rapport de la mission confiée à Jean-Marie Marx et René Bagorski par la ministre du Travail, 49 p.

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

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

Calendrier

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

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 13 septembre 2018

LE RAPPORT RELATIF AUX OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES « A FAIT LE PARI DE LA COHÉRENCE » (RENÉ BAGORSKI, CO-AUTEUR)

« **N**ous avons choisi de ne pas partir des outils, mais de déterminer des champs cohérents pour que les opérateurs de com-

pétences puissent remplir leur mission », a précisé René Bagorski, co-auteur d'un [rapport](#) sur ces nouveaux acteurs Les opérateurs de compétences: transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences^[1] ([lire notre article](#)). Il est exprimé lors d'une table ronde organisée par l'Ajjs^[2] mercredi 12 septembre.



1. René Bagorski et Jean-Marie Marx. Le premier est président de l'Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation, le second est aujourd'hui haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.
2. Association des journalistes de l'information sociale.
3. Agefos-PME et Opcalia

Échangeant avec Jean-Pierre Willems, consultant spécialiste des questions de formation professionnelle, René Bagorski a reconnu que ce rapport bousculait les acteurs, leur représentativité et le paritarisme.

La place de l'interprofessionnel menacée ?

Créer onze nouveaux opérateurs de compétences (René Bagorski réfute l'acronyme Opco) au lieu des vingt actuels implique de repenser le positionnement des acteurs et, si le rapport relève « *des points de vigilance pour la transition – sur l'habitude de travail en commun, le système de gouvernance, les différences d'offre de service* », d'autres écueils ont été mentionnés lors de cette matinée.

Par exemple, la place des Opca interprofessionnels. Pour René Bagorski, « *jusqu'en 1999, les deux structures interprofessionnelles^[3] accueillait les entreprises qui ne relevaient pas d'une convention collective. L'interprofessionnel aujourd'hui, c'est d'un côté 51 branches et 32 sections professionnelles, de l'autre 32 branches et 22 sections. Est-ce que l'interprofessionnel existe vraiment ?* ». Le président de l'Afref insiste: « *Nous avons fait le pari de la cohérence et du fait que les branches se saisiront de l'outil pour rester*

maîtresses chez elles. Tous les Opca disparaissent, demain de nouveaux se créeront qui utiliseront l'intelligence existante. »

Fin du paritarisme de gestion

Pour Jean-Pierre Willems, le rapport aurait pu réfléchir à une articulation entre les actions des interprofessionnels au niveau des territoires et celles des branches. Selon lui, la réforme censée accompagner les politiques emploi/formation néglige le niveau local, où l'emploi se crée et où le paritarisme est faible. Elle crée selon lui des injonctions paradoxales: prônant la transversalité, elle maintient une verticalité politique en donnant un grand rôle aux branches, et marque « *la fin du paritarisme de gestion* ».

Également problématique, pour Jean-Pierre Willems, l'injonction faite aux acteurs de choisir un opérateur de compétences, sans avoir rené-gocié des accords de branche nécessaires pour mettre la réforme en œuvre. Ce sentiment « *d'un mariage forcé* » gêne les acteurs qui sont par ailleurs contraints par le calendrier. À défaut d'accord d'ici le 31 décembre, le gouvernement désignera l'opérateur de rattachement des branches. C'est potentiellement compliqué, estime Jean-Pierre Willems, qui note le côté « *autoritaire du processus: orientation de la négociation, régulation et décret* ».

« *Remettant en cause un certain nombre de pratiques, cherchant à sortir d'un système clanique* », selon René Bagorski, le rapport n'est « *pas une feuille de route prescriptive* ». La période d'auditions a offert l'opportunité de discussions et d'échanges que les différents acteurs avaient oubliés, y compris lorsqu'ils étaient dans le même Opca. De quoi susciter l'intelligence collective ?

Christelle Destombes

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 10 juillet 2018

« NOUS VOULONS APPORTER DES AMENDEMENTS ET DE LA PONDÉRATION SANS REMETTRE EN QUESTION L'ESPRIT DU PROJET DE LOI » (CATHERINE FOURNIER, RAPPORTEURE AU SÉNAT DU PROJET LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »)

Aujourd'hui débute au Sénat l'examen du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en séance publique. Catherine Fournier, sénatrice du Pas-de-Calais (Union centriste) et rapporteure du texte sur le volet formation professionnelle revient, pour *Le Quotidien de la formation*, sur le travail réalisé en commission des affaires sociales, l'état d'esprit des sénateurs et les sujets qu'ils veulent défendre.

