

# LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



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

16 MAI 2019



2019

# RÉFORME DE LA FORMATION SÉCURISEZ VOTRE ACTIVITÉ!



QUALITÉ



ORIENTATION



CPF



OPCO



APPRENTISSAGE

Des outils fonctionnels à jour  
de la loi Avenir professionnel  
et de ses décrets d'application

- > Plus de 800 fiches pratiques sur tous les thèmes du droit de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'apprentissage, rédigées par les juristes de Centre Inffo pour faciliter votre activité et sourcées (accès au texte réglementaire intégral).
- > Des infographies, des tableaux synthétiques, des modèles téléchargeables.
- > Une lettre trimestrielle.
- > Le guide Bilan pédagogique et financier 2019.

L'intégralité du droit de la formation mise à jour en permanence  
sur [www.centre-inffo.fr/droit](http://www.centre-inffo.fr/droit)



Abonnez-vous aux Fiches pratiques 2019 : [boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)



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

---

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

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

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

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

Ce dossier présente sous forme de synthèse un point d'étape au 16 mai 2019 de la mise en œuvre de la loi. Il décline les événements-clés ainsi que les ressources documentaires incontournables pour appréhender le sujet. Il propose également l'intégralité des préconisations des rapports qui ont nourri les débats.

Le département Documentation de Centre Inffo

Edito

# Abonnez-vous gratuitement à la nouvelle newsletter de Centre Inffo

[centre-inffo.fr/produits-services/produits/newsletters/aperçu-formation](http://centre-inffo.fr/produits-services/produits/newsletters/aperçu-formation)



## Aperçu formation

Veille stratégique sur la formation  
et l'orientation professionnelles

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

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



# Sommaire

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

- p. 5 **Synthèse**
- p. 18 **Ressources documentaires**

## **Réforme de l'apprentissage**

- p. 31 **Synthèse**
- p. 35 **Ressources documentaires**

## **Sélection documentaire**

- p. 42 **Les dates-clés de la réforme**  
Inffo formation n° 959 du 1<sup>er</sup> au 14 février 2019
- p. 43 **Les fiches d'identité des 11 opérateurs de compétences**  
Inffo formation n° 966 du 15 au 31 mai 2019
- p. 45 **Opérateurs de compétences : le temps des transformations**  
Inffo formation n° 966 du 15 au 31 mai 2019
- p. 52 **Interview de Stéphane Lardy, directeur général de France compétences**  
Inffo formation n° 964 du 15 au 30 avril 2019
- p. 54 **France compétences : un budget prévisionnel de 2,85 milliards d'euros**  
Inffo formation n° 962 du 15 au 31 mars 2019
- p. 55 **Apprentissage : 98% des recommandations de France compétences suivies par les branches**  
Le Quotidien de la formation, 29 avril 2019
- p. 56 **France compétences publie une infographie sur l'apprentissage et les niveaux de prise en charge**  
Le Quotidien de la formation du 15 mars 2019
- p. 58 **L'application mobile CPF ouvre de multiples perspectives pour l'écosystème de la formation**  
Inffo formation n° 960 du 15 au 28 février 2019
- p. 60 **Laurent Durain, dans les coulisses de l'application CPF**  
Inffo formation n° 966 du 15 au 31 mai 2019
- p. 62 **Le CEP à deux niveaux a son cahier des charges**  
Le Quotidien de la formation, 3 avril 2019
- p. 64 **L'avis de marché pour les opérateurs régionaux du CEP est publié**  
Le Quotidien de la formation, 10 avril 2019
- p. 65 **Certif Pro va coordonner les commissions paritaires interprofessionnelles régionales**  
Le Quotidien de la formation, 2 avril 2019
- p. 66 **Un accord national interprofessionnel précise les missions des « Transitions Pro », les commissions paritaires interprofessionnelles régionales**  
Le Quotidien de la formation, 1<sup>er</sup> avril 2019
- p. 68 **Lancement de l'acte 2 de la démarche qualité**  
Inffo formation n° 964 du 15 au 30 avril 2019

# Sommaire

Sommaire...

- p. 69 **Prestataires de formation : comment aborder la future certification qualité ?**  
Le Quotidien de la formation, 8 avril 2019
- p. 71 **« Nous passons d'une logique de consultation à une logique de régulation », Mikaël Charbit, France compétences**  
Le Quotidien de la formation, 17 avril 2019
- p. 73 **Fonction publique territoriale : quels enjeux de formation professionnelle pour les collectivités territoriales ?**  
Info formation n° 964 du 15 au 30 avril 2019
- p. 77 **Mettre en œuvre l'action de formation en situation de travail (Afest)**  
Le Quotidien de la formation, 13 mai 2019
- p. 79 **Quel avenir pour l'apprentissage ? (Appel à contributions Cedefop-OCDE)**  
Le Quotidien de la formation, 3 mai 2019

Dossier réalisé par le département Documentation de Centre Inffo, 16 mai 2019

Laurence Le Bars, responsable du département

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

Catherine Quentric, documentaliste

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

2019

## Journal de la réforme de la formation



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

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

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

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

Cette synthèse propose un point d'étape au 16 mai 2019, à travers notamment les principaux rapports qui ont nourri les débats. Pour chacune des deux réformes sont présentés les événements-clés et, dans un second temps, les ressources documentaires incontournables dans lesquelles est détaillée l'intégralité des préconisations des rapports.

# RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ORIENTATION

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

Au terme d'une négociation démarrée le 24 novembre 2017, les partenaires sociaux ont finalisé le 22 février 2018 l'« [accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance](#) ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Conseil des ministres sous l'appellation **projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** qui traitera également de l'assurance chômage et de l'apprentissage.

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

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

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

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

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

## ► Début des travaux parlementaires en mai 2018

### Les rapporteurs du Parlement



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



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

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



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



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



Audition de la ministre du Travail le 23 mai 2018.



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

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

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



Table ronde sur la formation professionnelle du 16 mai 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



Voir les vidéos et les comptes rendus des séances publiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

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

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

[Communiqué de presse](#)



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

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

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

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

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

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

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

 Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

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

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

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

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

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

## ► Promulgation de la loi le 5 septembre 2018



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

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

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

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

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

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

### LES PRINCIPALES MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les prestataires de formation qui souhaitent accéder à des finance-

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



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

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

### ► Le ministère du Travail agrée onze opérateurs de compétences

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

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

[Atlas](#) : 18 branches professionnelles.

[Santé](#) : 8 branches professionnelles.

[Afdas](#) : 45 branches professionnelles.

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

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

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

[Ocapiat](#) : 49 branches professionnelles.

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

[Construction](#) : 9 branches professionnelles.

[Mobilités](#) : 22 branches professionnelles.

### ► Nouveau cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

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

Selon le [Quotidien de la Formation](#) du 1<sup>er</sup> avril, L'ANI constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Cpir) devant se substituer aux Fongecif est en cours de signature. Il remplace la dénomination Cpir par celle de «Transitions Pro» suivi du nom de la région considérée. Outre la mission relative aux projets de transition professionnelle des salariés, les «Transitions Pro» devront notamment informer sur les opérateurs du (CEP) et assurer le suivi de la mise en œuvre territoriale de ce dernier. Elles seront également chargées du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles, en particulier du certificat CléA. L'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, renommée Certif Pro par l'ANI, coordonnera les Transitions Pro et assurera la régulation et l'harmonisation de leurs pratiques sur l'ensemble de leurs missions.

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



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

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



### ► Publication par France compétences de deux notes sur l'enregistrement des certifications professionnelles

Lors de sa séance du 16 avril, la commission de la certification professionnelle de France compétences a validé deux notes à destination des organismes candidats à la certification.

La première concerne le [répertoire spécifique](#), elle en définit le périmètre, la finalité et la question de l'évaluation et de l'adéquation des connaissances et compétences des projets de certification par rapport aux besoins du marché. La seconde précise les principes découlant de la nouvelle définition législative des [blocs de compétences](#).

