

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



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

9 NOVEMBRE 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...

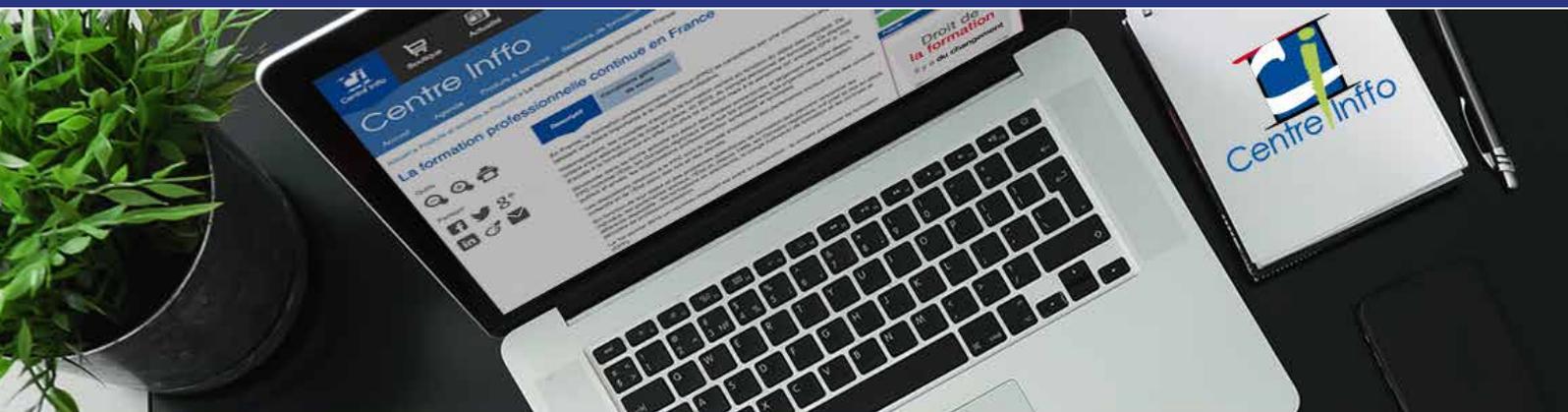
La gouvernance de ces politiques publiques sera profondément transformée par la création de France Compétences, agence nationale chargée notamment de la régulation de la qualité et des prix des formations, de la péréquation des fonds de l'alternance... qui se substituera aux instances de gouvernance 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 Échéancier de mise en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- p. 10 Note de cadrage relative à la procédure d'agrément des futurs Opco le 5 octobre 2018
- p. 10 Examen des premiers textes d'application de la loi par le Cnefop à partir du 12 octobre
- p. 11 *Ressources documentaires*

Réforme de l'apprentissage

- p. 21 Concertation apprentissage : remise du rapport pour le développement de l'apprentissage
- p. 21 Présentation de la ministre du Travail des « 20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France »
- p. 21 Des précisions sur le financement
- p. 21 Présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 avril 2018
- p. 21 Avis du Conseil d'État le 30 avril
- p. 21 Début des travaux parlementaires en mai 2018
- p. 22 Débats à l'Assemblée nationale du 11 au 19 juin 2018
- p. 22 Adoption par la commission des affaires sociales au Sénat du projet de loi le 27 juin
- p. 22 Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet

Sommaire

- p. 22 Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018
- p. 22 Nouvel examen du texte à l'Assemblée nationale du 23 au 25 juillet 2018
- p. 22 Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} août
- p. 22 Adoption de la loi le 1^{er} août
- p. 23 Validation partielle du Conseil constitutionnel et promulgation de la loi les 4 et 5 septembre
- p. 23 Précisions sur l'appel à projets pour la préparation à l'apprentissage
- p. 23 Publication du calendrier 2018-2020 de la transition pour la mise en œuvre de l'apprentissage le 12 octobre
- p. 24 *Ressources documentaires*

Textes officiels

- p. 30 Note DGEFP - Transition pour la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage
- p. 33 Echancier de mise en application de la loi, 1^{er} octobre 2018

À travers la presse de Centre Inffo

- p. 43 Deux projets de décrets encadrent la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle
- p. 45 Monétisation : le CPF rénové change la donne pour les organismes de formation
- p. 47 Un outil pour appréhender les blocs de compétences
- p. 49 La mise en œuvre de la réforme à l'ordre du jour des rencontres inter-régionales du réseau des Carif-Oref
- p. 51 Formation professionnelle et apprentissage : une réforme entre rupture et continuité
- p. 57 Séminaire Afest : l'action de formation en situation de travail réinterroge la définition de l'action de formation
- p. 59 « Les nouveaux Opco deviennent des opérateurs techniques au service des entreprises », Jean-Marie Luttringer
- p. 61 Le Cnefop examine les règles de financement des contrats d'apprentissage
- p. 63 La continuité entre le CIF et le CPF de transition est garantie pour les Fongecif
- p. 64 Le ministère du Travail lance un appel à projets pour la préparation à l'apprentissage
- p. 65 Loi Avenir professionnel, quelles transformations pour les acteurs de la formation et de l'apprentissage ?
- p. 75 Rapport Marx-Bagorski - Onze opérateurs de compétences pour transformer la formation professionnelle
- p. 77 Le rapport relatif aux opérateurs de compétences « a fait le pari de la cohérence » (René Bagorski, co-auteur)
- p. 78 « L'appli CPF va permettre de passer du droit formel au droit réel » (Muriel Pénicaud)
- p. 79 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 9 novembre 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 Fouchard (CFE-CGC), Michel Beaugas (FO), David Meyer (CGT), Yves Ricordeau (CFDT).

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

Les auditions à la commission des affaires sociales du Sénat



Table ronde sur la formation professionnelle du 16 mai 2018.

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

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

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

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

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

► 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](#)

► 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

► 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.

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](#).

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'Élysée](#) le 5 septembre, puis publiée au *Journal officiel* du 6 septembre ([Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)).

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

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

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

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

LES PRINCIPALES MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stéphane Lardy est nommé préfigurateur de France compétences le 17 octobre 2018. Il prendra ensuite la direction de la nouvelle agence à compter du 1^{er} janvier 2019.



ressources documentaires



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

OUTILS

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

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

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



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

PROGRAMME DE TRAVAIL

Programme de travail pour rénover notre modèle social

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

- Faire converger performance sociale et performance économique, en faisant évoluer dès cet été notre droit du travail.
- Redonner de façon immédiate et visible du pouvoir d'achat aux salariés, par la suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage, financée par un transfert sur la cotisation sociale généralisée et effective dès le 1^{er} janvier 2018.
- Renforcer efficacement les dispositifs de formation professionnelle, à travers un plan massif d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement. Des premières mesures concrètes seront proposées dès la rentrée 2017 et le plan sera opérationnel dès début 2018, avec un volet accompagnement renforcé.
- Ouvrir l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants, pour permettre à chaque Français de construire ou saisir une opportunité professionnelle sans craindre de perdre toute ressource financière. La réforme sera progressivement mise en œuvre à compter de l'été 2018.
- Refonder l'apprentissage pour développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans et lutter efficacement contre le chômage des jeunes. La réforme entrera progressivement en vigueur pendant les deux prochaines années.
- Rénover notre système de retraites en le rendant plus transparent et plus juste.



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

RAPPORT PUBLIC

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

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



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

RAPPORT

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

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



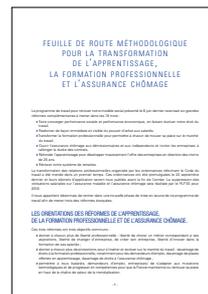
Jean-Pisani-Ferry
Paris: Premier ministre, septembre
2017, 68 p.

PLAN D'INVESTISSEMENT

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

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

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



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

FEUILLE DE ROUTE

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

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

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

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

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





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

RÉFORME

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

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

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

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

- 1- Intégrer les missions d'orientation scolaire, d'information sur les métiers et sur les évolutions de l'emploi, de conseil dans les missions du service public régional d'orientation. Le pilotage de la Région mobilisera fortement les acteurs économiques, en lien avec les autorités académiques. Les professeurs principaux seront placés au cœur du SPRO.
- 2- Renforcer l'information sur l'offre de formation au lycée et mieux valoriser et accompagner le tutorat des jeunes : informer obligatoirement tous les collégiens sur l'apprentissage ; ouvrir la possibilité pour les collégiens d'effectuer leur stage de 3^{ème} dans les CFA ; permettre aux jeunes d'effectuer une première année en CFA sans contrat d'apprentissage ; généraliser de véritables dispositifs de préparation à l'apprentissage ouvert à tous les publics sur les savoirs de base, les savoirs-être, la préparation du projet professionnel labellisé par les Régions, mieux prendre en compte la fonction de maître d'apprentissage dans les parcours professionnels et les accompagner.
- 3- Confier aux Régions l'organisation de la totalité de l'offre de formation professionnelle initiale, dans les voies professionnelles et technologiques, y compris les BTS et licences professionnelles pour renforcer la cohérence de l'offre de formation sur les territoires vis-à-vis des jeunes et vis-à-vis des entreprises.
- 4- Modulariser les formations et les parcours de formation en apprentissage pour adapter l'apprentissage au profil et aux acquis préalables de chaque apprenti et aux besoins des entreprises pour être plus réactifs.
- 5- Reconnaître aux Régions un droit à l'expérimentation en matière d'apprentissage pour unifier les primes et aides aux employeurs d'apprentis des différents acteurs (État, Régions) pour plus de simplification et de lisibilité des entreprises et expérimenter un certain nombre d'innovations réglementaires pour lever les freins au développement de l'apprentissage (accompagnement des ruptures, rémunération, statut de l'apprenti...).
- 6- Promouvoir une répartition transparente et juste des ressources en matière d'apprentissage dans le cadre du quadripartisme.
- 7- Renforcer les mutualisations entre CFA et lycées professionnels, notamment en matière de plateaux techniques et en facilitant pour les enseignants et formateurs l'exercice conjoint en lycée et en alternance pour être plus efficaces et promouvoir la transversalité des voies de formation.
- 8- Renforcer l'articulation lycée professionnel et entreprise par la valorisation de l'alternance, la présidence des conseils d'administration des lycées professionnels par des personnalités extérieures (à l'instar de ce qui prévaut dans les lycées agricoles) et promouvoir des initiatives innovantes (micro lycées, écoles de production...).
- 9- Unifier le pilotage de la commande de formations des demandeurs d'emploi autour des Régions pour réduire les coûts de gestion et être plus efficace, en articulation étroite avec les branches, les entreprises et les partenaires sociaux dans la proximité des territoires et avec la réactivité indispensable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



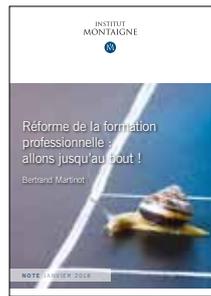
Muriel Pénicaud
Paris: Ministère du Travail,
15 novembre 2017, 10 p.

DOCUMENT

Réforme de la formation professionnelle: document d'orientation

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

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



ENQUÊTE

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

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

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

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

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

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

5- Instaurer un système de financement distributif en faveur des TPE et PME. Les Opca se verraient affecter une partie de la cotisation professionnelle des entreprises de plus de 2 000 salariés destinée à la prise en charge par l'Opca des actions de formation réalisées par les TPE et PME dans le cadre de leur plan de formation.

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

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

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

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

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

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

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



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

RAPPORT

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

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

Il s'articule autour de 3 axes.

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

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

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



Paris, 22 février
2018, 52 p.

ANI

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



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

DOSSIER DE PRESSE

Transformation de la formation professionnelle

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



Gouvernement français, 26 avril
2018, 455 p.

ÉTUDE D'IMPACT

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



Laurent Caussat, Frédéric Remay,
Véronique Wallon
Paris: Inspection 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 à M. le Premier ministre à M. le président du Sénat



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

RAPPORT

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

Recommandations de la mission

Création des opérateurs de compétences

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

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

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

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

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

Gouvernance des opérateurs

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

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

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

Mise en oeuvre des missions des opérateurs

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

Etablir des coûts cohérents entre formations similaires de branches différentes.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

RÉFÉRÉ

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

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



LOI

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

JORF du 6 septembre 2018



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

NOTE DE CADRAGE

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



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.



Sylvie Brunet
Présidente de la section
Travail et emploi du Cese

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 15000 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

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

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

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

► Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018

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

► Début des travaux parlementaires en mai 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

► Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet

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

► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

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

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

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



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

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

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

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



Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

► Adoption de la loi le 1^{er} août

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

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

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

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



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

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

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

Cette préparation, qui se déroulera en amont du contrat d'apprentissage dans des centres de for-

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



LES PRINCIPALES MESURES SUR L'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

nombre d'apprentis qu'ils accueillent).

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

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

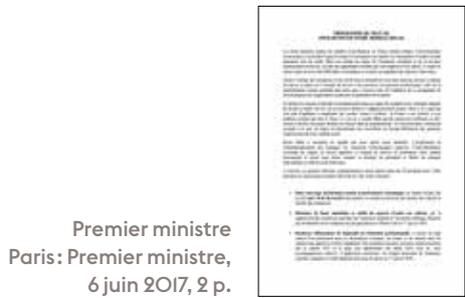
mation d'apprentis ou dans des organismes et établissements désignés par arrêté ministériel, a pour objectif d'aider les jeunes à affiner leur projet professionnel et à développer leurs compétences en vue d'une meilleure intégration dans le monde du travail.

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

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

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

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.

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

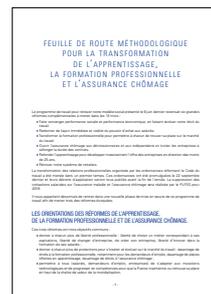


Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.

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.




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.



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

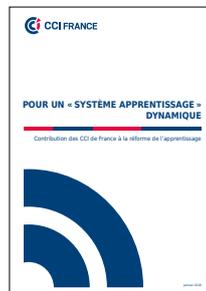
Synthèse des travaux du groupe « Alternance-apprentissage »

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

textes officiels

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



LOI « LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

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

octobre 2018



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

- Au plus tard au 1^{er} décembre 2018** : le cadre réglementaire relatif au financement de l'alternance est connu :
- ⇒ publication du décret relatif aux modalités de détermination des règles de prise en charges des contrats d'apprentissage (méthode « coûts contrats », prise en compte des frais annexes, des investissements, etc.) et publication du décret relatif au financement des contrats d'apprentissage lors de la période transitoire 2019/2020 ;
 - ⇒ communication du cadre réglementaire portant sur les modalités de la péréquation en matière d'alternance. **Pour les contrats d'apprentissage est posé le principe d'une péréquation assurant le besoin de couverture, à hauteur du « coût contrat ».** Pour le contrat de professionnalisation, le besoin de couverture se fera à hauteur de 6 000 euros (8 000 euros pour les publics spécifiques), comme aujourd'hui.
- Au plus tard le 1^{er} février 2019** : date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats (fixation des « coûts contrats » par diplôme et titre).
- Fin février 2019** : retour des recommandations de France Compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.
- Au plus tard le 1^{er} Avril 2019** :
- ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence pour les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge (ou partiellement) ;
 - ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France compétences,
- Mars - août 2019** : identification par les opérateurs de compétences des contrats à financer CFA par CFA (communication des fichiers contrats d'apprentissage via ARI@NE aux opérateurs depuis mars 2019).
- Septembre 2019** : contrôles par la DGEFP du respect des délais de paiement par les opérateurs de compétences (contrats en alternance) et process mis en place pour les contrats d'apprentissage.