QDF - Quels amendements avez-vous portés ?

C. F. - Sur la monétisation du CPF, un amendement prévoit que les Opco^[1] puissent ajuster le taux de conversion en euros des heures mobilisées par le salarié jusqu'au 31 décembre 2019. Cette mesure transitoire nous permettra de faire un bilan et d'évaluer concrètement l'impact de la monétisation. Les Régions ont une compétence en matière de développement économique et travaillent avec les branches. Un amendement leur donne la possibilité de désigner l'opérateur conseil en évolution professionnelle, dans le respect, bien sûr, du cahier des charges. Sur la gouvernance, nous avons renforcé le conseil d'administration de France Compétences^[2] à la fois en nombre et en prérogatives. Enfin, nous avons laissé six mois de plus aux branches pour se réorganiser. Les partenaires sociaux considèrent les délais fixés dans la version actuelle difficilement tenables.

QDF - Comment voyez-vous la suite du travail législatif ?

C. F. - En séance publique, nous irons plus loin dans le détail du texte dans le même esprit de pondération. Il y a encore des points à amender, autour du « hors quota »^[3], par exemple. Il nous manque beaucoup d'éléments qui seront déterminés par décrets. Il est donc plus difficile d'avoir une vision précise de la réforme. Il y aura ensuite une discussion au sein de la commission mixte paritaire afin de se mettre d'accord sur un texte avant une dernière navette entre les deux chambres.

Catherine Trocquemé



1. Opérateurs de compétences, appelés à remplacer les Opca.
2. Instance qui remplacera le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle) et le FPSPP (Fonds de sécurisation des parcours professionnels).
3. Part de la taxe d'apprentissage due aux dépenses favorisant les formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

Le Quotidien de la formation - Que retenir-vous de l'examen du projet de loi en commission des affaires sociales ?

Catherine Fournier - Nous nous attendions à ce que certains sujets fassent débat. Au cours des auditions, la monétisation du compte personnel de formation et la place des Régions ont, sans surprise, suscité beaucoup de questions. Nous avons entendu les craintes des partenaires sociaux de voir la capacité financière du CPF diminuer en le créditant en euros. Nous avons également compris la détermination du gouvernement d'individualiser les droits à la formation des actifs. Mais nous pensons qu'il faut évaluer plus précisément l'impact de la monétisation. Nous ne disposons pas aujourd'hui d'études prospectives. De même, sur le sujet sensible de la place des Régions dans le futur système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, nous sommes convaincus qu'on doit pleinement intégrer ces acteurs dans la gouvernance et dans la mise en œuvre des dispositifs. Notre approche se veut constructive. Nous voulons apporter des amendements et de la pondération sans remettre en question l'esprit de la loi.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 5 juillet 2018

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LE DÉCRET D'APPLICATION DE L'AFEST ATTENDU D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE 2018



1. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle
2. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
3. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
4. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

La feuille de route de l'Afest (Action de formation en situation de travail) se précise. Chargés d'organiser l'expérimentation de cette nouvelle modalité de formation, le Copanef^[1], le Cnefop^[2], le FPSPP^[3] et l'Anact^[4] ont présenté leur rapport final mercredi 4 juillet. Inscrite dans le projet de loi « Avenir professionnel » en cours de discussion au Sénat, l'Afest entre dans une deuxième phase de déploiement et d'appropriation par les entreprises et par les acteurs de la formation.

La phase de déploiement

Le coup d'envoi de cette grande mobilisation sera donné lors d'un séminaire organisé le 2 octobre prochain par les porteurs du projet. Au niveau du cadre réglementaire, les choses vont également s'accélérer. « *Un décret d'application, co-construit avec les organismes qui ont mené l'expérimentation, sera publié d'ici la fin de l'année afin de préciser les règles et de sécuriser son financement* », confirme Stéphane Rémy pour la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). L'expérimentation lancée en 2015 et soutenue par le réseau de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a mobilisé 13 Opca, une cinquantaine d'entreprises autour de 21 projets expérimentaux. « *Il était nécessaire de s'appuyer sur cette expérimentation pour préciser les contours, formaliser les modalités de mise en œuvre et évaluer l'impact de l'Afest* », rappelle Philippe Debruyne, président du Copanef.