2019

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



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

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



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

### ► Action de formation

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

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

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

### ► Apprentissage

#### Primes à l'apprentissage

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

#### Maître d'apprentissage

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

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

#### Contrôle pédagogique des formations

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

#### Contrat d'apprentissage

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

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

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

### Rémunération des apprentis

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

### Aide unique aux employeurs d'apprentis

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

### Détermination du niveau de prise en charge

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

### Greta

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

### Permis de conduire

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

### Santé

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

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

### ► Certifications professionnelles

#### Cadre national des certifications

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

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

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

#### Commissions professionnelles consultatives

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

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

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

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

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

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

### ► Compte d'engagement citoyen

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

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

### ► Compte personnel de formation (CPF)

#### Abondements

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

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

#### Conversion des heures en euros

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

#### Alimentation

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

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

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

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

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

#### Mobilisation par le salarié

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

#### Formations éligibles

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

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

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

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

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

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

**► Contrat de professionnalisation, expérimentations**

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

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

**► Contribution à la formation des entreprises**

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

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

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

**► France compétences**

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

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

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

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

**► Handicap****CDD « Tremplin »**

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

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

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

**Entreprises adaptées**

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

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

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

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

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

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

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

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

### ► Insertion par l'activité économique

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

### ► Jeunes

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

### ► Opérateur de compétences

#### Composition du dossier de demande d'agrément

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail (JO du 29. 12.18)

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

#### Agrément des Opco

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Pièces nécessaires au contrôle de service fait

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail (JO du 29. 12.18)

#### Modalités de prise en charge des dépenses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**► Orientation****DRONISEP**

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

**► Outre-mer**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# ressources documentaires



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

## OUTILS

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

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

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



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

## PROGRAMME DE TRAVAIL

### Programme de travail pour rénover notre modèle social

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

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





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

## RAPPORT PUBLIC

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

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



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

## RAPPORT

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

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



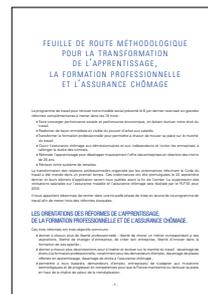
Jean-Pisani-Ferry  
Paris: Premier ministre, septembre  
2017, 68 p.

## PLAN D'INVESTISSEMENT

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

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

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



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

## FEUILLE DE ROUTE

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

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

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

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

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





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

## RÉFORME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



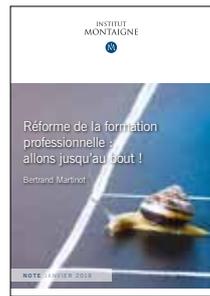
Muriel Pénicaud  
Paris: Ministère du Travail,  
15 novembre 2017, 10 p.

## DOCUMENT

### Réforme de la formation professionnelle: document d'orientation

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

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



## ENQUÊTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## RAPPORT

### Faire d'un système 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<sup>er</sup> formation et taxe d'apprentissage).
- 10- La cotisation formation professionnelle sera automatiquement collectée par les Urssaf, ce qui simplifiera les démarches administratives des entreprises.
- 11- La construction du plan de formation sera fortement simplifiée.
- 12- L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée.



Gouvernement français, 26 avril  
2018, 455 p.

## ÉTUDE D'IMPACT

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



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

## RAPPORT

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

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



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

## PROJET DE LOI

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

Les axes majeurs de la réforme de la formation professionnelle:

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

5 mesures phares de la réforme:

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



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

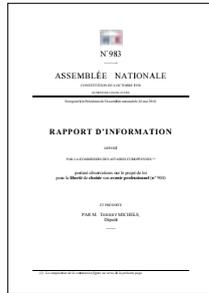


**EXTRAIT**

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

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

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



**RAPPORT D'INFORMATION**

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



**DOSSIER**

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

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



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

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

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



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

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

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



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

### ANNEXE

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



Paris : Sénat, 20 juin 2018, 174 p.

### PROJET DE LOI

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



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

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

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



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

### AVIS

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



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



## RAPPORT

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



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**



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.



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

## RAPPORT FINAL

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

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



## RAPPORT

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

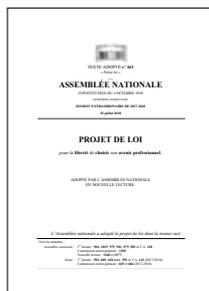


Michel Forissier, Catherine  
Fournier, Philippe Mouiller,  
Frédérique Puissat  
Paris : Sénat, 26 juillet 2018, 374 p.

## RAPPORT

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

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



## PROJET DE LOI

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



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

## TEXTE DÉFINITIF

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

Paris : Sénat, 25 juillet 2018,  
142 p.

## PROJET DE LOI

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



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

## RAPPORT

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

#### Recommandations de la mission

##### Création des opérateurs de compétences

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

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

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

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

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

##### Gouvernance des opérateurs

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

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

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

##### Mise en oeuvre des missions des opérateurs

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

Etablir des coûts cohérents entre formations similaires de branches différentes.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## RÉFÉRÉ

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

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



## LOI

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



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

## NOTE DE CADRAGE

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





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

## DOSSIER

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

#### Sommaire du dossier

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



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

## RAPPORT

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

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



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

## DOSSIER

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

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

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



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

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

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



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

## **RAPPORT**

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

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



Paris : Cnefop,  
décembre 2018, 32 p.

## **DOSSIER**

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



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

#### Chroniques 2018

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

#### Chroniques 2019

- Chronique 147 : 11 OPCO et bientôt 50 branches : les choix d'un État « chaperon »
- Chronique 146 : Observations à propos du projet d'accord constitutif de l'OPCO des « entreprises de services »
- Chronique 145 : La troisième naissance d'avatars dénommés OPCO
- Chronique 144 : « 50 nuances du temps de formation » après la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
- Chronique 143 : Les fondamentaux du droit de la formation après la loi du 5 septembre 2018





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

## DOSSIER DOCUMENTAIRE

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

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



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

## DOSSIER DOCUMENTAIRE

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

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



# RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

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

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

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

## ► Des précisions sur le financement

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



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

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

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

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

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

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

## ► Début des travaux parlementaires en mai 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

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

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

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



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

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

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

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



Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

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

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

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

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

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



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

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

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

Cette préparation, qui se déroulera en amont du contrat d'apprentissage dans des centres de formation d'apprentis ou dans des organismes et établissements désignés par arrêté ministériel, a pour objectif d'aider les jeunes à affiner leur projet professionnel et à développer leurs compétences en vue d'une meilleure intégration dans le monde du travail.

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



## LES PRINCIPALES MESURES SUR L'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

nombre d'apprentis qu'ils accueillent).

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

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

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

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

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

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

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

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

- Notice d'information pour déterminer le niveau de prise en charge des diplômes et des certifications préparés en apprentissage : [PDF – 213 ko](#)
- Support ([PDF – 146 ko](#)) détaillant le contenu des bases d'information mises à disposition à compter du 2 janvier 2019 :

- Liste des coûts annuels de formation par apprenti publiés en préfectures et liste des opérateurs de compétences : [Excel - 3 Mo](#)
- Liste des opérateurs de compétences : [Word - 14 ko](#)
- Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017 par diplôme préparé lors de la formation et par branche d'employeurs d'apprentis : [Excel - 3 Mo](#)
- Indicateurs sur la distribution des coûts annuels de formation par apprenti et par diplôme et titre à finalité professionnelle : [Excel - 247 ko](#)
- Formulaire-type de réponse : Excel - [248 ko](#)

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

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

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

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



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

### ► Apprentissage

#### Primes à l'apprentissage

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

#### Maître d'apprentissage

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

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

#### Contrôle pédagogique des formations

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

#### Contrat d'apprentissage

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

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

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

#### Rémunération des apprentis

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

#### Aide unique aux employeurs d'apprentis

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

#### Détermination du niveau de prise en charge

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

#### Permis de conduire

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

#### Greta

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

#### Santé

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

# ressources documentaires

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



## PROGRAMME

### Programme de travail pour rénover notre modèle social

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

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



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

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



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

## RAPPORT

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

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



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

## FEUILLE DE ROUTE

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

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

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

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

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



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



## DIAGNOSTIC

### Concertation sur l'apprentissage

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

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



## LIVRE BLANC

### Propositions pour une réforme ambitieuse de l'apprentissage

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

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



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

## RAPPORT

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

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

#### Propositions au plan national :

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

#### Propositions au plan européen :

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



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



## SYNTHÈSE

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

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

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

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

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



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

## PROPOSITIONS

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

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

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





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

## RAPPORT

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

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

Les 44 propositions ciblent en premier lieu les jeunes et leur famille. Elles reposent sur une amélioration de leur information notamment par des indicateurs de qualité des CFA, une meilleure préparation des jeunes avec la création d'un « sas » qui permette de bien préparer le jeune à l'entrée en apprentissage et un meilleur accompagnement tout au long du parcours d'apprentissage, y compris lorsqu'il y a rupture du contrat. Pour qu'ils soient davantage en prise avec les aspirations des jeunes, ces parcours doivent être sécurisés et fluidifiés, ce que visent ces propositions. Le rapport formule également des recommandations en vue d'une meilleure prise en compte des contraintes de l'entreprise. Sont ainsi proposées la rédaction de référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins de l'entreprise ainsi que la suppression de certains freins réglementaires qui peuvent peser sur leurs choix d'embauche. Le maître d'apprentissage serait obligatoirement formé et verrait également son rôle valorisé. Enfin, le rapport propose de faire évoluer la gouvernance actuelle de l'apprentissage. Cela passe notamment par la création d'une agence de l'apprentissage chargée de coordonner les acteurs, de donner de la visibilité aux jeunes et aux familles sur l'apprentissage ainsi que de simplifier les modalités d'accompagnement tout au long du parcours.