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

- 1. Pour les contrats signés dans le cadre des conventions régionales jusqu'au 31 décembre 2019** : financement par les Régions jusqu'au 31 décembre 2019 et prise en charge *prorata temporis* du stock des contrats par les opérateurs de compétences au 1^{er} janvier 2020.
- 2. Pour les contrats d'apprentissage signés hors convention régionale** : prise en charge par les opérateurs de compétences, via un financement de France compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ou par l'État au 1^{er} avril 2019 (« coût contrat »).

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



Financement des aides à l'apprentissage

5 septembre 2018 : Promulgation de la loi.

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

1^{er} janvier 2019

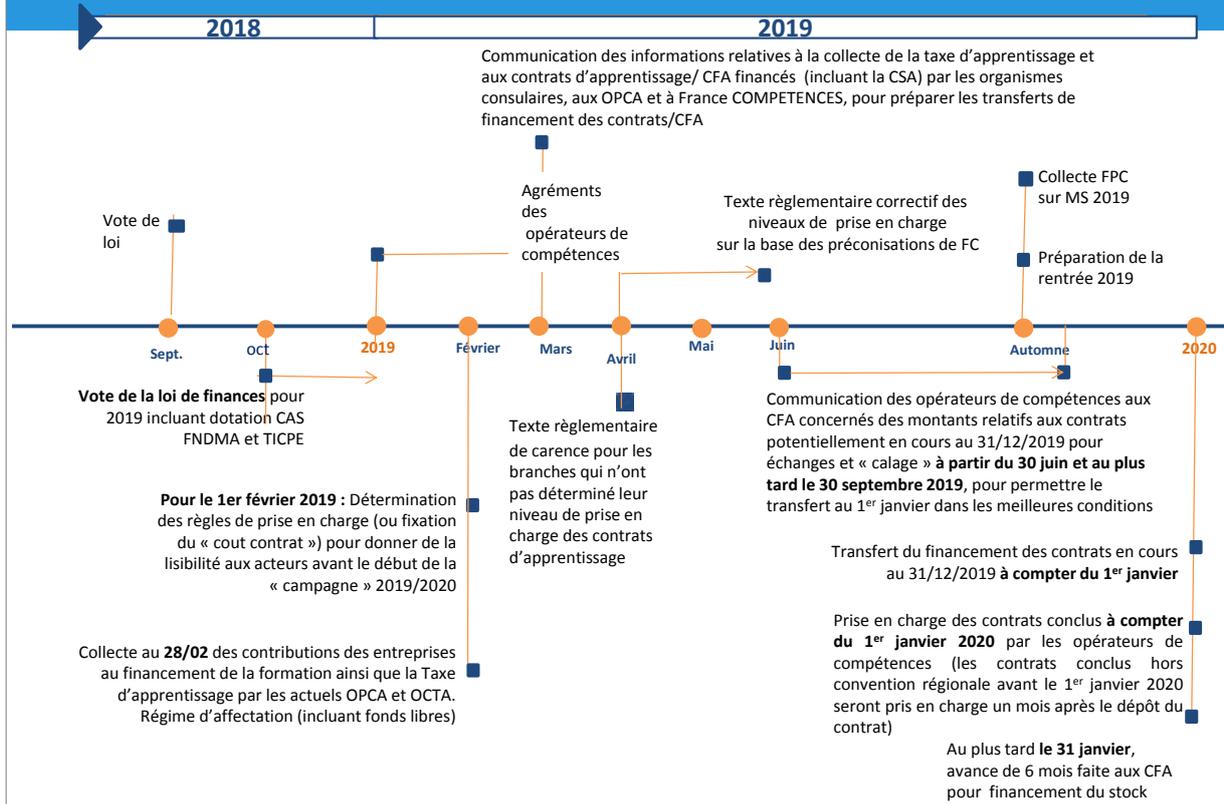
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide de l'État pour l'obtention du permis de conduire des apprentis (500 euros), financée par France compétences.

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



Mesures transitoires – Apprentissage

CALENDRIER PRÉVISIONNEL RÉFORME APPRENTISSAGE



LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
Echéancier de mise en application de la loi, 1^{er} octobre 2018

Date de dernière mise à jour des décrets publiés : 01/10/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 1 ^{er} , I, 3 ^o	Article L6323-4, Code du travail	Conditions permettant à la caisse nationale de l'assurance-maladie, chargée de la gestion du compte professionnel de prévention, de financer les abondements du compte en droits supplémentaires pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte.	Publication envisagée en novembre 2018
Article 1 ^{er} , I, 3 ^o	Article L6323-4, Code du travail	Conditions permettant aux organismes chargés de la gestion de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du Code de la sécurité sociale, de financer les abondements du compte en droits supplémentaires pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte.	Publication envisagée en novembre 2018
Article 1 ^{er} , I, 3 ^o	Article L6323-4, Code du travail	Conditions dans lesquelles les sommes correspondant à l'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation par les financeurs sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 5 ^o	Article L6323-6, II, Code du travail	Conditions d'éligibilité au compte personnel de formation de certaines actions de formation, des bilans de compétences mentionnés au 2 ^o du même article L. 6313-1 et de la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 10 ^o	Article L6323-11, Code du travail	Valeur et montant, exprimés en euros, du plafond du compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 10 ^o	Article L6323-11, Code du travail	Montant de la majoration alimentant le compte d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 10 ^o	Article L6323-11, Code du travail	Conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 10 ^o	Article L6323-11, Code du travail	Actualisation annuelle des droits à l'alimentation annuelle du compte personnel de formation et des plafonds mentionnés au présent article ainsi qu'aux articles L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34.	Publication envisagée en 2021.
Article 1 ^{er} , I, 11 ^o	Article L6323-11-1, Code du travail	Montant annuel et plafond, exprimés en euros, supérieurs au montant et au plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 14 ^o , a)	Article L6323-13, Code du travail	Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, conditions d'inscription de l'abondement au compte du salarié n'ayant pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 14 ^o , a)	Article L6323-13, Code du travail	Montant de la somme, qui ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11, versée par l'entreprise d'au moins cinquante salariés au titre de la formation professionnelle.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 18 ^o	Article L6323-17, Code du travail	Délais de notification de la réponse de l'employeur à la demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié souhaitant suivre une formation financée dans le cadre du compte personnel de formation et suivie en tout ou en partie pendant le temps de travail.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 19 ^o	Article L6323-17-2, I, Code du travail	Ancienneté minimale en qualité de salarié pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 19 ^o	Article L6323-17-2, II, Code du travail	Modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle.	Publication envisagée le 14/12/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 1 ^{er} , I, 19°	Article L6323-17-2, II, Code du travail	Règles de création et d'alimentation du système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6.	Publication envisagée en octobre 2019
Article 1 ^{er} , I, 19°	Article L6323-17-5, Code du travail	Rémunération minimale à laquelle le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 19°	Article L6323-17-5, Code du travail	Modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 19°	Article L6323-17-6, Code du travail	Modalités d'application de l'article L6323-17-6 relatif à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 20°	Article L6323-20, Code du travail	Modalités de réalisation des prises en charges des frais pédagogiques et des frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , I, 25°	Article L6323-24-1, Code du travail	Conditions d'application de la section 3 relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 28°, a)	Article L6323-27, Code du travail	Valeur du plafond et du montant annuel, exprimés en euros, du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , I, 37°	Article L6323-36, Code du travail	Montant et taux de la contribution versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail à l'organisme collecteur paritaire agréé.	Publication envisagée le 31/10/2018
Article 1 ^{er} , I, 41°	Article L6323-42, Code du travail	Condition d'application de la section 5 relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , II	Article L6333-5, Code du travail	Conditions selon lesquelles la Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , II	Article L6333-8, Code du travail	Conditions d'application du chapitre III du titre III du livre III de la sixième partie du Code du travail, relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , III	Article L6111-7, Code du travail	Conditions de mise en œuvre d'un système d'information national, géré par la Caisse des dépôts et consignations, concernant les informations relatives à l'offre de formation.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 1 ^{er} , VII, B		Conditions de la dévolution des biens des organismes paritaires agréés en application de l'article L. 6333-1 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 1 ^{er} , VIII		Modalités de conversion en euros des heures acquises au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018.	Publication envisagée le 31/10/2018
Article 3, I, 2°	Article L6111-6, Code du travail	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs chargés du conseil en évolution professionnelle assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu.	Publication envisagée le 31/10/2018
Article 3, I, 3°	Article L6111-6-1, Code du travail	Conditions selon lesquelles les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle qui ne partagent pas les données relatives à leur activité de conseil dans les conditions prévues à l'article L. 6353-10 perdent le bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L. 6111-6.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 4, II, 2°	Article L6313-2, Code du travail	Modalités d'application de la possibilité de réaliser une action de formation en tout ou partie à distance ou en situation de travail.	Publication envisagée le 15/11/2018
Article 4, II, 5°	Article L6313-8, Code du travail	Conditions d'application du chapitre III du titre I ^{er} du livre III de la sixième partie du même code relatif aux catégories d'actions de formation.	Publication envisagée le 15/11/2018
Article 6, I, 2°	Article L6316-1, Code du travail	Critères de certification des prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1 financés par un opérateur de compétences, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi et par l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.	Publication envisagée en 2019
Article 6, I, 3°	Article L6316-3, Code du travail	Référentiel national fixant les indicateurs d'appréciation des critères mentionnés à l'article L. 6316-1 ainsi que les modalités d'audit associées qui doivent être mises en œuvre.	Publication envisagée en 2019