Une modalité innovante

L'Afest s'articule autour de l'alternance de deux séquences : une mise en situation de travail aménagée à des fins didactiques et une séance réflexive animée par un tiers. Rompant avec le

modèle traditionnel séparatiste entre école et entreprise, l'Afest engage fortement le management de l'entreprise. Dans la mise en œuvre mais aussi, en amont, dans l'ingénierie de la formation. « *Nous avons identifié sept phases dans la conception d'une Afest dans lesquelles la direction de l'entreprise doit s'impliquer. C'est particulièrement le cas pour le diagnostic d'opportunité, l'étude de faisabilité, la détermination des compétences visées, la sensibilisation du collectif ou encore le choix des professionnels appelés à devenir des formateurs Afest* », détaille Béatrice Delay pour le Cnefop.

Levier de certification

L'expérimentation a permis de dégager les bénéfices de l'Afest. Non seulement l'acquisition des compétences est plus rapide mais l'Afest crée de l'appétence pour la formation, améliore la qualité au travail et inspire de nouvelles pratiques managériales. Le rapport de l'expérimentation note ainsi une amélioration significative des relations professionnelles entre l'apprenant et le manager. Loin d'être négligeable, cette dimension contribue à alimenter les changements culturels et organisationnels que vivent aujourd'hui les entreprises. Autre élément relevé par les porteurs de l'expérimentation, l'Afest peut devenir un levier de certification et un nouvel outil du dialogue social. « *L'Afest s'intègre très bien dans les logiques de parcours et de modularisation de la formation. Une branche peut s'en saisir pour construire une politique de certification* », affirme Philippe Debruyne. Les pistes dégagées par cette expérimentation pourraient enfin nourrir l'innovation dans les réflexions autour de l'évolution des parcours en alternance.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 2 juillet 2018

LES PRATIQUES DE CONSTRUCTION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET D'INGÉNIERIE DE LA FORMATION VONT ÉVOLUER AVEC LA RÉFORME DE LA FORMATION

Si le projet de loi Avenir professionnel est adopté en l'état, les certifications professionnelles enregistrées au RNCP devront être structurées en blocs de compétences. Retour sur cette logique de construction des certifications et ses impacts sur les certificateurs et les organismes de formation, à l'occasion de la matinée d'actualité organisée vendredi 29 juin par Centre Inffo.

La logique de construction des certifications professionnelles en blocs de compétences, consacrée par la loi de 2014, devrait prendre de l'ampleur à l'avenir. En effet, le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui va être examiné au Sénat en séance publique à partir du 10 juillet, précise que les certifications inscrites au RNCP^[1] devront être constituées en blocs de compétences. Ces derniers étant définis comme « *des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ».

À l'avenir, une action de formation permettant d'acquérir un bloc de compétences sera considérée comme certifiante. Depuis 2014, elle est éligible au compte personnel de formation (CPF). En pratique, une telle formation est sanctionnée par une attestation de validation de blocs de compétences.

Faciliter l'accès à la certification

L'intérêt de ces dispositions, comme le rappelle Valérie Hellouin, consultante senior ingénierie et politiques de formation de Centre Inffo, est de « *faciliter l'accès de l'individu aux certifications RNCP dans le cadre d'un parcours de qualification progressif, bloc après bloc* ». Au-delà de la possibilité de se former progressivement, la logique de blocs de compétences vise aussi à faciliter les équivalences et les passerelles entre différentes certifications. « *L'idée du législateur est de fluidifier le paysage de la certification et potentiellement de réduire le nombre de certifications* », ajoute Valérie Hellouin.

Conception par blocs

Sur le terrain, ces dispositions vont modifier les pratiques des certificateurs : ministères, commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles, organismes de formation, chambres consulaires, etc. Il leur faudra organiser leurs certifications de façon modulaire, ce qui aujourd'hui peut prendre plusieurs formes : bloc correspondant à une ou plusieurs activités, bloc regroupant des compétences transversales (bureautique, langue, etc.), bloc centré sur une fonction...