Extrait  
du Rapport Brunet

## PROPOSITIONS

### Les 44 propositions du rapport

Muriel 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<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup>. En classe de 3<sup>ème</sup>, prévoir une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme.
- 2- Introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs, chefs d'établissement et inspecteurs de l'Éducation nationale.
- 3- Rendre publics les indicateurs d'insertion professionnelle pour toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (enregistrement de droit et sur demande) et engager un travail avec les branches professionnelles pour mieux informer les jeunes sur les rémunérations moyennes à l'embauche à l'issue du diplôme.
- 4- Rendre accessible sur le portail de l'alternance un nombre restreint d'indicateurs sur la qualité et les performances de chaque CFA. Ces indicateurs, reposant sur des enquêtes réalisées par les CFA, devront être fiabilisés à terme à partir des différentes sources d'information dont dispose l'administration sur les apprentis.
- 5- Basculer les élèves scolarisés en DIMA vers les classes de 3<sup>ème</sup> dites « préparatoires à l'enseignement professionnel » intégrant des phases de découverte professionnelle ainsi qu'un nouvel enseignement de transition vers l'activité professionnelle.
- 6- Faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) en direction des élèves du cycle 4 en classe à découverte professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel.
- 7- Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours pour permettre à l'apprenti d'acquies les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise.
- 8- Prévoir le financement de la formation en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage (3 mois maximum) ou dont le contrat a été rompu (un an maximum).
- 9- Inciter les CFA et lycées professionnels à conventionner pour développer les « stages passerelles » permettant à des jeunes de changer de formation.
- 10- Renforcer le rôle du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) en matière de promotion des contrats d'apprentissage et d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'apprentissage lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié.
- 11- Confier à l'Agence de l'apprentissage la mission de mettre en synergie, par le biais d'un dispositif d'appel à projets « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), l'offre d'intermédiation des contrats d'apprentissage et les acteurs de l'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage.
- 12- Mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent.
- 13- Mettre en place un « référent handicap » au sein des CFA en prévoyant, le cas échéant, une majoration du financement au contrat.
- 14- Prévoir une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup>.
- 15- Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les Opca-Octa, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## DOSSIER DE PRESSE

### Transformation de l'apprentissage

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

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





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

## PROJET DE LOI

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

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

Les axes majeurs de la réforme de l'apprentissage :

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

Cinq mesures phares de la réforme :

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



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

## DOSSIER DE PRESSE

### « #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](http://apprentissage.gouv.fr). Une quarantaine d'apprentis ont déjà été interviewés pour initier l'opération.



Paris : Cnefop, novembre 2018, 100 p.



## RAPPORT

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

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



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



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

## KITS

### Kits Mobilité européenne ou internationale des alternants



Ministère du Travail,  
mars 2019, 12 p.



## BROCHURE

### Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage

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

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



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

## KIT

### Ouvrir votre propre CFA

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



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

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

*L'essentiel*



# LES DATES-CLÉS DE LA RÉFORME

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

Infographie Centre Info

www.centre-info.fr

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

 conversion des heures acquises en euro (15 euros par heure)	 lancement de l'application mobile et gestion du CPF par la Caisse des dépôts	 intégration des abondements dans le système de gestion de la Caisse des dépôts
---	--	--



**1<sup>er</sup> JANVIER 2019 :**  
CRÉATION DE **FRANCE COMPÉTENCES**

**2021 :** COLLECTE DE LA **CONTRIBUTION UNIQUE** PAR L'**URSSAF**



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

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



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

### CPF DE TRANSITION

<p><b>JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019</b> gestion des demandes et prise en charge financière par les Fongecif</p>	<p><b>JANVIER 2020</b> gestion des demandes et prise en charge financière par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales</p>
---	---

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

 Le CEP des salariés est assuré par les Fongecif et Opacif	 sélection par appel d'offres des opérateurs habilités à délivrer le CEP des actifs occupés du secteur privé	 mise en place des nouveaux opérateurs CEP pour les actifs occupés du secteur privé
---	---	--

## FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

<p><b>1<sup>ER</sup> AVRIL 2019</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>détermination du <b>niveau de prise en charge</b> des contrats d'apprentissage pour chaque titre et diplôme préparé</li> <li>entrée en vigueur du <b>nouveau mode de financement</b> des contrats pour les nouveaux CFA (non conventionnés par les Régions)</li> </ul>	<p><b>JANVIER 2020</b></p> <p><b>généralisation</b> du nouveau mode de financement des contrats</p>
---	---

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 31 mai 2019

*À la une*

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

LES FICHES D'IDENTITÉ

# DES 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie  Centre Inffo

## Afdas

### PÉRIMÈTRE

 Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement

**45 branches professionnelles**  
**Nombre d'entreprises : nc**  
**Nombre de salariés : nc**



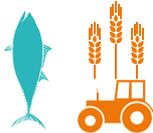
Présidente : **Isabelle Gentilhomme**, Syndicat national du théâtre privé (SNTP)  
Vice-présidente : **Angeline Barth**, Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT (FNSAC-CGT)  
Commissaire du gouvernement : **Natacha Djani**  
Directeur général : **Thierry Teboul**

► Opcas préfigurateur : **Afdas**

## Ocapiat

### PÉRIMÈTRE

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



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

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

► Opcas préfigurateurs : **Fafsea, Opcalim**

## Atlas

### PÉRIMÈTRE

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

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

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

► Opcas préfigurateurs : **Fafiec, Opcabaia**



## Opcos 2i

### PÉRIMÈTRE

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

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



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

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

## Opcos de la cohésion sociale

### PÉRIMÈTRE

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

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



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

► Opcas préfigurateur : **Uniformalion**

## À laune

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

### Opcommerce

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

► Opcas préfigureurs : **Forco**

### Opco de la construction

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

► Opcas préfigureurs : **Constructyts**

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

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

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

### Opco des entreprises de proximité

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

► Opcas préfigureurs : **Actaliens, Agefos-PME**

### Opco Mobilités

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

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

### Opco Santé

#### PÉRIMÈTRE

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



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

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

► Opcas préfigureurs : **Unifaf**

#### NOTES :

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

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

Retrouvez la présentation des opérateurs de compétences sur le site de Centre Inffo : [www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco](http://www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco)

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 31 mai 2019

*À la une*



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

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

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



*À la une*

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

# OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : ATTENTION TRAVAUX !

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

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

## REPÈRES

### LA MOBILISATION DE L'INTERSYNDICALE DES OPCA/OPCO

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



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

### Différences culturelles

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

## À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS



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

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



directrice générale de préfiguration et commence ses travaux opérationnels.

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



## 3 QUESTIONS À

**René Bagorski**, président de l'Afref<sup>1</sup>, co-auteur avec Jean-Marie Marx du rapport sur les opérateurs de compétences

## "Les Opco doivent pouvoir disposer de moyens suffisants"

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

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

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

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

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

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

**Comment garantir une gouvernance efficace ?**

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

<sup>1</sup>. Association française de réflexion et d'échange sur la formation.

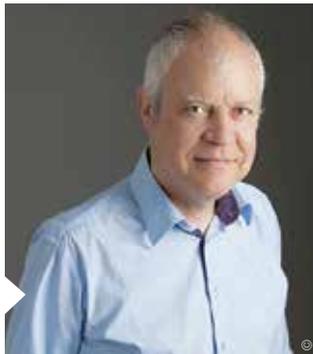
Propos recueillis par Catherine Trocquemé

**À la une**

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS



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



Sébastien Bosch (Unicancer),  
président de l'Opco Santé.