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 6, I, 3°	Article L6316-5, Code du travail	Modalités d'application du chapitre VI du titre I ^{er} du livre III de la sixième partie du Code du travail relatif à la qualité des actions de formation professionnelle.	Publication envisagée en mars 2019
Article 7	Article L5547-3, Code des transports	Autorité administrative compétente pour agréer un organisme de formation en vue de l'obtention ou du renouvellement des titres de la formation professionnelle maritime.	Publication envisagée en février 2019
Article 7	Article L5547-4, Code des transports	Conditions de délivrance de la décision d'agrément d'un organisme de formation professionnelle maritime.	Publication envisagée en février 2019
Article 7	Article L5547-5, Code des transports	Conditions de suspension et de retrait de l'agrément prévu au I de l'article L. 5547-3.	Publication envisagée en février 2019
Article 7	Article L5547-9, Code des transports	Modalités d'application de la section 3 du chapitre VII du titre IV du livre V de la cinquième partie du Code des transports relative aux agréments des organismes de formation professionnelle maritime.	Publication envisagée en février 2019
Article 8, I, 3°, d)	Article L6321-6, Code du travail	Modalités d'application des exceptions au maintien par l'entreprise de la rémunération pendant le déroulement des actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 9, I, 3°	Article L6422-1, Code du travail	Délaï et modalités selon lesquels l'employeur peut refuser pour raison de service une autorisation d'absence pour suivre une formation sur le temps de travail.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 9, I, 3°	Article L6422-2, Code du travail	Niveau de qualification des salariés en-dessous duquel la durée de l'autorisation d'absence pour formation peut être augmentée par convention ou accord collectif.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 9, I, 5°	Article L6422-4, Code du travail	Frais de procédure et d'accompagnement permettant de faire valider les acquis de l'expérience.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 9, I, 5°	Article L6422-5, Code du travail	Motifs de refus des demandes de prise en charge des frais de procédure et d'accompagnement.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 11, I		Conditions dans lesquelles la visite d'information et de prévention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624 1 du Code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 11, II, 5°	Article L6224-1, Code du travail	Conditions dans lesquelles le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L. 6222-5, est déposé auprès de l'opérateur de compétences.	Publication envisagée en 2019
Article 11, II, 9°	Article L6227-12, Code du travail	Modalités de mise en œuvre du chapitre IV du titre II relatif au dépôt du contrat.	Publication envisagée en 2019
Article 12		Conditions de mise en œuvre de l'expérimentation permettant, à partir du 1 ^{er} janvier 2020 et pour une durée de trois ans, la réalisation d'actions de formation par apprentissage mentionnées à l'article L. 6313 6 du Code du travail dans des établissements pénitentiaires.	Publication envisagée en 2019
Article 13, II, 7°	Article L6222-12-1, Code du travail	Modalités selon lesquelles les coûts de formation correspondants à un cycle de formation en apprentissage peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 13, III, 1°	Article L3162-1, Code du travail	Activités permettant de déroger au fait que les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.	Publication envisagée en novembre 2018
Article 13, VII	Article 6223-8-1, Code du travail	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à défaut d'une convention ou d'un accord collectif de branche.	Publication envisagée en 2019
Article 13, VII	Article 6223-8-1, Code du travail	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 14	Article L337-3-1, Code de l'éducation	Modalités d'application de l'article 337-3-1 du code de l'éducation relatif à la classe de « troisième prépa-métiers ».	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 16, 1°, b)	Article L6222-18, Code du travail	Conditions de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis (employeurs privés).	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 16, 1°, b)	Article L6222-18, Code du travail	Conditions de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis (employeurs publics).	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 18, I, 3°	Article L6111-3, Code du travail	Modalités d'élaboration et de diffusion par la région de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions.	Publication envisagée le 14/12/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 18, VII, A		Modalités d'application des droits à compensation des charges d'investissement et de fonctionnement transférées et définition des modalités de répartition entre les collectivités bénéficiaires du droit à compensation des charges d'investissement transférées.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 18, VIII		Modalités selon lesquelles, à titre expérimental et pour une durée de trois ans à compter du 1 ^{er} janvier 2019, l'État peut mettre à la disposition des régions des agents exerçant dans les services et établissements relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 24, II, 2 ^o	Article L6211-2, Code du travail	Modalités du contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires sur les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 24, VI	Article L6231-2, Code du travail	Conditions dans lesquelles les centres de formation peuvent confier certaines de leurs missions aux chambres consulaires.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 24, VI	Article L6234-1, Code du travail	Mesures d'application du titre III du livre II de la sixième partie du Code du travail relatif aux dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis.	Publication envisagée en février 2019
Article 24, VII, 12 ^o	Article L6353-1, Code du travail	Convention entre l'acheteur et l'organisme qui dispense les actions qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 24, IX		Conditions du financement des centres de formation d'apprentis par l'établissement France compétences.	Publication envisagée en octobre 2019
Article 27, I, A, 2 ^o	Article L6243-1, Code du travail	Modalités d'application de l'aide de l'État versée à l'employeur dans le cadre des contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.	Publication envisagée le 31/10/2018
Article 27, II	Article L6222-38, Code du travail	Aménagements prévus à l'article L. 6222-37 pour les personnes handicapées.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 28, II, 2 ^o , b)	Article L6324-2, Code du travail	Niveau de qualification visé par les actions de formation permettant la reconversion ou la promotion sociale ou professionnelle du salarié.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 28, II, 2 ^o , e)	Article L6324-6, Code du travail	Adaptations permettant à l'avenant au contrat de travail du salarié, qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, d'être adressé pour enregistrement à une chambre consulaire.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 28, VI		Modalités d'application de l'expérimentation, pour une durée de trois ans à compter de la publication du présent décret, permettant que le contrat de professionnalisation puisse être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.	Publication envisagée le 31/10/2018
Article 31, I	Article L6113-1, Code du travail	Cadre national des certifications permettant la classification par niveau de qualification.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 31, I	Article L6113-3, Code du travail	Composition, règles d'organisation et règles de fonctionnement des commissions professionnelles consultatives ministérielles.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 31, I	Article L6113-3, Code du travail	Modalités de la consultation spécifique avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel sur les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle.	Publication envisagée en février 2019
Article 31, I	Article L6113-5, II, Code du travail	Modalités d'enregistrement des titres, diplômes et certificats, ainsi que les conditions simplifiées d'enregistrement des certifications professionnelles portant sur des métiers et compétences identifiées par la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle comme particulièrement en évolution ou en émergence.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 31, I	Article L6113-8, Code du travail	Modalités de communication des informations relatives aux titulaires des certifications délivrées au système d'information du compte personnel de formation prévu au II de l'article L. 6323-8 par les ministères et organismes certificateurs.	Publication envisagée le 30/11/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 31, I	Article L6113-8, Code du travail	Conditions dans lesquelles la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle vérifie les conditions d'honorabilité professionnelle des organismes certificateurs et s'assure qu'ils ne poursuivent pas des buts autres que ceux liés à la certification professionnelle.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 31, I	Article L6113-10, Code du travail	Modalités d'application du chapitre III du titre I ^{er} du livre I ^{er} de la sixième partie du Code du travail relatif à la certification professionnelle.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 34, II, 4 ^o	Article L6121-5, Code du travail	Conditions dans lesquelles les prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1 informent Pôle emploi ainsi que les missions locales et les Capemploi de l'entrée effective en formation, de l'interruption et de la sortie effective d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'un accompagnement personnalisé au sein des structures mentionnées au présent article.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 36, II au IV	Article L. 2272-2, Code du travail	Décret modifiant les modalités de fonctionnement de la CNCN afin d'intégrer l'emploi et la formation professionnelle	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-5, 1 ^o , Code du travail	Modalités du versement par France compétences aux opérateurs de compétences mentionnés à l'article L. 6332-1, des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation au titre de la péréquation inter-branche ainsi que d'assurer le financement de l'aide au permis de conduire.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-5, 2 ^o , Code du travail	Critères du versement par France compétences aux régions des fonds pour le financement des centres de formation des apprentis, au titre de la péréquation territoriale prévue par l'article L. 6211-3.	Publication envisagée le 1/10/2019
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-5, 3 ^o , Code du travail	Conditions dans lesquelles France compétences assure la répartition et le versement des fonds mentionnés aux articles L. 6132-2, L. 6133-2 et L. 6134-2, en fonction des effectifs et des catégories de public, à la Caisse des dépôts et consignations, à l'État et aux opérateurs de compétences.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-5, 4 ^o , Code du travail	Modalités d'organisation et de financement du conseil en évolution professionnelle à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics, par France compétences.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-5, 5 ^o bis, Code du travail	Modalités de versement aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-7, Code du travail	Composition et fonctionnement du conseil d'administration de France compétences.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-9, Code du travail	Règles relatives aux relations collectives de travail s'appliquant à tous les agents de l'institution nationale.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-12, Code du travail	Recettes de France compétences et modalités d'affectation.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-13, Code du travail	Niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.	Publication envisagée en 2019
Article 36, V, 6 ^o	Article L6123-14, Code du travail	Modalités d'application de la section 3 relative à France compétences.	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 37, I	Article L6131-3, Code du travail	Dispositions d'application du chapitre relatif au financement de la formation professionnelle du titre III du Livre I ^{er} de la sixième partie du Code du travail, notamment l'organisation, les modalités et les critères d'affectation ainsi que les modalités et conditions de recouvrement des différentes contributions.	Publication envisagée en février 2019
Article 37, II, 1 ^o	Article L6241-2, Code du travail	Conditions pour une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, de déduire d'une fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service, sous réserve d'un plafonnement.	Publication envisagée au 1 ^{er} semestre 2019
Article 37, II, 1 ^o	Article L6241-2, Code du travail	Conditions pour une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, de déduire d'une fraction de la taxe d'apprentissage les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, sous réserve d'un plafonnement.	Publication envisagée au 1 ^{er} semestre 2019

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 37, II, 4°	Article L6241-5, Code du travail	Niveau d'activité permettant aux organismes de figurer sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle	Publication envisagée en 2019
Article 37, V	Article L6331-6, Code du travail	Contrats ne donnant pas lieu au versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 37, V	Article L6331-7, Code du travail	Modalités de calcul des réductions de versement pour les employeurs qui atteignent ou dépassent, au titre d'une année, l'effectif de onze salariés pour la première fois.	Publication envisagée en mars 2019
Article 38, I, 2°, c)	Article L6331-41, Code du travail	Conditions selon lesquelles le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 au titre du plan de formation et de la professionnalisation	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 38, I, 6°	Article L6331-60, Code du travail	Modalités de constitution et de gestion de l'organisme créé en vue d'assurer la gestion particulière de la part de la contribution versée à l'opérateur de compétences. Dépenses spécifiques nécessaires à l'accessibilité à la formation des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 38, III, 2°		Conditions selon lesquelles, par dérogation à l'article L. 6331-41 du Code du travail, au titre des salaires versés en 2019, le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-3.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 39, I, 2°	Article L6332-1-1, Code du travail	Montant minimum des contributions gérées et nombre minimum d'entreprises couvertes permettant d'accorder l'agrément des opérateurs de compétences pour gérer ces contributions.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 39, I, 5°	Article L6332-2, Code du travail	Contenu, périodicité et modalités d'évaluation des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre chaque opérateur de compétences et l'État.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 9°	Article L6332-6, Code du travail	Conditions d'application de la section 1 du chapitre II relatif aux opérateurs de compétences.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 39, I, 11°	Article L6332-9, Code du travail	Modalités selon lesquelles les fonds d'assurance-formation de non-salariés peuvent être créés au sein d'un opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1-1.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 13°	Article L6332-11-1, Code du travail	Modalités d'organisation et de fonctionnement de la section particulière d'un opérateur de compétences chargée de gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Critères et montant des modulations pouvant intervenir sur les niveaux de prise en charge fixés par les branches.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Date et délai de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations de France compétences mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Modalités de détermination de la prise en charge à défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Conditions selon lesquelles les frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, sont pris en charge par l'opérateur de compétences.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Plafonds mensuels et durées maximales dans lesquelles les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage sont pris en charge.	Publication envisagée en janvier 2019
Article 39, I, 15°	Article L6332-14, Code du travail	Plafonds mensuels et durées maximales dans lesquelles les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage sont pris en charge.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 39, I, 16°	Article L6332-15, Code du travail	Plafond en-dessous duquel les ressources prévues à l'article L. 5422-9 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.	Publication envisagée en mars 2019
Article 39, I, 19°	Article L6332-17-1, Code du travail	Conditions d'application de la section 3 relative aux organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personnel de formation.	Publication envisagée en janvier 2019

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 39, IV		Modalités du nouvel agrément délivré aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, pris au plus tard au 1 ^{er} janvier 2019.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 41, II		Liste des informations relatives aux entreprises qui doivent être communiquées à France compétences et aux opérateurs de compétences par les organismes chargés du recouvrement de la contribution relative à la formation professionnelle.	Publication envisagée en 2020
Article 43, III, 9 ^o	Article L6523-7, Code du travail	Modalités particulières d'application de la présente partie, et notamment celles relatives aux dispositifs et au financement de la formation professionnelle et celles relatives aux opérateurs de compétences En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.	Publication envisagée en 2019
Article 43, V		Modalités selon lesquelles, à compter du 1 ^{er} janvier 2019, pour l'application à Mayotte de l'article L. 6331-3 du Code du travail, est progressivement supprimé le plafond de la sécurité sociale en vigueur à Mayotte applicable au montant des rémunérations versées respectivement au titre des années 2018, 2019, 2020 et 2021 par l'employeur d'au moins onze salariés pour le calcul de sa participation au développement de la formation professionnelle.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 44, III, 1 ^o , b)	Article 2, 4 ^o , ordonnance n°2017-43 du 19 janvier 2017	Conditions dans lesquelles, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes, de l'entretien professionnel prévu au statut, un abondement est inscrit à son compte (Article L6323-13, Code du travail).	Publication envisagée le 30/11/2018
Article 49, II	Article L5422-1, Code du travail	Conditions de reconnaissance par la commission regroupant les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnée à l'article L. 6323-17-6, du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle.	Publication envisagée en mars 2019
Article 51, I	Article L5424-27, Code du travail	Mesures d'application de la section 4 relative à l'allocation des travailleurs indépendants, notamment les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité auxquelles est subordonné le droit à l'allocation des travailleurs indépendants	Publication envisagée en mars 2019
Article 51, I	Article L5424-27, Code du travail	Montant de l'allocation, qui est forfaitaire, et sa durée d'attribution.	Publication envisagée en mars 2019
Article 51, III, 2 ^o	Article L173-1-4, Code de la Sécurité sociale	Détermination du régime auquel incombe la charge de valider les périodes assimilées lorsque l'assuré a relevé successivement, alternativement ou simultanément de plusieurs régimes d'assurance vieillesse de base.	Publication envisagée en mars 2019
Article 51, IV	Article L732-21, Code rural et de la pêche maritime	Conditions dans lesquelles les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'allocation mentionnée à l'article L. 5424-25 du Code du travail sont prises en considération pour l'ouverture du droit à pension.	Publication envisagée en mars 2019
Article 53		Secteurs dans lesquels, à titre expérimental du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 56, II	Article L5422-20-1, Code du travail	Conditions d'application de la transmission par le Premier ministre aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés et au Parlement d'un document de cadrage préalable aux négociations des accords mentionnés à l'article L5422-20.	Décret n° 2018-791 du 14/09/2018
Article 58		Modalités de l'expérimentation, pour une durée de dix-huit mois à compter du 1 ^{er} juin 2019, et de son évaluation, sur le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411 1 du Code du travail subordonné au renseignement par les demandeurs d'emploi de l'état d'avancement de leur recherche d'emploi à l'occasion du renouvellement périodique de leur inscription.	Publication envisagée au 1 ^{er} trimestre 2019
Article 59	Article L5411-10, Code du travail	Modernisation de la définition de l'offre raisonnable d'emploi	Publication envisagée au 1 ^{er} trimestre 2019
Article 60	Articles L5312-14, L5411-10, L5412-1, L5412-2, L5421-3, L5426-9, Code du travail	Modernisation des règles de contrôle et de sanction des demandeurs d'emploi. Adaptation des dispositions réglementaires.	Publication envisagée au 1 ^{er} trimestre 2019
Article 64, II	Article L1235-4, Code du travail	Délais et conditions de délivrance de la contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente et après mise en demeure, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.	Publication envisagée au 1 ^{er} trimestre 2019