Il est également possible aujourd'hui de prévoir des blocs optionnels ou des certifications partiellement structurées en blocs. Dans tous les cas,



1. Répertoire national des certifications professionnelles

« il faut s'assurer que les compétences qui sont dans les blocs sont les mêmes que celles qui figurent dans le référentiel d'activités », précise Renaud Eppstein, rapporteur adjoint de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La définition figurant dans le projet de loi précise que les blocs portent sur des « *compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle* », ce qui pourrait réduire les choix des certificateurs, selon Valérie Hellouin. Reste à savoir si la notion d'activité dans le projet de loi correspond à celle du référentiel utilisé pour les certifications.

Équivalences et passerelles

Comme aujourd'hui, les blocs de compétences seront obligatoirement adossés à une certification enregistrée au RNCP. Mais rien n'empêchera de faire correspondre un bloc à une certification du Répertoire spécifique (nouvelle appellation de l'Inventaire).

De manière générale, le projet de loi vise à encourager l'instauration d'équivalences et de passerelles. France Compétences pourra ainsi adresser aux certificateurs des demandes de « correspondances totales ou partielles » de leur certification avec des certifications jugées équivalentes. Si cette demande n'est pas satisfaite,

des sanctions seraient appliquées. À savoir, le retrait de la certification du RNCP.

Offres de formation modulaires

De leur côté, les organismes de formation vont devoir structurer leur offre en modules permettant aux stagiaires d'acquérir les blocs de compétences définis par les certificateurs. Ce qui peut demander un important travail de ré-ingénierie des formations. Une étape à ne pas négliger. « *Si on ne peut pas faire le lien entre un bloc de compétences, c'est-à-dire une partie de certification, et un ou plusieurs modules de formation, le problème de l'éligibilité au CPF et du financement va se poser* », selon Valérie Hellouin.

Estelle Durand

D'INFOS

Pour en savoir plus sur la structuration des certifications en blocs de compétences : consultez le [dossier documentaire](#) réalisé par Centre Inffo à l'occasion de la matinée du 29 juin.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 6 juin 2018

« L'APPLI CPF VA PERMETTRE DE PASSER DU DROIT FORMEL AU DROIT RÉEL » (MURIEL PENICAUD)

Au terme d'un concours piloté par la Fédération de la formation professionnelle (FFP), les étudiants lauréats du Hackaton [Hack ta formation](#) se sont retrouvés mardi 5 juin au 127, rue de Grenelle, pour présenter à Muriel Pénicaud leur vision de la future application CPF (compte personnel de formation).

Pour la ministre du Travail, c'est l'occasion de « passer d'un droit perçu comme théorique à un droit accessible, pour toute la population active ».

« Imaginer l'application du compte personnel de formation (CPF). » Tel était le challenge proposé par la Fédération de la formation professionnelle (FFP) à quelque 150 étudiants dans le cadre du concours « Hack ta formation ». Distingués le 10 avril dernier (voir notre article), les lauréats ont, comme promis, été reçus mardi 5 juin par la ministre du Travail Muriel Pénicaud. Pour les trois équipes montées sur le podium^[1], il ne s'agissait rien de moins que de présenter en quelques minutes ce qui va devenir le principal outil d'accès à la formation dans le cadre du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Nouveau président de la FFP, Pierre Courbebaisse ne manquait pas de souligner l'enjeu : « L'autonomie et l'émancipation des individus sont essentielles pour nous, formateurs. » Pas loin de revendiquer au nom de la FFP la paternité du compte personnel de formation (CPF), il plaidait pour « une véritable égalité d'accès à la formation », laquelle suppose selon lui de « réussir l'opérationnalité du CPF ».

CPF sur smartphone

Message reçu du côté des étudiants de Lyon, Rennes et Montpellier qui ont, chacun à leur tour

expliqué comment ils avaient placé « l'utilisateur au centre » de leur réflexion. Chef de projet de l'équipe lauréate, Hanaé, 23 ans et étudiante au Digital Campus de Montpellier, livrait après la cérémonie ce qui est sans doute l'une des clés de leur capacité à inventer : « Le CPF ? Non, on ne le connaissait pas avant de nous lancer dans le concours ! » Sans complexes, pas encore alourdis par une trop grande connaissance des arcanes de la formation, ils semblent avoir pris plaisir à imaginer l'accès le plus simple possible à la formation. « Innovation », « ergonomie », « accessibilité » et « simplicité » sont des principes qui ont guidé chacun des lauréats. En quelques clics, leurs applis promettent de créer son compte CPF et de personnaliser son expérience par un test ou questionnaire afin d'accéder à l'offre de formation la plus pertinente. Bien entendu géolocalisée, chaque proposition de formation est enrichie d'avis d'anciens stagiaires et d'informations sur le taux de réussite, les débouchés, l'employabilité ou, encore, le salaire moyen. Enfin, et comme le souhaite le gouvernement, l'appli intègre l'inscription finale à la formation choisie, et son paiement.