**●●** Nous lançons un plan de formation pour permettre aux salariés d'Opco Santé de conseiller au mieux les TPE-PME"

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

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

**Question de ressources**

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

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

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

**REPÈRES****LES ORGANISMES DE FORMATION ONT LEUR OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

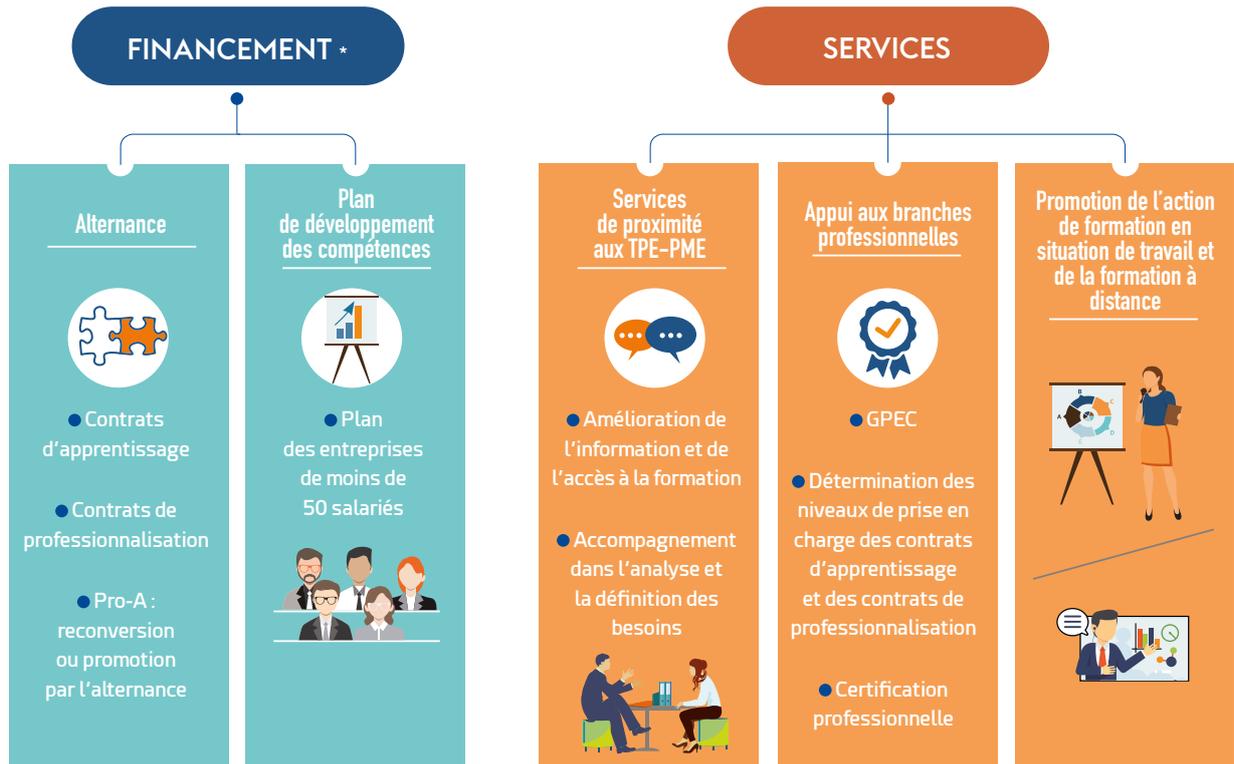
Fin du suspense pour les organismes de formation. La branche professionnelle rejoint finalement l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. Malgré la volonté des partenaires sociaux de trouver un consensus, la branche n'avait pas été en mesure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

**À la une**

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

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

Infographie Centre Inffo



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

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



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



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

*À la une*

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

# RÉINVENTER LES OFFRES DE SERVICES AUX ENTREPRISES

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

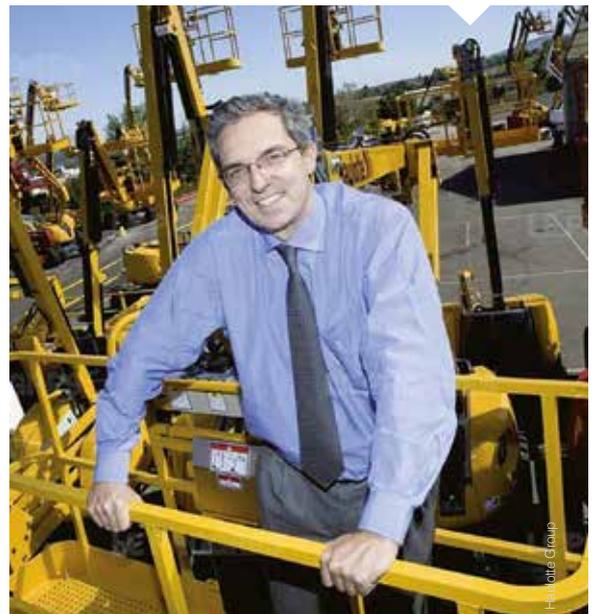
**P**as de répit pour les partenaires sociaux. Après avoir négocié le rapprochement de leurs opérateurs de compétences sur des champs d'intervention cohérents et réorganisé leurs structures, ils devront très vite concevoir des prestations et des outils innovants à l'attention des entreprises.

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

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

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

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



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

## À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

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



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

### Développer l'apprentissage

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

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

### Accroître la proximité

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

## “ Nous construisons un nouveau monde ”

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

### Mutualisation volontaire

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

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

## REPÈRES

### CE QU'ATTENDENT LES ENTREPRISES

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

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

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

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 30 avril 2019

## L'interview

### Parcours

**1991**  
rejoint FO en qualité de juriste

**2001**  
permanent à la Fédération générale des travailleurs de l'agroalimentaire, de l'alimentation, des tabacs et services annexes FO

**2007**  
secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et de la formation

**2016**  
inspecteur général des affaires sociales

**2017**  
directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail

**2018**  
directeur général de France Compétences



**STÉPHANE LARDY**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE FRANCE COMPÉTENCES

# “EXIGEANT, LE TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS DE FRANCE COMPÉTENCES SUPPOSE UN EFFORT DE PÉDAGOGIE”

Trois mois après son installation, France Compétences a engagé des travaux décisifs pour le nouvel écosystème de la formation professionnelle. Stéphane Lardy, son directeur général, dresse un premier bilan de cette nouvelle instance de régulation.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

### Quel bilan dressez-vous des premiers travaux de France Compétences ?

Un bilan positif. Après une phase de préfiguration très rapide, nous avons tenu un calendrier serré afin de donner de la visibilité aux acteurs dans la mise en œuvre de la réforme. Le conseil d'administration se réunit tous les mois et nous n'avons pas hésité à ajouter un conseil d'administration extraordinaire pour finaliser les recommandations faites aux branches sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

La gouvernance quadripartite se met en place dans le respect de la parole de chacun. Elle se révèle constructive. France Compétences est une instance décisionnelle. Le travail demandé aux administrateurs est exigeant sur des sujets parfois complexes. Cela suppose un effort de pédagogie. Nous avons ainsi organisé des réunions

techniques sur la méthodologie de la construction des niveaux de prise en charge ce qui a permis de la faire évoluer.

### Que retenir-vous du travail d'évaluation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ?

Rappelons que France Compétences n'est pas là pour fixer les prix pratiqués par les CFA. Notre objectif est de faire converger les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage fixés par les branches professionnelles pour chaque titre ou diplôme préparé dans leur secteur.

Premier constat, les branches ont joué le jeu : 185 commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) sur 240 ont émis des valeurs, certaines sur l'ensemble des titres et diplômes de leur périmètre, d'autres se concentrant sur leur cœur de métier.

*L'interview*

## “ Nous avons tenu un calendrier serré afin de donner de la visibilité aux acteurs ”

À partir de ces propositions, nous avons déterminé une valeur pivot fondée sur le calcul d'une médiane ou d'une moyenne et défini une marge de tolérance. Ce qui est rassurant, c'est que les branches, avec l'appui des opérateurs de compétences, ont réalisé un travail analytique de leurs coûts au contrat et ne se sont pas inscrites dans une logique inflationniste. Au final, 70 % des valeurs proposées ont été jugées convergentes et 30 % ont fait l'objet de recommandations.

Les branches ont jusqu'à ce 15 avril pour les prendre en compte. À défaut, l'État fixera le niveau de prise en charge par décret. Ce sera le cas aussi pour celles qui n'ont pas émis de valeurs. Tous les niveaux de prise en charge devraient être fixés courant mai et ce, pour une durée de deux ans.

Mais le processus de recommandation n'est pas statique. Des révisions sont possibles. Nous allons instaurer un dialogue de gestion avec les branches, les réseaux de CFA et les représentants des Régions. Ces échanges doivent nous permettre de faire évoluer, si besoin, les niveaux de prise en charge et de tenir compte de la création de nouvelles certifications sur des métiers émergents, notamment.

### Quelles sont les autres échéances ?

Le 4 avril, le conseil d'administration a discuté le lancement de la procédure de passation du marché "Service CEP délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par FranceCompétences", hors agents publics. C'est un nouveau marché. Je peux dire que nous serons très vigilants sur d'éventuels conflits d'intérêts, ou encore sur la capacité des candidats à assurer leur service dans tous les territoires. France Compétences se chargera de la sélection des opérateurs. Nous devons finaliser l'instruction des dossiers en octobre prochain.

À moyen terme, nous aurons aussi à aborder la question de la démarche qualité. France Compétences établira une liste des autorités labellisées. En parallèle, nous avons à construire notre système d'information qui fera l'interface avec les autres acteurs comme la Caisse des dépôts, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, les opérateurs du CEP ou encore l'Urssaf.

### L'ORGANISATION DE FRANCE COMPÉTENCES

#### Cinq directions métiers :

Politiques de financement : Cécile Bosdonnat  
Régulation : Michel Ferreira-Maia  
Certification professionnelle : Mikaël Charbit  
Territoires et partenariats : Véronique Dessen-Torres  
Évaluation et observations : Marc-Antoine Estrade

#### Quatre commissions :

Certification professionnelle  
Recommandations  
Audit et finances  
Évaluation

Autre sujet à lancer, celui des observatoires des branches. Nous allons travailler avec les opérateurs de compétences afin de rendre plus accessibles et plus homogènes leurs analyses. Il sera aussi intéressant de définir un langage commun notamment sur les compétences.

### Comment s'organisent les équipes de France Compétences ?

Trois directions support et cinq directions métiers opérationnelles ont été créées (voir encadré). S'ajoutent à cette organisation, quatre commissions. Ce sont des lieux d'impulsion, d'initiative et d'aide à la décision. Elles travailleront en étroite collaboration avec les directions métiers. La commission de la certification professionnelle a débuté ses travaux et commence mi-avril à étudier les premières demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux.