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 67, I, 1°	Article L5212-1, Code du travail	Modalités de déclaration par les employeurs de l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 6°, c)	Article L5212-7, Code du travail	Modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 (employeurs privés).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 6°, c)	Article L5212-7, Code du travail	Modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 (employeurs publics).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 6°, e)	Article L5212-7-2, Code du travail	Modalités de prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 (employeurs privés).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 6°, e)	Article L5212-7-2, Code du travail	Modalités de prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 (employeurs publics).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 7°	Article L5212-8, Code du travail	Mentions obligatoires et conditions d'agrément par l'autorité administrative des accords de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 8°	Article L5212-9, Code du travail	Conditions du versement d'une contribution annuelle par tout employeur n'ayant pas satisfait à l'obligation mentionnée à l'article L5212-2.	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 9°	Article L5212-9, Code du travail	Emplois, exigeant des conditions d'aptitude particulières, permettant de moduler le montant de la contribution annuelle pour le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 12°	Article L5212-10-1, Code du travail	Nature des dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous traitance ou de prestations de service, supportées directement par l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution (employeurs privés).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, I, 12°	Article L5212-10-1, Code du travail	Nature des dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous traitance ou de prestations de service, supportées directement par l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution (employeurs publics).	Publication envisagée en mars 2019
Article 67, III, B		Modalités transitoires, entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, de l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle, notamment d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution.	Publication envisagée en mars 2019
Article 68, II		Conditions dans lesquelles le télétravail s'applique aux agents mentionnés à l'article L. 323-2 du Code du travail.	Publication envisagée en juin 2019
Article 72, I, 1°, b)	Article L323-2, Code du travail	Délai de mise en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, qui ne peut excéder trois ans (art. L5212-4), dont dispose tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif.	Publication envisagée en mai 2019
Article 72, I, 2°, c)	Article L323-5, Code du travail	Modalités selon lesquelles l'effort consenti par l'employeur en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi est pris en compte dans le calcul des effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.	Publication envisagée en mai 2019
Article 72, I, 6°, f)	Article L323-8-6-1, IV, Code du travail	Modalités selon lesquelles les dépenses mentionnées à l'article L5212-10-1 peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.	Publication envisagée en mai 2019
Article 73, I	Article L323-2, Code du travail	Modalités selon lesquelles les employeurs publics qui occupent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux articles L. 323-5 et L. 5212-13.	Publication envisagée en mai 2019
Article 75, I, 2°	Article 98, loi n° 2005-102 du 11/022005	Pourcentage de la contribution exigible, ne pouvant excéder 90 %, permettant le calcul de la déduction mentionnée au deuxième alinéa de l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.	Publication envisagée en mai 2019
Article 76, III	Article L5213-13-1, Code du travail	Proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés employés par les entreprises adaptées.	Publication envisagée le 14/12/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 76, VI	Article L5213-19-1, Code du travail	Conditions d'application de la sous-section 3 relative aux entreprises adaptées et notamment les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 5213 13 ainsi que leurs modalités de suspension ou de dénonciation ; Les modalités de l'accompagnement spécifique mentionné à l'article L. 5213 13 1 ; Les modalités de détermination, d'attribution et de versement des aides financières de l'État mentionnées à l'article L. 5213 19 et les règles de non cumul.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 77	Article 33, loi n° 2009-1436 du 24/11/2009	Date, au plus tard le 1 ^{er} septembre 2020, et conditions dans lesquelles l'acte signé par le chef d'établissement et la personne détenue précise les modalités selon lesquelles cette dernière bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L. 5132-1 à L. 5132-17 du Code du travail, ainsi que des dispositions relatives aux entreprises adaptées prévues aux articles L. 5213 13 à L. 5213 19 du Code du travail.	Publication envisagée en 2020
Article 78, II		Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2022, permettant aux entreprises adaptées d'accompagner des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application du 1 ^o de l'article L. 1242 3 du Code du travail (notamment le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée, le contenu de l'avenant au contrat conclu avec l'État ainsi que les conditions de son évaluation en vue de son éventuelle généralisation).	Publication envisagée le 1/11/2018
Article 79, II		Modalités de mise en œuvre de la possibilité, pour les entreprises adaptées et pour une durée de quatre ans à compter du 1 ^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, d'expérimenter la création d'entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises (notamment le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ainsi que les conditions de l'évaluation en vue de son éventuelle généralisation).	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 80, 3 ^o	Article 47, II, loi n° 2005-102 du 11/02/2005	Définition de la charge disproportionnée que pourrait représenter pour l'organisme concerné la mise en œuvre de l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.	Publication envisagée le 1/01/2019
Article 80, 6 ^o	Article 47, V, loi n° 2005-102 du 11/02/2005	Règles relatives à l'accessibilité des personnes handicapées, modalités de mise en œuvre, qui peuvent différer selon le type de service de communication au public en ligne, les délais de mise en conformité des services de communication au public en ligne, qui ne peuvent excéder trois ans, ainsi que les conditions dans lesquelles des contrôles sont effectués et des sanctions sont imposées et recouvrées en cas de non-respect des obligations	Publication envisagée le 1/01/2019
Article 81, 3 ^o	Article L122-5-2, Code la propriété intellectuelle	Modalités d'application de la communication par les personnes morales et les établissements autorisés à reproduire et à représenter une œuvre, sur demande, aux personnes atteintes d'une déficience qui les empêche de lire, aux auteurs et aux autres entités autorisées la liste et les formats disponibles des documents adaptés dont ils disposent.	Publication envisagée en novembre 2018
Article 83 V		Modalités d'application de l'expérimentation, pour une durée de trois ans, permettant à l'État d'élargir les formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant, notamment les règles relatives aux conventions conclues entre les entreprises d'insertion par le travail indépendant et l'État ainsi que celles relatives aux aides financières dont elles peuvent bénéficier.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 88		Conditions d'application de l'expérimentation, pour une durée de trois ans dans certaines régions, du contrat d'accès à l'entreprise ayant pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi pouvant être conclu avec une collectivité territoriale.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 89	Article L1262-6, Code du travail	Adaptations apportées aux conditions d'application de l'article L. 1263-7 dont bénéficient les employeurs mentionnés au premier alinéa du présent article, notamment la nature des documents devant être traduits en langue française et leurs modalités de conservation sur le territoire national.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 90	Article L1263-8, Code du travail	Nature des aménagements pouvant être accordés aux modalités selon lesquelles les obligations prévues aux I et II de l'article L. 1262-2-1 et à l'article L. 1263-7 sont satisfaites.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 101	Article L719-10-1, Code rural et de la pêche maritime	Délai dans lequel le chef d'entreprise forestière mise en cause en cas d'absence de déclaration préalable aux chantiers forestiers est invité par l'autorité administrative à présenter ses observations.	Publication envisagée le 14/12/2018

ARTICLES	BASE LÉGALE	OBJET	OBJECTIF INITIAL DE PUBLICATION / DÉCRETS PUBLIÉS / OBSERVATIONS
Article 101	Article L719-10-1, Code rural et de la pêche maritime	Modalités d'application de l'article L.719-10-1 du code rural et de la pêche maritime.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 102, 1°	Article L8224-3, Code du travail	Conditions d'affichage ou de diffusion de la décision pour une durée maximale d'un an, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié (article 131-35 du Code pénal).	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 102, 2°	Article L8224-5, Code du travail	Conditions d'affichage et de diffusion de la décision pour une durée maximale d'un an, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié (article 131-39 du Code pénal).	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 103	Article L8113-5-1, Code du travail	Agents de contrôles pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 103	Article L8113-5-2, Code du travail	Agents de contrôles pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 103	Article L8113-5-2, Code du travail	Conditions selon lesquelles le droit de communication, dont bénéficient les agents de contrôle pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal, peut porter sur des informations relatives à des personnes non identifiées.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, I	Article L1142-8, Code du travail	Modalités et méthodologie selon lesquelles, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, I	Article L1142-9, Code du travail	Niveau des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en deçà duquel, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, I	Article L1142-10, Code du travail	Niveau des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en deçà duquel, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, I	Article L1142-10, Code du travail	Conditions dans lesquelles le montant de la pénalité financière en cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est fixé par l'autorité administrative.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, III, 1°	Article L2242-8, Code du travail	Conditions dans lesquelles la pénalité en cas d'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être appliquée en l'absence de publication des informations prévues à l'article L.1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L.1142-9.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, X		Date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 104 I, au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020 pour les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 104, XI		Date d'entrée en vigueur du II, et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 105, I	Article L1153-5, Code du travail	Liste des services compétents en matière de harcèlement sexuel.	Publication envisagée fin 2018
Article 105, IV		Date d'entrée en vigueur de l'article 105, et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019.	
Article 108, I	Article 51, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 109, I	Article 72, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 110, I	Article 62, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.	Publication envisagée le 14/12/2018

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 7 novembre 2018

DEUX PROJETS DE DÉCRETS ENCADRENT LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Deux projets de décrets présentés au Cnefop ce vendredi 9 novembre fixent un cadre resserré aux opérateurs de compétences et à France Compétences. Sans surprise, l'État tient une place prépondérante au sein de la nouvelle instance nationale de régulation et l'agrément des opérateurs de compétences est soumis à de nouveaux critères.

Les fondations du nouvel édifice de la formation professionnelle sont posées dans deux projets de décret soumis pour avis au Cnefop ce vendredi 9 novembre. En ligne avec l'esprit de la réforme engagée par le gouvernement, la nouvelle autorité nationale de pilotage quadripartite est dotée d'un conseil d'administration au sein duquel l'État disposera d'un poids prépondérant dans les prises de décisions. De leur côté, les opérateurs de compétences doivent remplir cinq critères d'agrément. Les missions de financement de l'apprentissage confiées à ces organismes paritaires sont placées sous haute surveillance.

France Compétences, gouvernance stratégique

Pivot d'une gouvernance simplifiée et rationalisée, France Compétences réunit l'État, les Régions et les partenaires sociaux dans « *une structure unique de pilotage quadripartite* » comme le précise la fiche de présentation du décret relatif à France Compétences. Au vu de l'importance stratégique de ses missions – répartition des financements et régulation de la qualité et des coûts des formations – son conseil d'administration composé de 15 membres nommés par arrê-

té du ministre chargé de la Formation professionnelle se devait d'être opérationnel et efficace dans ses prises de décisions. Les règles de quorum confirment la place prépondérante de l'État. Avec 45 voix, il n'est pas majoritaire mais peut le devenir en s'alliant les voix d'un autre collègue. Les partenaires sociaux disposent de 40 voix (20 pour les organisations patronales et 20 pour les syndicats de salariés). Les deux administrateurs des Régions concentrent 15 voix et, enfin, le collège des deux personnalités qualifiées représente 10 voix. Conformément à l'exigence de transparence et d'évaluation affichée par la réforme, France Compétences remet chaque année un rapport d'activité au Parlement et au ministre chargé de la Formation professionnelle.

Opc : un agrément exigeant

Alors que les branches professionnelles travaillent sur leurs projets de constitution des futurs opérateurs de compétences, le projet de décret précise les critères d'agrément. Parmi eux, on retrouve le respect de « *la proximité des métiers, des emplois et des compétences couverts dans le champ d'intervention ou de la cohérence d'une filière économique existante* ». L'octroi de l'agrément sera conditionné à la mise en œuvre d'une comptabilité analytique, d'une implantation territoriale et d'une taille critique fixée à un seuil de 200 millions d'euros de fonds gérés (contre 100 millions d'euros actuellement) ou au d'au moins 200 000 entreprises adhérentes. Le projet de décret précise les conditions de nomination de l'administrateur provisoire et du retrait de l'agrément en cas de défaillance ou de dysfonctionnement.

L'État sera particulièrement vigilant sur les modalités de paiement des centres de formation des apprentis (CFA). Le projet de décret énonce ainsi les obligations des opérateurs de compétences : versement d'une avance de 50 % du montant annuel au plus tard dans les 30 jours après le dépôt du contrat d'apprentissage ; 25 % avant la fin du 7^e mois et le solde au 10^e mois.

Contrats de performance

Autre point de durcissement pour les opérateurs de compétences, la convention d'objectifs et de moyens qui conditionne le montant des frais de gestion se rapproche d'un contrat de performance. « *Lors de la procédure préalable au conventionnement, l'opérateur de compétences devra fournir une note présentant les principales*

orientations de l'activité de l'organisme et d'un document concernant l'évolution des charges afférentes », stipule le projet de décret. Un paragraphe détaille les informations que cette note doit contenir. Cette convention circonstanciée sera évaluée chaque année. Dans la même logique de suivi et de transparence, un bilan des actions menées par les nouveaux organismes paritaires, susceptible d'être rendu public, devra être communiqué au ministre chargé de la Formation professionnelle. France Compétences peut « *en tant que de besoin* » commissioner des audits auprès des opérateurs de compétences.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 6 novembre 2018

MONÉTISATION : LE CPF RÉNOVÉ CHANGE LA DONNE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

La loi du 5 septembre 2018 permet aux actifs de mobiliser sans intermédiaire leur compte de personnel de formation (CPF) crédité en euros, en sélectionnant leur prestataire à partir d'une application mobile. Les organismes de formation qui veulent se positionner sur ce marché devront adapter leur offre et leur modèle économique.

Avec le compte personnel de formation (CPF) monétisé et directement accessible via une application mobile, le gouvernement entend encourager le recours à la formation. Cette « révolution culturelle » ouvre de nouvelles opportunités aux organismes de formation. Mais se lancer sur ce marché désintermédié ne s'improvise pas.



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

Le CPF rénové offre plus de liberté et d'autonomie aux bénéficiaires. Mais le marché reste très réglementé. Avant de se positionner, mieux vaut prendre la mesure de ces contraintes. Première barrière à l'entrée : pour être éligibles au CPF, les formations doivent préparer à des diplômes et titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à des certificats ou habilitations inscrites au Répertoire spécifique (ex-Inventaire). Le CPF pourra aussi être mobilisé pour des actions telles que la validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences et la préparation au permis de conduire (permis B et poids lourd). Disposer d'une offre étendue de formations certifiantes fait donc partie des prérequis. La plupart des gros organismes de formation, à l'instar de Cegos et Demos, ont d'ores et déjà étoffé leur catalogue en ce sens.

Adapter son offre

Mais en pratique, c'est la conception même de son offre qu'il faudra repenser. Avec le CPF monétisé, le modèle économique d'un prestataire de formation ne reposera plus sur une tarification horaire. D'autre part, le portefeuille des bénéficiaires sera limité. Au 1^{er} janvier 2019, les actifs verront leur stock d'heures convertis en euros sur la base de 14,28 euros – un chiffre évoqué par le ministère du Travail dont on attend la confirmation par décret.

Le CPF sera ensuite alimenté à hauteur de 500 euros par an (800 euros pour les moins qualifiés) dans la limite de 5 000 euros (8 000 euros), un niveau jugé faible par de nombreux acteurs. Mais le ministère du Travail fait le pari que l'offre évoluera pour se « désigner » en conséquence.

Les organismes de formation sont ainsi incités à concevoir des offres plus modulaires et personnalisées, proposées dans une logique de forfaits. Des évolutions rendues possibles par l'assouplissement de la définition de l'action de formation, qui laisse toute sa place aux nouvelles technologies, un levier d'innovation et de réduction des coûts.

Valoriser ses prestations

Par ailleurs, les stagiaires pourront, à partir de l'application mobile, donner leur avis sur leur formation. Ce modèle à la « TripAdvisor » crée une pression supplémentaire mais constitue aussi une occasion de faire évoluer son offre. De plus, pour figurer sur l'application mobile, les organismes de formation devront indiquer leurs

taux de réussite et d'insertion dans l'emploi et toutes informations permettant d'éclairer le choix des utilisateurs.

Cibler le grand public nécessitera de manière générale de valoriser son offre pour se démarquer de la concurrence. Sites Web répondant aux derniers standards, outils interactifs d'élaboration de parcours, communautés d'apprenants, réseaux sociaux... autant de pistes à explorer. Ceux qui avaient l'habitude de se concentrer sur les commandes de prescripteurs (Régions, Pôle emploi, Opca, etc.) seront donc amenés à investir davantage en marketing et communication digitale.

S'interfacer avec l'application mobile

Disposer de compétences numériques au sein de ses équipes sera déterminant pour accéder en direct au grand public. Les prestataires de formation devront non seulement innover en ingénierie pédagogique et en marketing, mais ils devront aussi adapter leur système d'information à celui de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui va gérer le CPF monétisé et son application mobile (lire l'encadré).

Ce nouvel outil recensera toutes les formations éligibles et renseignera les utilisateurs sur les places disponibles afin qu'ils puissent s'inscrire directement en ligne. Cette barrière technique n'est pas à négliger. Il faudra être en mesure de fournir des informations fiables et actualisées en temps réel. D'où des investissements informatiques à prévoir.

Se certifier

Autre contrainte: le CPF étant financé par des fonds mutualisés, les organismes de formation devront à partir du 1^{er} janvier 2021 justifier d'une certification qualité. Celle-ci sera fondée sur un référentiel national et délivrée par des organismes accrédités par le Cofrac (Comité français d'accréditation).