Adressant un franc « bravo » aux lauréats, Muriel Pénicaud apportait en conclusion une nouvelle fonctionnalité à l'appli : « Il faudra aussi tenir compte de ce que les gens ont fait avant. » Car elle en est convaincue, la personnalisation des parcours est à la fois source de motivation et d'économies. Pour la Caisse des dépôts et consignations, qui sera accompagnée par des start-up d'État pour le développement, commence un nouveau défi : se montrer à la hauteur de l'imagination des jeunes lauréats qui, parce qu'ils ne savaient pas que c'était impossible, l'ont fait...

Nicolas Deguerry

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 1^{er} juin 2018

« NOUS DEVONS RESTER DANS L'ESPRIT DE LA RÉFORME » (CATHERINE FABRE, RAPPORTEURE DU PROJET DE LOI AVENIR PROFESSIONNEL)

Entre deux séances d'examen du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à la commission des affaires sociales, Catherine Fabre, rapporteure du volet formation professionnelle et apprentissage, est revenue sur le déroulement des débats dans un entretien au *Quotidien de la formation*, mercredi 30 mai.

Le Quotidien de la formation - Quel est votre sentiment après les premières séances de discussions sur le texte ?

Catherine Fabre - Les débats avancent bien. Sans surprise, le sujet de la monétisation du compte personnel de formation a été largement discuté. Nous devons rester dans l'esprit de la réforme. De la même manière, la question de la cessibilité des droits au CPF a été rejetée. En effet, il est contraire au principe d'un droit attaché à la personne et à son parcours. Des amendements sur la co-construction du CPF qui visaient, par exemple, à rendre systématique sa discussion lors de l'entretien professionnel ne correspondent pas à l'esprit d'un CPF totalement à la main du salarié. Le projet de loi rend possible et encourage la co-construction soit à travers des accords collectifs d'entreprise ou de branches ou bien de gré à gré avec l'employeur. Mais il faut être très vigilant à bien distinguer ce qui ressort de la responsabilité de l'entreprise et donc du plan de développement des compétences et la mobilisation, par le salarié, de son CPF.

QDF - Quels amendements portez-vous ?

C. F. - La formation des personnes en situation de handicap est un sujet auquel nous tenons et qui est consensuel au sein de la commission. Nous avons déjà adopté un certain nombre d'amendements pour majorer leurs droits ou rendre l'application du CPF plus accessible à ce public. Tout ce qui va dans le sens d'une simplification a toutes les chances d'être retenu. C'est le cas de l'amendement sur le dispositif du CPF de transition adopté mardi 29 mai. En tout, nous portons une centaine d'amendements. Je propose notamment de créer un dispositif de transition professionnelle à l'attention des salariés les moins qualifiés^[1]. Ces derniers pourront ainsi bénéficier d'une formation longue en alternance. Un autre amendement adopté concerne l'assouplissement des critères d'évaluation de l'évolution professionnelle d'un salarié lors de l'entretien professionnel obligatoire. Désormais, un quatrième critère pour évaluer les bilans professionnels à six ans pourra être négocié dans l'entreprise. C'est en impliquant toutes les parties prenantes que l'on pourra impulser une culture de la formation professionnelle. Nous sommes également très attentifs à une meilleure diffusion de toutes les informations liées à la formation et à ses résultats.

Catherine Trocquemé



1. Adopté en commission des affaires sociales depuis notre entretien.

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

L'événement

RÉFORME 2018

LE NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION EST FINALISÉ

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

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

© Hamilton - REA

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

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

Droit à la formation des salariés

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

L'événement

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

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

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



Le Cif devient le CPF de transition professionnelle

Droit à l'accompagnement

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



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

35

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

Alternance, nouvelle responsabilité des partenaires sociaux

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

Le Copanef, pivot de la gouvernance

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

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

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

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