En même temps, nous avons recruté un responsable des ressources humaines, une fonction essentielle pour fédérer les équipes et identifier les nouveaux besoins en compétences. Nous avons prévu une enveloppe correspondant à 3 % de notre budget de fonctionnement pour le plan de développement des compétences des équipes dans des domaines comme notamment le traitement de la donnée statistique, l'analyse financière. ●

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 31 mars 2019

## L'essentiel



### France Compétences UN BUDGET PRÉVISIONNEL DE 2,85 MILLIARDS D'EUROS

**France Compétences poursuit son installation** avec un troisième conseil d'administration tenu le 7 mars sous la présidence de Jérôme Tixier. L'occasion de valider le budget prévisionnel 2019 à hauteur de 2,85 milliards d'euros. Un montant fondé sur l'estimation de la collecte au titre de la masse salariale 2019. 2,83 milliards sont alloués au budget d'intervention et 20,5 millions au budget de fonctionnement et d'investissement (dont la formation des salariés de France Compétences). Ce qui est inférieur d'environ 2 millions d'euros au plafond fixé par décret pour 2019 et à la somme des budgets des trois structures existant préalablement (FPSPP, Cnefop et CNCP). Ces 2 millions économisés sont réaffectés au budget d'intervention

(à la péréquation interbranches pour l'alternance). La composition des commissions Recommandations, Évaluations et Audit et finances a été validée. La première est présidée par Max Roche (Medef) et la seconde par Philippe Debryne (CFDT). Pour des raisons de disponibilité, Audit et finances bénéficie d'une coprésidence assurée par David Margueritte et Georgette Bréard, tous deux représentant Régions de France. Par ailleurs, Stéphane Lardy a pris ses fonctions de directeur général de France Compétences le 1<sup>er</sup> mars. Sa nomination a été officialisée par décret publié le 28 février. Précédemment directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail, Stéphane Lardy

Jérôme Tixier,  
président de France  
Compétences.



a conduit la mission de préfiguration de France Compétences, d'octobre à décembre 2018. Depuis la création de la nouvelle instance nationale de régulation, le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il en assurait la direction générale par intérim.

**+ D'INFOS**

[www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 29 avril 2019

# APPRENTISSAGE : 98% DES RECOMMANDATIONS DE FRANCE COMPÉTENCES SUIVIES PAR LES BRANCHES

**L**es branches professionnelles ont largement suivi les premières recommandations émises par France compétences concernant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, indique l'organisme public dans un communiqué du 26 avril.

Un mois après son conseil d'administration du 13 mars qui a débouché sur l'émission de 6 728 recommandations à destination des branches professionnelles concernant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, ([lire notre article](#)), France compétences a transmis au ministère du Travail le bilan des réponses des branches, qui ont largement suivi ses recommandations. Les commissions paritaires des 163 branches avaient ce délai pour commenter les recommandations et transmettre leurs nouveaux niveaux de prise en charge.

## 123 recommandations pas suivies

« À l'issue de ce délai, il résulte que 162 branches professionnelles se sont prononcées et que 6 605

recommandations ont été suivies par les branches, soit plus de 98 % » indique France compétences. Toutefois, 123 recommandations n'ont pas été suivies, par 14 commissions paritaires de branche, soit qu'elles n'aient pas communiqué de nouvelles valeurs, ou que les nouvelles valeurs ne respectent pas la recommandation.

## Un décret pour conclure

Ces cas seront arbitrés par un décret du ministre chargé de la formation professionnelle qui viendra fixer les niveaux de prise en charge définitifs pour les branches professionnelles et diplômés concernés. Ce qui « permettra de disposer ainsi de l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage » conclut France compétences.

Béatrice Delamer

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 15 mars 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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



### MOBILISATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

**80%**

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

Les propositions des branches concernent 3 370 diplômés ou titres.

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



### Résultats

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

**70%** convergences

**30%** recommandations

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

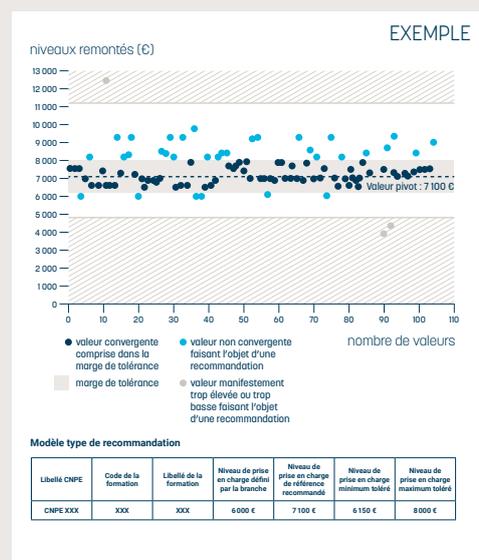
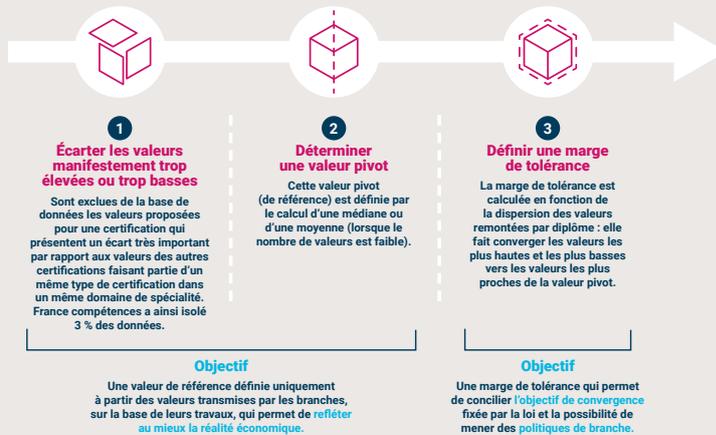
Cela représente 6 729 recommandations sur les 22 756 valeurs transmises par les branches professionnelles.

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



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

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



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



*Innovation*

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



© Stephane Amelink Photographie

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

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

Estelle Durand

### LA SOLUTION

#### QUOI ?

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

#### COMMENT ?

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

#### COMBIEN ?

**33 millions** de personnes potentiellement concernées.

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

#### Outil de régulation

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

Indirectement, la place de marché sera

**Innovation**

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

**Outil de simplification**

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

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

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

**Outil d'innovation**

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

ner des indications sur des métiers émergents et des formations à développer", suggère le directeur de la formation.

Plus globalement, les données sur le profil et les parcours des bénéficiaires seront des informations à même de nourrir l'écosystème. "Il faut que nous trouvions le moyen - dans le respect de la réglementation sur les données personnelles - de permettre aux chercheurs, aux observatoires de branches ou autres, de travailler sur ces données", souhaite Laurent Durain.

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

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

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

**Comparer et évaluer**

- Commentaires laissés par les bénéficiaires

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

- sans appel à un intermédiaire
- sans validation administrative



Entrée en vigueur annoncée :  
second semestre 2019



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

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 31 mai 2019

## Portrait

Directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts, Laurent Durain est en charge de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et, en particulier, de la plateforme numérique du nouveau compte personnel de formation (CPF).

Mariette Kammerer

# LAURENT DURAIN

## DANS LES COULISSES DE L'APPLICATION CPF

**L**a future application mobile du CPF, c'est lui. Même s'il préfère mettre en avant son collectif de travail. Laurent Durain a été nommé en juillet 2018 directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts (CDC) pour mettre en œuvre ce vaste chantier. Un défi qui l'a enthousiasmé : *"Permettre à 33 millions de personnes d'accéder à la formation professionnelle et de faire des choix éclairés grâce à un outil numérique accessible à tous, c'est l'opportunité d'une vie"*, confie-t-il.

### Créateur de synergie

La tâche est immense et la construction de la plateforme numérique en elle-même n'est que la partie émergée de l'iceberg. *"Il y a eu d'abord une phase importante de conception réglementaire pour se mettre en conformité avec le droit, puis aussi l'aspect gestion de fonds, qui est le cœur de métier de la CDC, et, enfin, tout un travail de pédagogie à faire avec les partenaires extérieurs"*, explique-il. *Cela va donc bien au-delà de la seule conception informatique.* Véritable homme-orchestre, son rôle est de créer une synergie interne et externe autour de ce projet qui mobilise toutes les compétences de la CDC et de sa filière système d'information.

### Travail en mode "start-up"

*"En interne, comme nous sommes tenus par des délais très courts, nous avons adopté un modèle de start-up, en réunissant au même endroit des juristes, développeurs, financiers et ingénieurs,*



**1.** Actuellement, pour s'engager dans l'armée de terre, il faut obligatoirement avoir au minimum 17 ans et demi, avec accord parental. Cependant, il est possible d'effectuer une période militaire à partir de 16 ans.