Actuellement en cours d'élaboration, le référen-

tiel ne devrait pas dépayser complètement les organismes déjà engagés dans une démarche qualité. En revanche, il faut s'attendre à des procédures de vérifications et d'audit plus poussées qu'aujourd'hui. Se lancer dans une démarche qualité dans ce nouveau cadre pourrait représenter un budget conséquent. L'étude d'impact du projet de loi publiée en avril évalue à 3 000 euros en moyenne le coût d'une certification. Un investissement que les petites structures pourraient avoir du mal à absorber. C'est en tous cas la crainte du Syndicat des consultants-formateurs indépendants (Sycfi).

Organisation commerciale et marketing adaptée, démarche qualité éprouvée, ingénierie pédagogique innovante, systèmes d'information compatibles avec celui de la CDC... : les défis à relever pour réussir sur le marché du CPF rénové sont nombreux.

La CDC, nouvel interlocuteur financier des organismes de formation

Avec la loi du 5 septembre 2018, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) devient l'unique gestionnaire financier et technique du CPF monétisé. À partir du 1^{er} janvier 2020, France Compétences lui versera les ressources issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle qui seront allouées au CPF. En plus de ce socle de base de financement du CPF, la CDC pourra aussi être amenée à gérer des ressources supplémentaires constituées des abondements de co-financiers (employeurs, opérateurs de compétences, État, Pôle emploi, Régions...). L'institution financière publique jouera ainsi le rôle de tiers-payant et règlera les prestataires de formation quand un bénéficiaire mobilisera son CPF. La CDC a aussi pour mission de concevoir et de gérer le futur système d'information de l'application mobile. La loi prévoit que l'institution rende des comptes à France Compétences tous les trimestres et transmette un rapport annuel au Parlement et aux ministères en charge de la formation professionnelle et du budget.

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

Innovation

UN OUTIL POUR APPRÉHENDER LES BLOCS DE COMPÉTENCES

Dès 2016, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), sollicitaient Centre Inffo pour développer une base de données dédiée au repérage de l'organisation des certifications en blocs de compétences. Expérimenté par le réseau des Fongecif, l'outil est aujourd'hui prêt à être partagé.

Nicolas Deguerry

Expérimentation
de la base Certifications
à Blocs de compétences au
sein de l'antenne Clermont-
Ferrand du Fongecif
Auvergne-Rhône-Alpes.

LA SOLUTION

QUI ?

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) avec le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) et l'appui technique de Centre Inffo.

QUOI ?

La base de données

des certifications et blocs de compétences.

POUR QUI ?

Les conseillers des Fongecif en phase expérimentale, tous les acteurs de la formation en charge de l'accompagnement et de l'ingénierie de parcours en phase de généralisation.

OÙ ?

En ligne :

www.certifications-blocs-competences.f



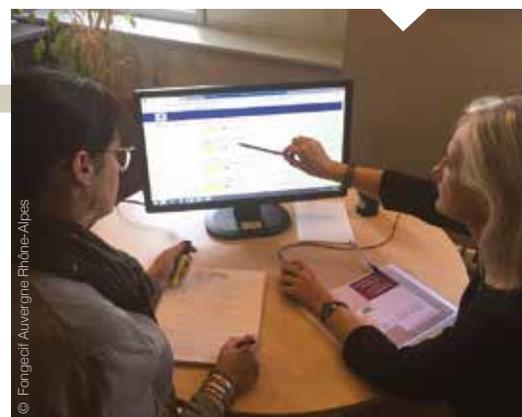
Vers une nouvelle société de compétences. Le titre 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est sans ambiguïté :

construire une société de la compétence apparaît comme l'un des objectifs majeurs du législateur.

En 2016, le FPSPP sollicite Centre Inffo pour développer une base de données "Certifications à Blocs de compétences". Responsable du service Coordination et relation aux réseaux, Vincent Caputo explique : *"Le travail engagé a consisté à faire un lien plus direct entre le métier visé et les compétences à développer pour les personnes qui étaient accompagnées dans le cadre du CEP. Le bloc de compétences est apparu comme un élément de dialogue possible entre l'emploi, le métier et les certifications. Une grande partie du travail a consisté à rendre plus lisibles ces blocs de compétences pour les accompagnants"*.

C'est cet objectif qui supposait *"de les outiller, de manière à ce qu'ils puissent plus facilement repérer les blocs de compétences, une notion alors encore peu développée à l'époque par les organismes certificateurs"*, souligne Françoise Gérard, directrice générale adjointe de Centre Inffo.

Chaque métier décrit un certain nombre de connaissances et de compétences nécessaires pour l'exercer. Depuis la loi de 2014, il est demandé aux organismes cer-

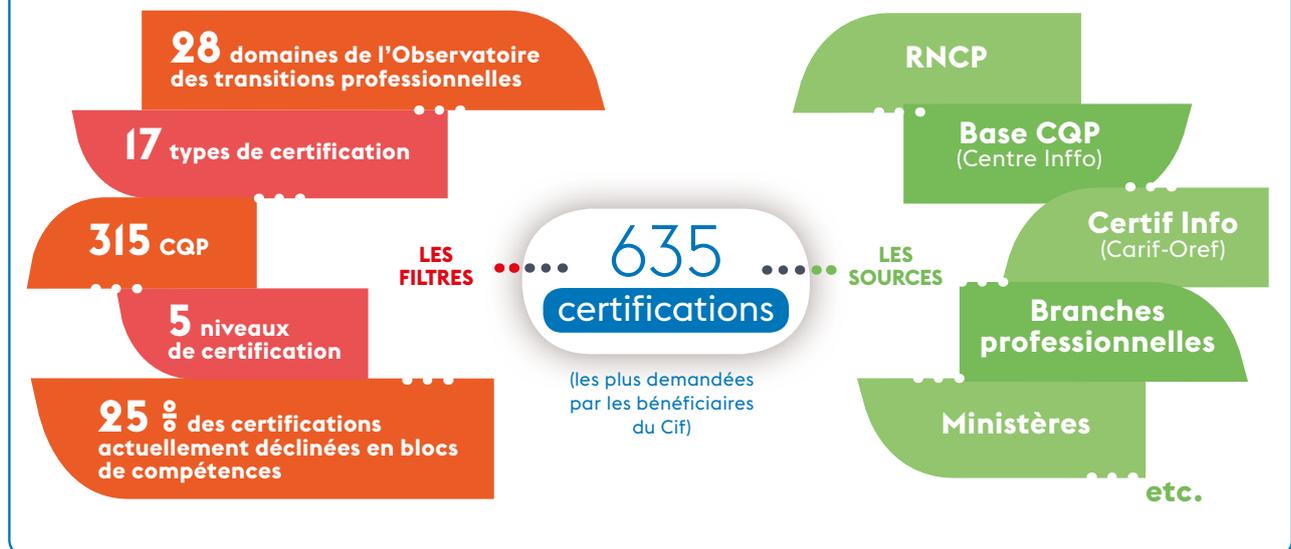


© Fongecif Auvergne Rhône-Alpes

tificateurs (ministères, branches, universités) de regrouper ces compétences en blocs, constitutifs d'un titre, diplôme ou certification. Ces blocs pouvant être attestés et validés par la voie de la validation des acquis de l'expérience et/ou de la formation.

Aujourd'hui, le bloc de compétences est conforté dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, qui précise que *"les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées"*. Mais ce sont encore moins d'un quart des certifications actuellement recensées sur l'outil qui font aujourd'hui l'objet d'un découpage en blocs.

D'où l'intérêt de cette mise en lumière, qui devrait à la fois permettre de renforcer les ingénieries de parcours et d'envoyer un signal aux organismes certificateurs. Et d'insister : *"L'enjeu de lisibilité est d'autant plus fort que la loi renforce l'autonomie des personnes dans leur parcours d'acquisition de compétences."*

Innovation**CERTIFICATIONS & BLOCS DE COMPÉTENCES****Accroître la visibilité et l'exploration des choix**

Opérationnelle, la base multiplie les sources et référence aujourd'hui quelque 635 certifications (voir infographie), issues du "top achat" du réseau des Fongecif. Là où le RNCP peine à être associé à une logique exploratoire et d'aide au choix initial d'orientation, le nouvel outil permet une description plus lisible des certifications et de ses modes de construction. Sur des métiers similaires par exemple, il est possible de "comparer" les compétences identifiées par les organismes certificateurs. Pour Françoise Gérard, il s'agit là d'une "véritable aide au choix, qui redonne à l'usager du pouvoir d'agir : en regardant les compétences décrites, il peut plus facilement reconnaître des choses qu'il sait faire, ou devra faire, qu'à travers un programme de formation".

Facilitation de l'ingénierie financière

Qu'en pensent les acteurs de terrain ? Christelle Chaudron, responsable de l'antenne Clermont-Ferrand du Fongecif Auvergne-Rhône-Alpes, estime qu'il s'agit d'"un véritable outil d'appui à la construction de parcours individualisé et personnalisé, utile dans certains cas". Notamment, "pour individualiser les parcours des publics inscrits dans des logiques

de sécurisation ou d'évolution de compétences, ou qui recherchent un emploi pour lequel ils ne détiennent pas l'intégralité des compétences demandées". Christelle Chaudron dit aussi apprécier "le regroupement de sources d'information différentes et complémentaires, qui permet notamment d'établir des correspondances avec les données des observatoires". Autre avantage ? "La visibilité immédiate sur les blocs, qui facilite le travail d'ingénierie financière dans le cadre du CPF !"

Créer du lien

Alors que le Fonds paritaire s'apprête à intégrer France Compétences, Vincent Caputo souhaite une ouverture de l'outil la plus large possible, à d'autres réseaux d'accompagnateurs de publics afin de développer la validation des acquis de l'expérience, mais également une ingénierie de parcours et d'accompagnement des salariés en entreprise : "C'est un outil de dialogue, qui va permettre de créer plus facilement du lien entre les besoins de l'entreprise et ceux de la personne." Et de conclure : "En apportant une meilleure compréhension du parcours à entreprendre pour monter en compétences, l'outil s'inscrit pleinement dans les problématiques du marché du travail." ●

Vincent Caputo,
responsable du service
Coordination et relation aux
réseaux du FPSPP.



“ La base de données Certifications & Blocs de compétences est un outil de dialogue ”

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

Stratégie

LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME À L'ORDRE DU JOUR DES RENCONTRES INTER-RÉGIONALES DU RÉSEAU DES CARIF-OREF

L'approche compétences et les actions menées par les Carif-Oref dans les domaines de l'observation, de la professionnalisation et de l'innovation, dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme étaient à l'ordre du jour des Rencontres interrégionales organisées par le réseau des Carif-Oref le 18 octobre à Montpellier.

Catherine Stern

La table ronde "Carif-Oref : des compétences territoriales en réseau", avec Michel Ricochon (DGEFP), Carine Seiler (Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi), Emmanuelle Gazel (vice-présidente formation de la Région Occitanie) et Marc-Antoine Estrade (FPSPP).



Les Carif-Oref ont un savoir-faire et un ensemble de compétences assez rares dans l'écosystème"



1. Nommé le 17 octobre préfiguré de France Compétences (voir dans ce numéro, p. 5).

Le réseau des Carif-Oref organisait le 18 octobre à Montpellier ses premières Rencontres inter-régionales post-réforme de la formation professionnelle. Après avoir écouté une remise en perspective de l'histoire des Carif-Oref par le vice-président du réseau des Carif-Oref, Mario Barsamian, les membres du réseau ont été interpellés par Denis Jacquet, président de l'Observatoire de l'ubérisation, qui a souligné "la vitesse de la transformation en cours

avec l'automatisation". "Toutes les couches de la société sont concernées et on ne s'y prépare pas, a-t-il lancé. Il y a une urgence absolue à réfléchir aux métiers qui vont muter."

Une task force sur les compétences

Luc Chevalier, directeur adjoint du Carif-Oref Normandie, a témoigné des nombreux rendez-vous avec l'État et la Caisse des dépôts dans le cadre de la réforme de la formation, et notamment avec Stéphane Lardy¹, alors directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail.

La veille, 17 octobre, "à l'assemblée générale de l'association du réseau des Carif-Oref, nous avons mis en place une task force sur cette dimension", a-t-il témoigné. Une force de réaction rapide qui se réunira chaque semaine. Le réseau a entamé un travail sur la base Certif Info et sur la modularisation de l'offre, ainsi que sur Lhéo, le langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation. "Un tiers du RNCP

Stratégie

Bernard Barbier, directeur de Défi Métiers (Carif-Oref d'Île-de-France), membre du bureau de RCO, Bénédicte Deleste, directrice d'Emfor (Carif-Oref de Bourgogne-Franche-Comté), et Luc Chevalier, directeur adjoint du Carif-Oref Normandie, membre du bureau de RCO.



(Répertoire national des certifications professionnelles) est *décliné en blocs de compétences*”, a expliqué Linda Oulmane, la déléguée régionale du réseau, en marge de la rencontre. “*Nous souhaitons permettre à notre système d'information d'intégrer ces blocs de compétences.*” Parallèlement, Bernard Barbier, directeur du Carif-Oref d'Île-de-France, s'est inquiété du transfert de la responsabilité du développement des compétences aux individus : “*Le besoin en compétences traduit un choix de l'entreprise qui les distribue entre humain et matériel. Pour l'individu, on préfère parler de connaissances, d'expériences, de savoir-faire*”, a-t-il observé.

De fortes attentes

Sur la question de l'observation des besoins des entreprises, Emmanuelle Gazel, vice-présidente de la Région Occitanie et représentante de Régions de France, a souligné la nécessité de l'opérationnalité du recueil : “*Nous avons besoin que cette information soit la plus réactive possible, pour pouvoir répondre aux besoins au fil de l'eau et même les anticiper.*”

Carine Seiler, conseillère spéciale au Haut-Commissariat à la transformation des compétences, s'est félicitée des efforts engagés. “*En matière d'observation, les Carif-Oref ont un savoir-faire et un ensemble de compétences assez rare dans l'écosystème. Nous avons besoin de vous*”, a-t-elle souligné, avant d'ajouter : “*Mais je ne suis pas certaine que vous soyez complètement au rendez-vous sur ce sujet, peut-être parce que vous vous restreignez.*” Elle a rappelé “*les attentes dans le cadre des pactes régionaux, pour construire des modules additionnels qui correspondent à des besoins de compétences des entreprises non couverts par les référentiels de certification*”.



3 QUESTIONS À
Catherine Pauly
présidente du réseau
des Carif-Oref et
du Carif-Oref d'Occitanie

“Le réseau construit Dataref, un entrepôt de données socio-économiques”

Comment ont évolué les Carif-Oref depuis la fusion des Régions ?

Les Carif-Oref ont fusionné dans presque toutes les régions concernées en gardant un financement État-Région, sauf dans le Grand Est, où les fonctions Carif-Oref ont été internalisées à la Région, ce qui est aussi en cours en Corse. En Paca, le Carif et l'Oref sont encore deux structures différentes. Le réseau promeut un Carif-Oref au moins cofinancé par l'État et la Région, avec une gouvernance quadripartite.