**2.** Not in education, employment or training : ni en formation ni en emploi.

**3.** Diplôme d'études universitaires générales, bac + 2. Depuis 2003-2006, le Deug en deux ans et la licence en un an sont remplacés par la licence en trois ans.

explique Laurent Durain. *Nous rencontrons des éditeurs de logiciels, nous regardons ce qui se fait de mieux dans le champ industriel. Bref, on baigne dans un esprit d'innovation. Et sans perdre de vue notre mission de service public, qui est de servir l'intérêt général"*, précise-t-il. La CDC réfléchit aussi aux réponses à apporter aux exclus du numérique.

Le pilotage du projet se fait en lien étroit avec les pouvoirs publics : *"Nous faisons le point tous les quinze jours avec le directeur de cabinet de la ministre Muriel Pénicaud, puisque nous mettons en œuvre un mandat confié par les pouvoirs publics"*, ajoute-t-il.

Autres acteurs à prendre en compte et à intégrer au projet : les organismes de formation (OF). *"Nous devons faire en sorte que l'arrivée du nouveau CPF ait un impact positif sur les demandes de formation. Les OF doivent certes y trouver leur compte, mais l'utilisateur final aussi, ce qui nécessite un partenariat équilibré et transparent."*

La CDC les informe régulièrement, rencontre les têtes de réseau, et a mis à disposition une version bêta de la plateforme. *"Pour tester les fonctionnalités de l'outil avec les OF, nous avons lancé un cycle de co-construction sous forme d'ateliers - conduite du changement, approche marketing, etc. - afin d'avancer ensemble."*

Dernier partenaire à mettre dans la boucle : les entreprises : *"Il faut les sensibiliser, expliquer les possibilités qu'offre le CPF, pour qu'au premier trimestre 2020 elles soient prêtes à subventionner des formations et abonder les comptes."*

## Portrait



“Avoir une approche formation, des systèmes d'information, et beaucoup de conviction”

bio

1999

au service RH de l'armée, reconversion des anciens militaires

2007

DGEFP, chef de la mission d'ingénierie et des systèmes d'information

2004

chargé de l'observatoire de la VAE au Carif-Oref de Bretagne

2018

Caisse des dépôts, directeur de la formation professionnelle

suivi et vu grandir le CPF depuis 2015, puisque j'accompagnais les équipes du ministère. Alors, quand le projet de réforme est sorti, et que Michel Yahiel<sup>6</sup> a cherché un mouton à cinq pattes ayant une approche formation, systèmes d'information, et une forte conviction, j'y suis allé.”

### La VAE en pratique

Un projet “exaltant” donc, mais qui selon lui “demande autant d'énergie que d'humilité”. Qu'est-ce qui a conduit Laurent Durain à relever ce défi ? “La relation emploi-formation guide mon parcours depuis des années, confie-t-il. Je me suis engagé dans l'armée à 16 ans<sup>1</sup> en fin de troisième. J'aurais pu être un jeune Neet<sup>2</sup> !”, sourit-il. Resté quinze ans dans l'armée, il en a passé six au service RH pour s'occuper de la réinsertion professionnelle des militaires. Tout en travaillant, il passe un Deug<sup>3</sup>, une licence, une maîtrise, et obtient son DESS<sup>4</sup> grâce à une VAE !

Ayant quitté l'armée, il travaille pendant deux ans au Carif-Oref de Bretagne, où il construit l'observatoire de la VAE et accompagne des reconversions professionnelles. Il devient ensuite responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à la ville d'Issy-les-Moulineaux qui externalise son service RH. Puis arrive enfin à la DGEFP<sup>5</sup>, d'abord comme chef de projet du système d'information des Missions locales, puis comme chef de la mission d'ingénierie et des systèmes d'information. “J'ai



4. Diplôme d'études supérieures spécialisées. Remplacé par le master, également de niveau bac + 5.

5. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

6. Ancien conseiller social à la présidence de la République, puis commissaire général à la stratégie et à la prospective de France Stratégie (2017-2018), Actuellement directeur des retraites et de la solidarité à la Caisse des dépôts.

### “Être un vrai opérateur métier”

C'est donc avec la rigueur et la détermination d'un ancien militaire que Laurent Durain s'est jeté à l'eau. Bien conscient de l'enjeu. “Au-delà de la conduite du projet, nous devons nous insérer dans l'écosystème de la formation professionnelle, regarder les prix, la qualité. Bref, être un vrai opérateur métier.”

Une première version – en phase de test, donc – de l'application mobile, intitulée Mon compte formation, permet de rechercher, d'acheter et d'évaluer une formation, tandis que la CDC paie l'organisme de formation. “Je tape un mot-clé et toutes les formations disponibles autour de moi s'affichent, avec la durée et le prix, montre-t-il sur son smartphone. Nous nous sommes inspirés des sites de vente en ligne auxquels les gens sont habitués. Il fallait proposer quelque chose de familier et d'ergonomique.” La plateforme sera ouverte aux OF en septembre, ce qui leur laissera deux mois pour “remplir les rayons”, et permettra de “tester la robustesse du système”. Avant sa mise en ligne en novembre 2019. ●

# LE CEP À DEUX NIVEAUX A SON CAHIER DES CHARGES

**L**e cahier des charges du conseil en évolution professionnelle version loi du 5 septembre 2018 a été publié au *Journal officiel* samedi 30 mars 2019. Les grands principes d'intervention sont conservés. Comme prévu, l'offre de services est désormais organisée en deux niveaux. Déploiement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En amont du compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) représente le volet accompagnement de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Désormais financée, la prestation dispose d'un nouveau cahier des charges fixé par arrêté du 29 mars 2019.

## Finalités et publics

Comme son prédécesseur, le CEP 2020 s'adresse à tout actif, quel que soit son statut et sans considération d'âge, de secteur d'activité ou de qualification. Les étudiants et les retraités peuvent toujours y accéder, à condition d'occuper un emploi. Il se définit comme un « processus d'appui pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie » de changement. Une liste non limitative énumère le type d'objectifs qui rentrent dans le cadre du CEP : évolution professionnelle, insertion, développement des compétences, mobilité interne ou externe, reprise ou création d'activité, etc.

## Offre de services

Avec l'arrêté du 29 mars 2019, exit les trois niveaux de conseil du CEP version loi du 5 mars 2014. Les anciens accueils individualisés, conseil personnalisé et accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel sont remplacés par

deux niveaux de conseil, qui recouvrent l'ancien périmètre : « *Accueil individualisé et adapté au besoin de la personne* », et « *Accompagnement personnalisé* ». La notion de conseiller « référent », inscrite au cahier des charges 2014 pour assurer la continuité de service, disparaît. Toutefois, les actifs qui le souhaitent peuvent continuer à être accompagnés par le même opérateur en cas de changement de statut. Il est précisé que le CEP ne remet pas en cause les droits et obligations liés au statut du bénéficiaire : un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi reste, par exemple, tenu de définir un projet personnalisé d'accès à l'emploi. Sous certaines conditions<sup>[1]</sup>, il peut, en revanche, à sa demande, être accompagné au titre du CEP par un autre opérateur.

Comme dans l'ancien système, les deux niveaux de conseil ne sont pas à considérer comme des étapes successives, mais sont à mobiliser en fonction des souhaits et besoins du bénéficiaire. Facultative dans le cadre du premier niveau, l'élaboration d'un document de synthèse à remettre au bénéficiaire est obligatoire dans le cadre du deuxième niveau.

## Mise en œuvre

Tous les principes de mise en œuvre du CEP en vigueur dans le cahier des charges 2014 (gratuité, égalité d'accès, accessibilité, confidentialité, impartialité, etc.) sont repris dans celui de 2020. Le principe d'une offre présentielle éventuellement enrichie d'une offre à distance est également conservé. En cohérence avec la montée en puissance du concept d'accompagnement, le conseiller en évolution professionnelle reste un « *facilitateur* » : il ne s'agit pas de faire à la place mais de « *co-construire* ». Seulement cité dans le cahier des charges 2014, le principe de neutralité est cette fois-ci précisé : « *le recours par les actifs*



1. Par exemple, s'il est en activité ou s'il a changé de statut en cours d'accompagnement.

2. Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

3. Service public régional de l'orientation

*bénéficiaires du CEP à des prestations de formation ou d'accompagnement rendues par ces mêmes opérateurs doit être limité et encadré par France compétences* ». C'est une clarification de l'ancien système qui mélangeait les notions de neutralité et d'impartialité. Le conseiller doit en revanche coopérer avec tout organisme ou institution délivrant des services utiles (formation, bilan de compétences, VAE, etc.) au parcours des actifs qu'il conseille. Il peut aussi, si le bénéficiaire le souhaite, poursuivre son accompagnement CEP pendant et à l'issue de la prestation externe.

### Suivi et coordination des acteurs

France compétences est en charge du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre du CEP au niveau national. Au niveau régional, cette responsabilité revient aux Transitions Pro (ou commissions paritaires interprofessionnelles, voir notre article), en lien avec les Crefop<sup>[2]</sup>. Un rapport annuel de suivi est transmis à France compétences. La coordination de l'action de l'ensemble des organismes participant au SPRO<sup>[3]</sup>, notamment les opérateurs du CEP, est assurée par la Région.

### Qui délivre ?

Au-delà des opérateurs nationaux que sont Pôle emploi, les Cap emploi, l'Apec et les Missions locales, il reste à désigner les opérateurs régionaux. En charge des actifs occupés hors agents publics, ceux-ci seront sélectionnés par France compétences conformément aux règles de la commande publique, après avis du Crefop.

Nicolas Deguerry

### + D'INFOS

**Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail, Journal officiel de la République française du 30 mars 2019 : [Format PDF – 0,93 Mo](#)**

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 29 avril 2019

# L'AVIS DE MARCHÉ POUR LES OPÉRATEURS RÉGIONAUX DU CEP EST PUBLIÉ

**L'**avis de marché du service de conseil en évolution professionnelle (CEP) délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences est publié. La date limite de candidature est fixée au 6 mai 2019 à 12h. Les opérateurs retenus seront déployés à partir de 2020.

personnalisé; accompagnement personnalisé. Sont indiqués pour chacune de ces unités: les finalités, les modalités de mise en œuvre, les délais d'exécution, une estimation du temps moyen par conseiller et les livrables. Les trois autres unités sont liées aux moyens et au pilotage du service: initialisation; pilotage et moyens; réversibilité et transférabilité.



1. Pôle emploi, Apec, Cap emploi et Missions locales.

C'est une des grandes nouveautés de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel: en plus des opérateurs nationaux du conseil en évolution professionnelle<sup>[1]</sup>, le CEP sera également délivré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour les actifs occupés hors agents publics, par des opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences sur la base d'un appel d'offres national. Après l'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle (voir notre article), c'est cet appel d'offres qui vient d'être publié sur le site Achat-Public.com.

## Profils et moyens humains

L'appel d'offres précise également la composition a minima de l'équipe de l'opérateur. Sont requis un directeur de projet, un manager, des profils conseillers dont des conseillers experts en ingénierie de parcours de développement des compétences et un interlocuteur dédié de France compétences. En l'absence de certification Conseiller CEP, le cahier des clauses techniques particulières mentionne en annexe les compétences et registres d'intervention attendus du conseiller.

## Unités d'œuvre adaptables

Selon le cahier des clauses techniques particulières, l'appel d'offres est « volontairement peu prescriptif sur l'ingénierie de délivrance du service pour inviter les opérateurs à innover et à proposer des modalités de mise en œuvre les plus pertinentes et les plus adaptées à un service CEP de qualité ». Dans cette perspective, l'appel d'offres s'efforce d'éviter la « standardisation » en proposant des « unités d'œuvre ». Il reviendra aux opérateurs sélectionnés d'« adapter leur mise en œuvre [...] à la demande et aux besoins du bénéficiaire ».

Afin que le CEP soit véritablement un « fil rouge de l'accompagnement professionnel », il est également souligné que France compétences veillera à ce que les opérateurs du CEP déploient « des actions de coopération avec les acteurs du territoire ».

L'avis de marché et l'ensemble des documents afférents sont consultables sur [Achat-Public.com](http://Achat-Public.com).

Nicolas Deguerry

## **D'INFOS**

**Accord-cadre n° 2019-04-04 « Service de conseil en évolution professionnelle délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences » :**  
[www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)

Ces unités d'œuvre sont au nombre de six. Trois concernent l'interaction avec les bénéficiaires du CEP: aiguillage; premier niveau de conseil

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 2 avril 2019

# CERTIF PRO VA COORDONNER LES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES



1. Aux termes de l'accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 15 mars, en cours de signature, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle sera dénommée Certif Pro.
2. En cours de signature.
3. Philippe Debruyne conserve le statut de président provisoire de Certif Pro jusqu'au conseil d'administration qui se réunira en mai 2019, avec l'objectif d'installer un bureau pour 2 ans, dont la présidence.
4. Instance créée par les animateurs de la commission Cif-congé individuel de formation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour accompagner la transformation des Fongecif.

**M**ardi 26 mars, le bureau de l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif Pro<sup>[1]</sup>) ne s'est pas contenté d'aborder CléA ([voir notre article](#)). Ont également été traités le pilotage des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et le modèle économique de l'association.

Sur la question du pilotage des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, rebaptisées Transitions pro par l'accord national interprofessionnel du 15 mars<sup>[2]</sup>, Certif Pro est en ordre de marche. Dans le cadre d'un dialogue avec France compétences, c'est une meilleure articulation entre les dimensions politique et opérationnelle qui est recherchée. En charge de la coordination des futures Transitions pro, Certif pro devient ainsi tête de réseau pour les interrelations avec France compétences sur le CPF de transition. Pour Philippe Debruyne, président provisoire de Certif Pro<sup>[3]</sup>, il s'agit là d'une amélioration par rapport à l'ancien comité national exécutif<sup>[4]</sup> des Fongecif qui « souffrait de ne pas avoir de pilotage politique ». Dès le mois d'avril, Certif Pro échangera avec France compétences pour évoquer le mode de fonctionnement durant la période de transition en 2019 et préparer la mise en réseau des Transitions pro. L'ANI précise que Certif Pro devient dès cette année « l'interlocuteur unique de l'État et de France Compétences sur toutes questions nationales concernant les associations Transitions Pro et pour tous les sujets liés à la transformation des Fongecif. »

## Ressources financières

Le bureau du 26 mars a également abordé la question des moyens économiques nécessaires

au fonctionnement de Certif Pro (animation, édition des certifications, systèmes d'information, etc.). Car si l'association bénéficie d'un soutien jusqu'au 30 juin dans le cadre d'un marché de l'ex Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sur la dimension certification, Philippe Debruyne souligne qu'il reste à inventer la suite. Ce qui devrait être fait lors des prochains bureaux et d'un conseil d'administration, prévu en mai, qui permettra de stabiliser l'association en cohérence avec les principes de l'ANI du 15 mars.

## Worldskills 2023

Enfin, Philippe Debruyne indique avoir également reçu mandat du bureau pour poursuivre le soutien qu'apportait le Copanef à la candidature de la France à [Worldskills 2023](#). Au-delà de la seule dimension événementielle, le président provisoire de Certif Pro souligne espérer un « effet levier » pour mobiliser l'ensemble des acteurs autour du développement de l'apprentissage et de la qualité de la formation des jeunes. Reste à voir les formes concrètes que prendra le soutien de Certif Pro : « a minima un courrier de soutien dans le dossier de candidature de la France, mais il y a certainement d'autres choses à faire... », conclut Philippe Debruyne.

Nicolas Deguerry

## D'INFOS

Article à suivre sur l'accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 15 mars.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 1<sup>er</sup> avril 2019

# UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL PRÉCISE LES MISSIONS DES « TRANSITIONS PRO », LES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES

**T**rès attendues pour la validation et prise en charge des projets de transition professionnelle, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales vont pouvoir se mettre en place. En cours de signature, l'accord national interprofessionnel constitutif est bouclé. Présentation.

Selon nos informations, l'accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Cpir) a reçu l'aval de l'ensemble des organisations patronales<sup>[1]</sup> et de trois organisations syndicales sur cinq<sup>[2]</sup>. Fruit de la loi du 5 septembre 2018 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel, les Cpir se substituent aux Fongecif et en gardent la personnalité morale. Leur mission ? Assurer la gestion des projets de transition professionnelle des salariés. Jugée peu signifiante, la dénomination Cpir est remplacée par « Transitions Pro », suivi du nom de la région considérée (Transitions Pro Bretagne, Transitions Pro Corse, etc.). Chacune de ces commissions paritaires interprofessionnelles régionales Transitions Pro est en charge de trois missions.

## Transitions professionnelles

Comme le prévoyait la loi, la première mission concerne les transitions professionnelles. Il s'agit d'instruire les demandes de prise en charge des projets des salariés, de vérifier le caractère réel

et sérieux du projet de reconversion des salariés démissionnaires, d'assurer le contrôle qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et de payer les frais résultant des actions de formations mentionnées au 1<sup>o</sup> de l'[article L.6313-1](#) du code du Travail. Le périmètre des prises en charge financières est précisé par l'[article D6323-21](#). Sont notamment concernés les frais pédagogiques, les frais annexes et les frais liés à la validation des compétences et connaissances des projets de transition professionnelle, la rémunération de bénéficiaires et la prise en charge des cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur ainsi que les dépenses réalisées au titre du suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Une instance paritaire de recours gracieux est créée au sein des Transitions Pro, qui sont également chargées des transmissions à France compétences des demandes de médiation relatives aux projets de transitions professionnelles.