Quelle place pour les Carif-Oref dans le paysage de la réforme ?

Les Carif-Oref et le réseau des Carif-Oref (RCO) ont leur place auprès des branches et de France Compétences. Les Carif-Oref vont continuer à alimenter la plateforme de la Caisse des dépôts et consignations sur le CPF jusqu'en 2020-2021. Nous travaillons sur la façon de développer nos services pour nourrir la future application CPF. L'expertise capitalisée des Carif-Oref dans l'identification des données socio-économiques fiables et adaptées aux territoires pourrait être mobilisée, notamment

concernant les indicateurs de mesure à mettre en visibilité du grand public.

Quels sont les projets du réseau ?

Nous avons entamé un travail important sur les compétences. Le réseau construit actuellement Dataref, un entrepôt de données socio-économiques qui permet d'avoir une vision régionale et interrégionale des données emploi-formation. La version bêta [test] sera disponible en novembre et la première version fin décembre. De même, Cléor, outil d'aide à l'orientation et à l'évolution professionnelle, est en cours d'essai au sein de notre réseau.

Propos recueillis par Catherine Stern

Comment tenir le cap de la modularisation de 100 % des formations d'ici la fin du Plan d'investissement dans les compétences, en 2022 ? “*Des Régions se sont déjà engagées en finançant de l'ingénierie, mais le mouvement reste lent*”, a indiqué Carine Seiler. Elle a insisté sur la dimension très forte de l'innovation : “*Le Plan d'investissement dans les compétences et les pactes régionaux apportent un investissement pluriannuel et additionnel, avec 7 % sanctuarisés pour l'ingénierie. Ils ont vocation à permettre de tester des nouvelles approches, de nouvelles façons de faire.*” Et d'ajouter : “*Il y a un espace à prendre pour le réseau des Carif-Oref en matière d'accompagnement du changement, de mutualisation, de capitalisation des innovations et d'essaimage.*” ●

INFFO FORMATION
du 15 au 31 octobre 2018

À la une



Analyse des enjeux de la réforme, à l'occasion du septième rendez-vous du cycle "Dessine-moi la réforme !" organisé par Centre Inffo, le 25 septembre 2018. À droite de Catherine Trocquemé, journaliste à Centre Inffo, Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail.

© J.Centre Inffo

Formation professionnelle et apprentissage

UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est dans sa phase de mise en œuvre. Avant la publication des premiers décrets, quatre spécialistes ont été invitées à commenter ses principales dispositions à l'occasion du septième rendez-vous du cycle "Dessine-moi la réforme !" organisé par Centre Inffo, le 25 septembre. Catherine Fabre, députée LaRem et ancienne rapporteure de la loi lors des travaux législatifs, Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail, Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation), et Mikaël Charbit, chef de la mission des politiques de certification professionnelle à la DGEFP, reviennent sur les changements attendus pour les acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

— X —

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

UN SYSTÈME REPENSÉ À PARTIR DES BESOINS DES USAGERS

En rebâtissant le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des besoins des jeunes, des actifs et des entreprises, la réforme bouscule les institutions et les professionnels du secteur. Sa réussite dépend désormais de la capacité des acteurs à s'en saisir.

Estelle Durand, Catherine Trocquemé et Nicolas Deguerry

“ Révolution copernicienne”, “rupture”, “big bang” : les termes employés par le gouvernement pour qualifier la loi Avenir professionnel se justifient par la volonté de rebâtir le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des besoins des usagers que sont les apprentis, les actifs et les employeurs. C'est ce qu'a longuement expliqué Antoine Foucher, le directeur de cabinet de la ministre du Travail, aux professionnels du secteur réunis par Centre Inffo, le 25 septembre. Cette rupture est particulièrement marquée dans le champ de l'apprentissage. Ce sont désormais les institutions – État, Conseils régionaux, etc. – qui devront s'adapter aux contraintes des jeunes et des entreprises, plutôt que le contraire. C'est sur ce principe qu'ont été reconstruits les quatre piliers du système d'apprentissage.

Des “entrepreneurs de l'apprentissage”

Pour mettre fin à une “certaine opacité de l'orientation”, l'information des jeunes et de leurs familles sera renforcée. Taux de réussite aux examens, taux d'insertion dans l'emploi, poursuite d'études : autant d'informations que devront fournir les centres de formation d'apprentis (CFA) et les lycées professionnels, avec pour objectif de livrer “une vérité complète” aux familles.

Même logique de rupture pour les diplômes et titres professionnels. Afin qu'ils correspondent mieux aux besoins des employeurs, leur élaboration sera confiée aux branches. L'État ne sera plus en situation de “quasi monopole”, selon les termes d'Antoine Foucher, mais aura pour mission d'accompagner et de réguler le système. Cette prise en compte des besoins du terrain s'étend



à l'ensemble des certifications professionnelles. Autre axe de la réforme : l'ouverture d'un CFA ne sera plus soumise à une autorisation administrative et tout organisme pourra se lancer dans cette activité à condition d'avoir obtenu la certification *ad hoc*. La libéralisation de l'apprentissage “va demander un changement de posture et de compétences de la part de l'ensemble des acteurs”, reconnaît Antoine Foucher. Ainsi, “les directeurs de CFA vont devenir des entrepreneurs de l'apprentissage”.

Pour cet apprentissage considéré comme une “alternative pédagogique”, un nouveau mode de financement des CFA fondé sur le nombre



Septième rendez-vous “Dessine-moi la réforme !” organisé par Centre Inffo à Paris, le 25 septembre 2018.

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

**3 QUESTIONS À**

David Margueritte, président de la commission formation de Régions de France et vice-président du Conseil régional de Normandie en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage

“Nous voulons innover, expérimenter sur le terrain”

Comment abordez-vous la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage ?

Malgré notre opposition assumée, nous sommes une collectivité responsable. Jusqu'à fin 2019, nous exercerons notre compétence avec les investissements prévus et un dialogue de gestion abouti. En 2020, année de transition, nous consacrerons les investissements restants à faire varier les “coûts contrats” en bonne intelligence avec les acteurs. Nous proposerons aux branches et aux CFA de contractualiser avec nous autour d'objectifs

d'investissements pour éviter la concurrence sauvage sur les territoires.

Quelle politique de l'orientation pour la Normandie ?

Nous allons investir pleinement la compétence de l'information métiers, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi. Nous voulons passer d'une politique purement informative et figée (forums, distributions de brochures) à l'immersion professionnelle permettant des mises en situations professionnelles, des stages en entreprise, des témoignages

dans les collèges et les lycées.

Concrètement, comment allez-vous mettre cela en œuvre ?

Nous organisons une concertation au premier semestre 2019, la co-construction (type Grenelle de l'apprentissage) est prévue pour le printemps et la politique de la Région sera votée au début de l'automne 2019. Nous réfléchissons à un nouvel outil, une Agence de l'orientation, qui disposerait d'agents dédiés. Nous voulons innover, expérimenter sur le terrain et mutualiser les bonnes pratiques.

Propos recueillis par Béatrice Delamer



À droite de Catherine Troquemé, journaliste à Centre Inffo, Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail, était l'un des invités du septième rendez-vous “Dessine-moi la réforme !” organisé par Centre Inffo à Paris, le 25 septembre 2018.

Les équipes de Centre Inffo se mobilisent pour expliquer la réforme. De gauche à droite, Jean-Philippe Cépède, directeur juridique, Valérie Michelet et Fouzi Féthi, consultants séniors.



d'apprentis en formation sera mis en place en 2020. Objectif : garantir un financement pour chaque contrat signé entre une entreprise et un jeune. Là encore, les branches seront à la manœuvre. Elles fixeront le coût au contrat pour chaque diplôme préparé.

“S'emparer de son destin”

Dans le champ de la formation professionnelle, c'est l'autonomie offerte aux actifs à travers le compte personnel de formation (CPF) monétisé et accessible directement *via* une application mobile qui constitue la principale rupture. Un *“changement*

**REPÈRES****REFONTE DU SYSTÈME DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Avec la réforme, les entreprises seront directement impliquées dans la construction des diplômes et titres professionnels. Les commissions professionnelles chargées d'étudier les dossiers de certifications publiques seront composées pour moitié de partenaires sociaux interprofessionnels. Leur “avis” devient un “avis conforme”, donc nécessaire à l'enregistrement des certifications, précise Mikaël Charbit, chef de mission à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). Autres dispositions prévues, la nécessité de repasser tous les cinq ans devant la commission, de prouver l'efficacité de la certification et de rendre transparentes ses conditions de délivrance. Enfin, les certifications sur des métiers émergents pourront bénéficier, à titre dérogatoire, d'une procédure accélérée.

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

DEMAIN, UNE OFFRE **ÉLIGIBLE AU CPF** PLUS OUVERTEPROJET
NON CERTIFIANT

- ✓ Formation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise
- ✓ Formation dispensée aux bénévoles, volontaires et sapeurs-pompier volontaires (CEC)
- ✓ Bilan de compétences
- ✓ Formation concourant à l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi financée par les Régions, Pôle emploi ou l'Agefiph

PROJET **CERTIFIANT**

- ✓ **Bloc de compétences** et certification enregistrée au RNCP (formation ou VAE)
- ✓ **CQP de branche** ou interbranche enregistré au RNCP
- ✓ **Certification** (y compris certificat CléA) inscrite au "Répertoire spécifique" *
- ✓ **Permis de conduire** poids léger ou poids lourd

Fin des listes des partenaires sociaux (Copanef, Coparef, CPNE)

* L'"Inventaire" devient le "Répertoire spécifique".

Catherine Fabre, députée LaRem, ancienne rapporteure du projet de loi Avenir professionnel.



- *de paradigme*" qui invite individus et entreprises à "s'emparer de leur destin", selon Catherine Fabre. Pour la députée LaRem, ancienne rapporteure du projet de loi, c'est en supprimant ainsi les logiques prescriptives et en renforçant l'accompagnement, que l'on pourra développer une "culture de la formation" qui fait défaut en France.

Les contours du nouveau système de certification

Libéralisation du marché de l'apprentissage, autonomie des actifs, désintermédiation... : ces principes font bouger les lignes, mais s'accompagnent de garde-fous afin de sécuriser les choix des

individus et de réguler les pratiques en matière de formation. En plus du renforcement des services d'orientation et d'accompagnement, la loi instaure un système de certification auquel devront se soumettre les prestataires, y compris les CFA, souhaitant intervenir dans le cadre de fonds publics ou mutualisés.

Un groupe de travail mis en place par la DGEFP sous l'égide de la commission qualité du Cnefop planche en ce moment sur les contours du système de certification qui entrera en vigueur en 2021. Il s'agit de définir les critères réglementaires permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation et de déterminer des modalités de preuve et d'audit qui constitueront le futur référentiel national de certification.

"Nous serons plus exigeants du point de vue du respect des règles d'audit", illustre Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP. L'introduction d'un nouveau critère prenant en compte l'ancrage du prestataire dans son environnement (partenariats, périmètre du marché, partage d'information et traçabilité) est aussi à l'ordre du jour. Mais *a priori*, le système actuel ne sera pas complètement remis en cause. Selon Stéphane Rémy, "il y a consensus pour aller vers une consolidation des critères existants". C'est le message qui émerge des consultations menées auprès des prestataires. ●

LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION EN PLEINE MUTATION

Qu'ils soient créés de toute pièce par la réforme ou déjà existants et dotés de nouvelles missions, les organes-clés de la gouvernance vont devoir se mettre en ordre de marche très rapidement.

Estelle Durand et Nicolas Deguerry

France Compétences, la nouvelle instance nationale créée par la loi du 5 septembre, aura un rôle central dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Régulation de l'apprentissage, mise en place du système de certification des prestataires de formation, déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP), telles seront ses *"trois missions absolument stratégiques et prioritaires"* à partir de 2019, annonce Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail.

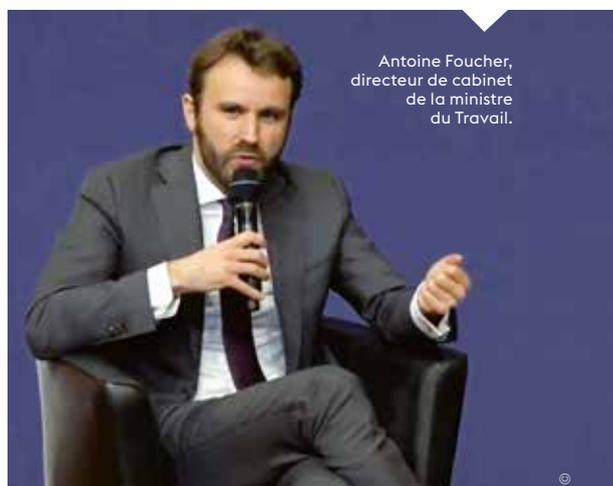
France Compétences, instance stratégique

Dans le champ de l'apprentissage, *"France Compétences aura un rôle décisif dans la réussite du passage au coût au contrat"*, le nouveau mode de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) qui entrera en vigueur en 2020. La nouvelle instance aura pour mission de s'assurer de la convergence des coûts qui seront fixés par les branches pour chaque diplôme, afin d'éviter les disparités observées dans le système actuel. Au plus tard au premier semestre 2019, les branches

“Le système doit permettre à de nouveaux acteurs d'entrer sur le marché”

devront fixer le coût pour chaque diplôme préparé. Ensuite, si des divergences persistent, France Compétences émettra des recommandations, puis *"l'État prendra ses responsabilités et fixera le coût qu'il estime correspondre à la réalité"*, précise Antoine Foucher.

France Compétences aura aussi un rôle clé dans l'élaboration du futur cadre de certification des prestataires de formation, qui entrera en vigueur



Antoine Foucher,
directeur de cabinet
de la ministre
du Travail.

en 2021. L'instance nationale sera chargée d'élaborer les cahiers des charges pour l'accréditation des organismes certificateurs et pour la certification des prestataires qui veulent accéder à des fonds publics et mutualisés. Une mission stratégique : *"Le système doit permettre à de nouveaux acteurs d'entrer sur le marché et aux acteurs existants de se développer, tout en garantissant la qualité attendue"*, souligne Antoine Foucher. L'organe de régulation sera aussi chargé de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. C'est lui qui orchestrera l'appel d'offres pour la sélection des opérateurs qui délivreront à partir de 2020 cette prestation aux salariés et travailleurs indépendants.

Pour assurer ces missions, France Compétences devra s'appuyer sur une gouvernance efficace, à l'exemple d'*"un conseil exécutif dans une entreprise"*. Les administrateurs, en nombre *"volontairement réduit"*, travailleront en commissions. Ils auront des décisions stratégiques à prendre. *"L'État aura une place prépondérante, mais n'aura pas la majorité à lui tout seul"*, précise Antoine Foucher.

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

Depuis longtemps, les Opca exercent une activité d'information et de conseil. Ici chez Opcalia.



1. Outre les Fongecif, la loi de 2014 confiait le CEP à l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi et les Missions locales.



●●● Cohérence pour les Opco

Au sujet des opérateurs de compétences, le directeur de cabinet juge pertinentes les propositions du rapport Marx-Bagorski. Si d'autres scénarios sont possibles, il n'y aura "aucune exception à la logique de cohérence", prévient-il. Et de préciser qu'il existe "deux et seulement deux logiques possibles pour les regroupements". L'une, par filière, "de la production à la distribution en passant par la transformation dans une logique business"; l'autre, sectorielle, "par regroupements cohérents de métiers proches".

Pour lever toute ambiguïté, le directeur de cabinet souligne que "l'exigence de cohérence se pose avec encore plus d'acuité pour les Opca interprofessionnels [Opcalia et Agefos-PME]". Antoine Foucher insiste sur "l'énorme valeur ajoutée" qu'ils détiennent : "Service de proximité" d'une part, "capacité à connaître et à dialoguer avec les petites entreprises" d'autre part.

Pour l'ensemble des futurs opérateurs de compétences, c'est le même calendrier qui s'impose : accords constitutifs négociés entre branches professionnelles d'ici au 31 décembre 2018, pour une entrée en vigueur des agréments au 1^{er} avril 2019. Et d'avertir : "Les branches pourront revoir leur copie, mais si la deuxième proposition n'est toujours pas cohérente, l'État n'hésitera pas et désignera lui-même les branches constitutives." À signaler que l'État conserve une capacité d'intervention une fois l'opérateur de compétences créé : "Si l'Opco ne réalise pas ses missions de façon satisfaisante au regard de la loi, l'État pourra nommer un administrateur provisoire en lieu et place du conseil d'administration."

Transformations pour les Fongecif

Quant aux Fongecif, et en écho aux inquiétudes de leur intersyndicale, le directeur de cabinet appelle à "raison garder". Pour Antoine Foucher, les Fongecif sont bien moins impactés par la réforme que ne le sont les Opca. Selon lui, ils vont évoluer en commissions paritaires interprofessionnelles régionales, avec à la clé une nouvelle mission relative à la gestion du CPF de transition et une autre concernant la validation des dossiers des salariés démissionnaires. Il le reconnaît cependant, "le conseil en évolution professionnelle est une question plus délicate".

Seuls parmi les cinq opérateurs historiques¹ à perdre leur compétence CEP, les Fongecif paient une qualité de service jugée inégale selon les territoires : "Nous avons fait le choix de l'appel à projets, qui n'exclut personne, pour ouvrir le champ de façon à avoir une meilleure qualité de service." ●

Le Fongecif Grand Est a annoncé qu'il assumerait en 2019 tous les engagements pris antérieurement au 31 décembre 2018 auprès de ses bénéficiaires, des organismes de formation et des entreprises.



INFFO FORMATION
du 15 au 31 octobre 2018

L'événement

SÉMINAIRE AFEST

L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL RÉINTERROGE LA DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

Suite à l'expérimentation réussie des Afest (Actions de formation en situation de travail), les pouvoirs publics ont décidé de faire évoluer la notion de formation dans la réforme de la formation professionnelle. Pour préparer l'avenir et permettre une mise en œuvre efficace de cette modalité pédagogique, un séminaire d'appropriation des enseignements des Afest était organisé le 2 octobre à Paris.

Nicolas Deguerry et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

Lors du séminaire d'appropriation "Afest - Actions de formation en situation de travail", organisé par le Copanef, la DGEFP, le Cnefop, l'Anact et le FPSPP à Paris, le 2 octobre 2018. De gauche à droite, Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Philippe Debruyne, président (CFDT) du Copanef, et Joëlle Hélénon, directrice de mission au Medef.

Le Copanef¹, la DGEFP², le Cnefop³, l'Anact⁴ et le FPSPP⁵ organisaient le 2 octobre à Paris un séminaire de restitution de l'expérimentation Afest (Actions de formation en situation de travail). L'occasion de revenir sur les enjeux de cette innovation : "En renouant avec la tradition multiséculaire de la transmission du savoir et du geste, déclare Pierre Possémé, président du FPSPP, l'action de formation en situation de travail apporte un prolongement concret à

l'ambition portée par la loi du 5 septembre 2018 : rendre la formation plus accessible, plus naturelle et plus simple."

Souplesse

Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'insertion par l'emploi, juge que l'Afest "permet de réinterroger les dispositifs de formation. Il peut être intéressant de l'intégrer dans des parcours certifiants en y ajoutant, si nécessaire, des modules complémentaires".

L'événement

Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, lors du séminaire Afest, le 2 octobre 2018 à Paris.



Un véritable effet levier en termes d'outillage RH, d'organisation du travail, de la transmission

Pour Stéphane Lardy, directeur adjoint du cabinet de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, l'Afest et la loi viennent redéfinir la définition même de l'action de formation. Non pas seulement pour remettre au goût du jour l'héritage du compagnonnage, mais pour faciliter l'émergence d'"autres formes d'apprentissage". Refusant de réduire la problématique d'accès à la formation des TPE-PME à une simple question de mutualisation financière, il voit dans l'Afest une opportunité sans pareille "d'aller vers des organisations apprenantes".

Réflexivité

Remontant aux origines de l'expérimentation qui a vu une dizaine d'Opcas accompagner une cinquantaine d'entreprises, Béatrice Delay, conseillère technique au Cnefop³, évoque un "constat partagé que la compétence se fabrique dans la confrontation à l'expérience de travail". Face à la domination du stage de formation hors lieu de production, apparaît la nécessité d'inventer un nouveau type d'action de formation, tout à la fois "efficace, praticable par les entreprises et reconnu comme véritable action de formation".

Pour préserver la dynamique d'innovation recherchée, la dizaine d'Opcas engagés dans les expérimentations avaient peu de contraintes : au moins une personne formée dans le cadre d'une mise en situation de travail qui autorise le droit à l'essai ; au moins deux séquences articulées entre activité et réflexivité.

Certainement le point le plus difficile à aborder dans les expérimentations, cette dimension réflexive conduit à penser en profondeur la question de l'ingénierie d'une Afest. Mais dépasser cette difficulté n'est pas sans avantage : "Il y a un véritable effet levier en termes d'outillage RH, d'organisation du travail, de la transmission et, finalement, de la professionnalisation de l'employeur et d'une ré-internalisation de la fonction compétences."



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.
2. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
3. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
4. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
5. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
6. David Margueritte est également vice-président du Conseil régional de Normandie, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Déploiement

À présent c'est l'heure du déploiement, et les Régions sont prêtes à jouer le jeu. "L'Afest répond à deux problématiques sensibles, celle du sourcing et du recrutement, observe David Margueritte, président de la commission formation de Régions de France⁶. Cette modalité est attractive pour les jeunes qui recherchent des formations rapidement opérationnelles." Georgette Bréard, vice-président de Bretagne en charge de la formation, affirme vouloir "utiliser les pactes régionaux pour la phase de développement de l'Afest et la faire entrer, ensuite, dans une phase de déploiement".

Les partenaires sociaux sont, eux aussi, invités à se saisir de l'Afest dans les entreprises et dans les branches. D'autant qu'il n'existe pas, selon Philippe Debruyne, président (CFDT) du Copanef, de "modèle unique de l'Afest. Il faut l'aborder au regard de l'entreprise. Le dialogue social est une des conditions de réussite de son développement". Au Medef, la directrice de mission Joëlle Hélénon est convaincue que les branches seront au rendez-vous pour sensibiliser les entreprises à ces initiatives.

Le haut-commissaire Jean-Marie Marx insiste sur le partage d'expériences : "Nous lancerons dès l'année prochaine une plateforme collaborative autour des initiatives liées au Pic."

Les décrets d'application de cette nouvelle modalité pédagogique sont attendus mi-novembre. "Le comité de pilotage travaille sur les décrets, précise Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il y aura ensuite une phase d'appropriation." Et d'ajouter : "On peut imaginer la création d'un groupe de travail dédié à l'Afest au sein de France Compétences, afin d'accompagner et de suivre l'essaimage de ces nouvelles pratiques." ●

INFFO FORMATION
du 15 au 31 octobre 2018

L'interview



JEAN-MARIE LUTTRINGER
DIRECTEUR DE JML CONSEIL - DROIT
ET POLITIQUES DE FORMATION

Parcours

1976

directeur du service juridique
du Centre Inffo

1984

directeur de l'emploi et
de la formation de la Caisse
des dépôts et consignations

1992

fondateur et directeur de
Circé consultants

2006

directeur de JML Conseil - droit
et politiques de formation

“LES NOUVEAUX OPCO DEVIENNENT DES OPÉRATEURS TECHNIQUES AU SERVICE DES ENTREPRISES”

Le juriste consultant Jean-Marie Luttringer analyse le rapport Marx-Bagorski remis à la ministre du Travail le 6 septembre 2018. Pour lui, la loi Avenir professionnel et ce rapport scellent le déclin du paritarisme de gestion de la formation professionnelle.

Propos recueillis par Aurélie Gerlach

Dans leur rapport, Jean-Marie Marx et René Bagorski préconisent de passer de 20 Opca à 11 opérateurs de compétences, regroupés autour de “champs cohérents”. Qu'en pensez-vous ?

Ce rapport répond à une commande du gouvernement qui souhaite, au nom d'une cohérence économique et de gestion, réduire le nombre d'opérateurs. La cohérence juridique, elle, n'a pas été explicitée. À l'occasion de la transformation des Opca en Opco¹, le “p” de paritaire disparaît. La gestion paritaire demeure pourtant un critère de leur agrément, et ce alors que disparaît sa

raison d'être, à savoir la délégation de collecter la contribution de nature fiscale versée par les entreprises.

Par ailleurs, le rapport penche pour une acception “patronale” de la notion de branche professionnelle, qui est au cœur de la définition du périmètre des Opco. Comprenez : un secteur économique constitué d'entreprises regroupées au sein de syndicats patronaux, qui défendent leurs intérêts et œuvrent à leur fournir des services utiles. Nous ne sommes plus dans la définition d'une branche au sens conventionnel.

Tout cela conduit les anciens Opca à la fois vers

l'interview

“Le paritarisme de gestion de la formation professionnelle décline. Pourtant, la gestion paritaire demeure un critère de l'agrément des Opco”

un rôle de prestataires de marchés déconnectés de la négociation collective, et en même temps investis d'une mission de service public, puisque c'est désormais l'État qui fournit leurs ressources. Ces logiques s'entrechoquent.

Dans votre dernière chronique², vous évoquez également une contradiction de la “logique Opco” avec la liberté contractuelle...

L'accord constitutif d'un Opco se réfère au droit de la négociation collective et ne peut donc être négocié et conclu que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national. D'autre part, il se rattache aux principes généraux du droit des contrats. Il doit donc obéir au principe de liberté contractuelle. Or, le rapport Marx-Bagorski impose le champ d'application de cet accord fondateur, en vertu d'un critère de cohérence économique. Nous assistons donc à une subordination de l'autonomie contractuelle à la puissance publique.

Que pensez-vous des propositions de périmètres définies par le rapport pour les futurs Opco ?

On peut s'interroger sur l'idée de faire cohabiter des secteurs économiques qui répondent à des systèmes de valeur différents – économie sociale et secteur marchand, par exemple – au prétexte que les métiers exercés sont les mêmes. Ou alors de regrouper au sein d'un même Opco fonctionnaires et titulaires d'un contrat de travail (de droit privé).

Au-delà de cela, n'oublions pas l'ouverture, en 2014, d'un chantier de restructuration des branches avec l'objectif de passer de 600 à 200 champs conventionnels. Quelle synchronisation avec le processus de désignation d'un Opco par chacune des branches ? Et *quid* de la négociation des accords fondateurs de ces opérateurs ?

LE SENS DU MOT “OPÉRATEUR”

“L'acronyme Opco [pour opérateurs de compétences] exprime sans ambiguïté la nouvelle identité des Opca”, observe Jean-Marie Luttringer. Le terme opérateur “désigne quiconque intervient sur un marché pour acheter ou vendre, un opérateur de bourse par exemple”¹. Les prestations de services délivrées peuvent justifier la gouvernance paritaire. Cependant, poursuit Jean-Marie Luttringer, il s'agit de prestations de nature technique qui pourraient aussi bien être réalisées par des “opérateurs” non paritaires, dans le respect des principes du droit de la concurrence. Ce qui sera d'ailleurs le cas, selon la loi, pour les opérateurs en charge de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui seront sélectionnés sur la base de cahier des charges défini par France Compétences.

1. *Vocabulaire juridique*. Gérard Cornu, PUF.

Quel avenir pour la gestion paritaire de la formation professionnelle ?

Selon moi, la loi Avenir professionnel organise le déclin du paritarisme de gestion de la formation professionnelle. Pour commencer, rappelons que le mode de gestion paritaire, implanté en France après la Seconde Guerre mondiale, est fondé sur le principe d'“égalité des armes” entre travail et capital : organisations syndicales de salariés et organisations patronales gèrent en commun les “garanties sociales” des salariés, instituées dans le cadre d'un accord collectif de travail, et gérées par une institution mise en place par le même accord.

Force est de constater que le modèle mis en place par la loi Avenir professionnel et décliné dans le rapport Marx-Bagorski s'en écarte. Les nouveaux Opco deviennent des opérateurs techniques au service des entreprises – les donneurs d'ordre étant les branches, *via* les orientations de la CPNE³ – et de l'État par de multiples canaux : contrats d'objectifs et de moyens, pouvoir normatif, contrôle administratif et financier... La question de la gouvernance paritaire des Opco n'est pas abordée au fond par le rapport, et face à ces évolutions, elle devra être mise à l'ordre du jour. ●



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

2. Les analyses exprimées dans cette interview ont également été développées par Jean-Marie Luttringer dans sa dernière chronique : “Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport Bagorski-Marx”. www.jml-conseil.fr

3. Commissions paritaires nationales de l'emploi.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 25 octobre 2018

LE CNEFOP EXAMINE LES RÈGLES DE FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

La séance plénière du Cnefop [1] de mercredi 24 octobre a examiné le projet de décret précisant les niveaux de prise en charge financière des contrats d'apprentissage par les futurs Opérateurs de compétences. Le texte, qui détaille aussi les frais annexes à la formation (hébergement, restauration, équipement) qu'ils peuvent prendre en compte, n'a pas reçu d'avis favorable.

Le projet de décret examiné fixe les modalités d'élaboration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Il indique que les commissions paritaires nationales de l'emploi (ou à défaut les commissions paritaires de la branche professionnelle) ont la responsabilité de le déterminer en fonction du diplôme ou du titre préparé.



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

Dépenses éligibles

Ce niveau de prise en charge prend en compte « les charges de gestion administrative et les charges de production » suivantes : la conception, la réalisation des enseignements théoriques mentionnés, l'évaluation des compétences acquises par les apprentis et les frais de jurys d'examen ; la réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité ; le déploiement d'une démarche qualité. Le texte précise que les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements pourront être prises en compte « si leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans ».

Ainsi est déterminé le forfait annuel qui sera appliqué par les Opco. Ce sont les CPNE qui transmettent le niveau de prise en charge aux Opco

dont elles relèvent, et les Opco le communiquent à France Compétences. Le forfait est établi pour 2 ans minimum, sauf recommandation de France Compétences.

Mise en conformité

Le niveau de prise en charge déterminé est soumis à France Compétences qui peut faire des recommandations à la CPNE en cas de désaccord. Celle-ci a alors 1 mois pour se mettre en conformité. Faute de quoi, le niveau de prise en charge sera déterminé par décret selon les recommandations de France Compétences. Si la CPNE n'a pas arrêté de niveau de prise en charge, le ministre du Travail le déterminera par décret. France Compétences fournira la liste des CPNE défaillantes au ministre.

Frais annexes

L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge d'un apprenti reconnu personne handicapée en l'augmentant au maximum de 50 %.

Par ailleurs, le projet de décret précise la nature des frais annexes à la formation engagés par les CFA que devront financer les Opco : l'hébergement (le montant maximum de la nuitée sera précisé par arrêté) ; la restauration (le montant maximal du repas sera déterminé par arrêté) ; le premier équipement pédagogique nécessaire à la formation définis par domaine d'activité et pour tous les CFA, avec un plafond maximum de 500 euros et la mobilité internationale selon un forfait identique, déterminé par l'Opco, pour tous les CFA.

Calendrier

Le projet de décret précise les échéances : premier envoi de niveau de prise en charge des CPNE à France Compétences au plus tard le 1er février 2019. Ses recommandations doivent revenir vers les CPNE au plus tard le 15 mars 2019. Elles ont un mois pour se mettre en conformité avec ces recommandations. En tout état de cause, les décrets de niveaux de prise en charge seront pris au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Ce texte, très attendu par les acteurs de l'apprentissage, a suscité beaucoup de débats pour

ne pas obtenir d'avis favorable en fin de consultation, excepté celui de Sylvain Maillard, député LRM rapporteur de la loi. Régions de France, CGT, CFE-CGC, FO, Unsa, FSU et les CCI ont voté contre alors que les employeurs se sont abstenus (Medef, CPME, U2P, FNSEA, Udes, Fesac. La CFDT et la CFTEC n'ont pas pris part au vote et demandé un déport de celui-ci que la DGEFP n'a pas accordé.

Béatrice Delamer

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 19 octobre 2018

LA CONTINUITÉ ENTRE LE CIF ET LE CPF DE TRANSITION EST GARANTIE POUR LES FONGECIF

Le réseau des dix-sept Fongecif a été reçu mercredi 10 octobre par le cabinet de la ministre du Travail et par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour aborder les questions de la transition en 2019 et de l'avenir de ces organismes paritaires dont la disparition est programmée au 1er janvier 2020. Deux points sensibles ont été clarifiés. Sur le transfert d'une partie de l'activité des Fongecif vers les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Cpir), le ministère a donné des garanties. « *Il n'y aura pas de rupture entre le Cif et le CPF de transition* », confirme au Quotidien de la formation Martine Fournier, présidente du Fongecif Nouvelle-Aquitaine. Une assurance de continuité pour les salariés appelés à rejoindre les nouvelles commissions chargées de la gestion du CPF de transition.

Appel d'offres

Les Fongecif attendaient également des précisions sur leur positionnement sur l'appel d'offres des opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP) qui devrait être lancé au mois de mars ou avril 2019. « *Les partenaires sociaux peuvent décider de créer des structures paritaires pour répondre à cet appel d'offres* », déclare Martine Fournier. La balle est donc dans le camp des organisations syndicales et patronales. La réunion a aussi été l'occasion de discuter des conditions techniques de la période de transition. En 2019, les Fongecif assureront la gestion des Cif déjà engagés, la mise en place du CPF de transition et du nouveau dispositif pour les salariés démissionnaires porteurs d'un projet

de reconversion, et, enfin, l'activité de conseil en évolution professionnelle.

Coordination du réseau

Si les échanges avec les services du ministère ont permis d'engager « *dans un climat de confiance* » un dialogue sur la conduite de la transformation des Fongecif, il reste pour le réseau des incertitudes et à préparer l'avenir de ses 900 salariés. « *Nous sommes en ordre de marche pour coordonner nos actions au sein du réseau. Cette coordination ne date pas d'hier. Nous avons déjà travaillé ensemble sur des projets de mutualisation ou encore sur les systèmes d'information. Mais elle prend du relief dans le cadre de la réforme* », assure Martine Fournier. Des groupes de travail ont été constitués autour de différentes thématiques comme l'appel d'offres CEP ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La conduite d'une GPEC au niveau du réseau est cruciale.

Cartographie

En effet, il s'agit de cartographier les compétences existantes, d'identifier les enjeux de la transformation et d'organiser, si besoin, la montée en compétences. « *Les futures commissions paritaires ne seront pas limitées à la gestion administrative du CPF de transition. Le passage auprès d'un conseil en évolution professionnelle n'étant pas obligatoire, il faudra également accueillir et accompagner les individus dans leur projet* », indique Martine Fournier.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 11 octobre 2018

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL LANCE UN APPEL À PROJETS POUR LA PRÉPARATION À L'APPRENTISSAGE

La « prépa apprentissage », le nouveau dispositif instauré par la loi du 5 septembre, fait l'objet d'un appel à projets dont les contours viennent d'être précisés dans une [note](#) diffusée sur le site du ministère du Travail. Ce « sas » proposé en amont d'un contrat d'apprentissage a pour objectif d'aider les jeunes à affiner leur projet professionnel et à développer leurs compétences en vue d'une meilleure intégration dans le monde du travail.

En pratique, cette préparation se déroulera dans des centres de formation d'apprentis ou dans des organismes et établissements qui seront désignés par arrêté ministériel. En termes de parcours, « les organismes sont libres d'imaginer ce qui leur semble le plus adapté », précise le ministère, leur durée pouvant varier de quelques jours à plusieurs mois. Quelle que soit la solution proposée, l'accompagnement doit permettre « d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses prérequis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage ». Le nouveau dispositif vise en priorité les jeunes peu qualifiés et notamment ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la ville ou les zones rurales défavorisées.

Encourager l'innovation

Sont invités à postuler à l'appel à projets, les CFA ou groupements de CFA ainsi que les organismes compétents en matière d'insertion professionnelle et d'apprentissage associés à au moins un CFA. La sélection des projets, qui sera effectuée

par un comité présidé par la ministre du Travail ou son représentant, tiendra compte « de la crédibilité du porteur de projet ou du consortium qui le conduit, de la qualité de la gouvernance et du modèle économique, de la densité des partenariats territoriaux ou sectoriels, de la pertinence de la proposition, de l'ambition expérimentale et novatrice du projet, y compris les modes d'évaluation », précise le ministère du Travail.

Candidatures ouvertes jusqu'en avril 2019

Cet appel à projets annoncé par Muriel Pénicaud le [18 septembre](#) sera financé par le plan d'investissement dans les compétences (Pic), a rappelé Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, à l'occasion de l'assemblée générale de l'Union nationale des Missions locales, le 21 septembre. Une enveloppe de 150 millions d'euros y serait consacrée, selon les annonces faites le [9 octobre](#) aux directeurs de CFA d'Île-de-France par Antoine Foucher, le directeur de cabinet de la ministre du Travail.

Les candidats ont jusqu'au mois d'avril 2019 pour soumettre leur projet, mais une première sélection aura lieu dès décembre 2018 pour les initiatives pouvant être mises en place début 2019. Le cahier des charges sera disponible prochainement sur le site du ministère du Travail.

Estelle Durand

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 Muguuet

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 – Opcat, 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 ?**

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

la présentation en conseil des ministres.

Cette originalité se retrouve-t-elle dans la mise en œuvre ?

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

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.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

**2020**

- Financement au contrat pour l'apprentissage
- Mise en place des opérateurs du CEP

2021

- Collecte des fonds par l'Urssaf
- Certification des organismes de formation et des CFA

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.

**REPÈRES****LA COLLECTE CONFIEE AUX URSSAF**

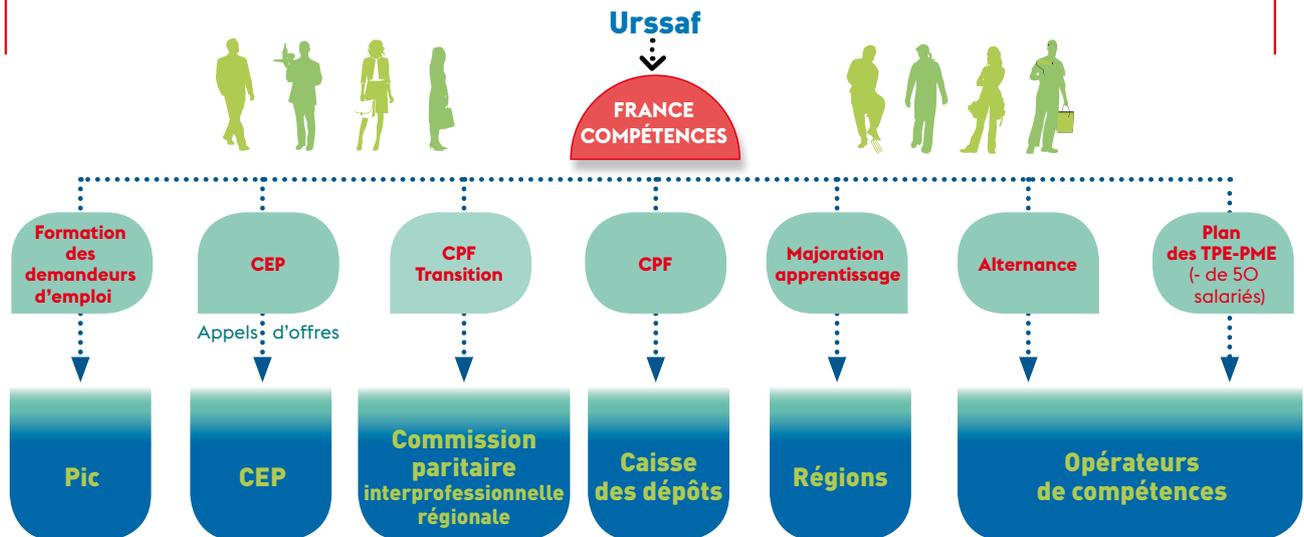
En 2021, la taxe d'apprentissage et la contribution des entreprises à la formation professionnelle seront collectées par les Urssaf et non plus par les Opca et Opco. À l'exception de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant à l'actuel "hors quota", les ressources seront centralisées au niveau 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.

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



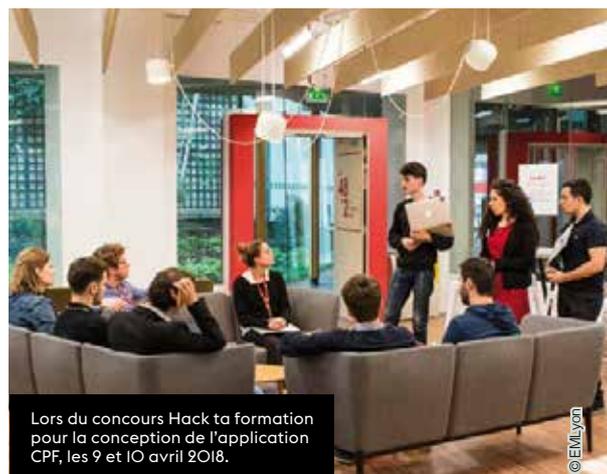
500 euros
par an, c'est
le **montant dont**
disposera chaque
salarié sur son CPF
pour se former
(dans la limite
de 5 000 euros).

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.

© EMlyon

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.

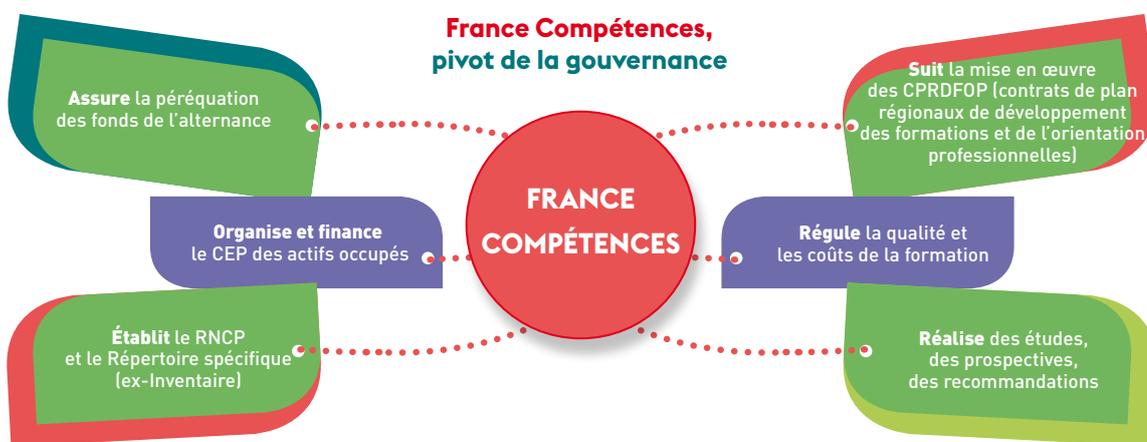
À la une

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 CNCFP¹.

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 CNCFP 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'Alpa 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 des métiers et des compétences, de cohérence de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

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

TPME et alternance

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

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



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

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

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

Calendrier

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour négocier au sein des branches professionnelles en vue de leur rattachement à un opérateur de compétences, à défaut de quoi l'État prendra le relais. Ce dernier passera aussi des conventions d'objectifs et de moyens avec les opérateurs de compétences et délivrera les nouveaux agréments, au plus tard le 1^{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'Agefos 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 renégoциé 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 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

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 ? ●

PACK BIMEDIA

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée



Bénéficiez de 15% de réduction sur les abonnements

INFFO FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date
+ version PDF

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

&

Le Quotidien de la formation

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

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

Toute l'actualité en ligne sur www.centre-inffo.fr

Détails et tarifs de ces abonnements sur : boutique.centre-inffo.fr

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



ISBN : 978-2-84821-270-8

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