## Besoins en compétences et accompagnement

Dans le cadre de leur deuxième mission, les Transitions Pro ont pour tâche d'assurer l'information du public sur les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) et d'assurer le suivi de la mise en œuvre territoriale du CEP. Elles sont responsables des diagnostics emploi/compétences territoriaux et de l'élaboration des partenariats régionaux permettant l'élabo-



1. PMedef, CPME, U2P.
2. CFDT, CFTC et FO.

ration et la mise en œuvre des parcours professionnels. Leur incombe également la définition des critères régionaux d'évaluation des dossiers de transition professionnelle et la validation du projet réel et sérieux de reconversion professionnelle.

### **Certifications paritaires interprofessionnelles**

C'est une nouveauté apportée par l'Ani, les Transitions Pro sont chargées, par délégation de l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles. Ce qui inclut, notamment, le certificat de connaissances et de compétences professionnelles CléA. Elles doivent organiser et tenir les jurys paritaires de validation en région, et ainsi examiner les dossiers et délivrer les certifications au candidat salarié ou demandeur d'emploi. Elles sont aussi responsables, sur leur territoire, de l'habilitation des organismes

formateurs complémentaires des organismes nationaux.

### **Coordination des Transitions Pro**

L'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, renommée Certif Pro par l'Ani, est chargée de la coordination des associations Transitions Pro. Il lui revient d'assurer la régulation et l'harmonisation de leurs pratiques sur l'ensemble de leurs missions. L'ANI précise que Certif Pro devient dès cette année « l'interlocuteur unique de l'État et de France compétences sur toutes questions nationales concernant les associations Transitions Pro et pour tous les sujets liés à la transformation des Fongecif ».

**Nicolas Deguerry**

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 30 avril 2019

# Guide PRO

EXPERTISE

Un référentiel national unique

## LANCEMENT DE L'ACTE 2 DE LA DÉMARCHE QUALITÉ

Loïc Lebigre,  
consultant à Centre Inffo



### Le volet qualité de la réforme entre dans sa phase de mise en œuvre.

À dater du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les prestataires de formation devront être certifiés pour bénéficier d'un financement public ou mutualisé. Le nouveau dispositif est fondé sur un référentiel national unique et des modalités d'audit communes. Pour les 40 763 organismes de formation "datadockés", dont 6 000 certifiés, il s'agit dès maintenant de s'approprier le dispositif et engager si besoin des transformations.

### LES OBJECTIFS DU NOUVEAU DISPOSITIF QUALITÉ

Avec le Datadock (base de données partagée), les organismes de formation ont réalisé un travail de formalisation de leurs process. C'est une première pierre. Le nouveau système devrait être l'opportunité pour eux de mettre en place des outils d'optimisation de leur activité et de gestion des risques. Le nouveau système repose sur un référentiel national unique (défini par décret). La future certification qualité sera dispensée par un certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac).



## 2

### LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ

Le nouveau référentiel reprend les différentes étapes de la conception de l'action de formation dans une approche d'engagement de services. De nouveaux indicateurs consolident la démarche. C'est le cas de l'analyse du besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise ou le financeur, ou encore de la définition des objectifs opérationnels et évaluables de la prestation. Également en exergue : la capacité d'un organisme de formation de s'inscrire dans son environnement socioéconomique autour de la veille réglementaire et du suivi des évolutions des métiers et compétences, la co-construction dans les formations en situation de travail ou encore l'accompagnement des stagiaires. Avec ce référentiel national, les prestataires savent avec précision ce qu'ils doivent mettre en œuvre.

## 3

### L'AUDIT DE CERTIFICATION

Le référencement des prestataires *via* Datadock était fondé sur une logique déclarative accompagnée de contrôles *a posteriori* réalisés parfois par plusieurs financeurs. Avec le nouveau système, les organismes de formation devront démontrer leur professionnalisme lors de l'audit, communiquer sur leurs outils et sur la manière dont ils vont mettre en œuvre les indicateurs. Les modalités sont fixées par la loi et l'accréditation sécurise l'offre des certificateurs. Le parcours de certification comprend un audit initial au cours duquel le certificateur peut émettre des recommandations d'amélioration, un audit de suivi et l'audit de renouvellement au bout de trois ans. Des aménagements sur les modalités d'audit ont été prévus pour les prestataires référencés au Datadock et déjà certifiés. ●

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

# PRESTATAIRES DE FORMATION : COMMENT ABORDER LA FUTURE CERTIFICATION QUALITÉ ?

**L'**obligation d'être certifié pour intervenir dans le cadre de financements publics ou mutualisés entrera en vigueur en janvier 2021. Les prestataires de formation qui visent ce nouveau sésame ont intérêt à engager des réflexions sur le sujet dès maintenant. Explications avec les parties prenantes du futur système de certification qualité, à l'occasion d'un événement organisé, jeudi 4 avril, par Centre Inffo.



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

L'échéance paraît lointaine. La certification qualité s'appliquera aux organismes de formation intervenant sur des fonds publics ou mutualisés à partir de 2021. « Mais il est judicieux de ne pas attendre et de s'y préparer dès maintenant », observe Loïc Lebigre, consultant de Centre Inffo. En effet, même si le référentiel national de certification a été construit dans la continuité des indicateurs existants, se conformer au futur système (lire le décryptage de Centre Inffo) nécessitera d'adopter de nouveaux réflexes.

## Démontrer et non plus déclarer

Les prestataires n'auront plus à choisir entre l'un des 53 labels et certificats reconnus par le Cnefop<sup>[1]</sup>. Un référentiel unique s'appliquera. Et la certification sera délivrée après audit par un organisme certificateur accrédité par le Cofrac. Une procédure qui marque une rupture. « Il ne suffira plus de se déclarer conforme mais de le démontrer en fournissant des éléments de preuve », souligne Loïc Lebigre. Communes à tous les certificateurs, les modalités d'audit qui seront précisées par arrêté permettent de garantir un « traitement équitable », selon Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur politiques de formation et contrôle à la DGEFP.

## Éléments de preuve

L'audit initial se déroulera sur site (une journée au minimum, hors cas particulier) sous forme d'entretien. « Les auditeurs doivent être des professionnels de l'audit mais aussi de la formation professionnelle », souligne Stéphane Rémy. Lors de cet échange, « l'auditeur va chercher à comprendre la façon dont fonctionne le prestataire et évaluer sa conformité avec les indicateurs sur base des éléments de preuve fournis », explique Philippe Bourdalé, chef de produit de l'Afnor certification. Sur base du rapport de l'auditeur, l'organisme certificateur décidera ou non de délivrer la certification. En cas de non-conformité mineure, il faudra remettre un plan d'action pour obtenir le feu vert. Une non-conformité jugée majeure, parce qu'elle a un impact direct sur la qualité de la prestation, nécessitera un contrôle des actions correctives mises en place. Les prestataires disposant d'un label ou d'un certificat reconnu par le Cnefop bénéficieront de modalités d'audit aménagées. « Mais ils devront décrocher la nouvelle certification, car il n'y aura pas de système d'équivalence », prévient Stéphane Rémy.

## Début des audits au second semestre

En pratique, les organismes certificateurs seront accrédités en deux temps. Une fois leur dossier jugé recevable, ils pourront commencer à auditer les prestataires. Les premiers certificateurs devraient être opérationnels au second semestre 2019. Après les avoir évalués en situation, le Cofrac décidera de leur octroyer ou non l'accréditation. « Un prestataire qui se serait engagé dans la démarche de certification avec un organisme qui se verrait finalement refusé l'accréditation ne sera pas pénalisé », précise Iris Duvignaud, responsable

d'accréditation du Cofrac. Le prestataire pourra se tourner vers un autre certificateur « sans avoir à recommencer la démarche ».

Selon la DGEFP, plus de 31 000 organismes interviennent aujourd'hui sur des fonds publics ou mutualisés. Et sont donc susceptibles de s'engager dans la démarche qualité. Sur le terrain, les certificateurs qui s'appêtent à se positionner sur le marché, tels que Bureau Veritas, Afnor Certification, ICPF&PSI, ISQ OPQF et SGS, se préparent à faire face à un pic d'activité et renforcent leurs équipes d'auditeurs.

### Un guide pratique à venir

Étant données les échéances, la DGEFP et le Cofrac, conseillent aux prestataires de ne pas attendre l'accréditation des certificateurs pour commencer à se préparer. La lecture des décrets

et arrêtés détaillant le référentiel et les modalités d'audit constituent une bonne base. Leur publication est attendue au plus tard en mai. Dans la foulée, le ministère du Travail publiera un « guide de lecture » précisant les éléments de preuve à fournir. L'accompagnement par un tiers est aussi une possibilité. Mais cet appui ne peut être fourni par un certificateur, impartialité oblige. Une fois le prestataire prêt, se posera la question du choix de l'organisme certificateur. Sa réputation, ses tarifs, ses délais et son périmètre d'intervention, son offre de certifications – rien n'empêche en effet un prestataire de s'engager dans une autre démarche en plus de la certification réglementaire -, autant de critères à étudier avant de s'engager.

Nicolas Deguerry

#### Le nouveau système de certification qualité

Une **certification** obligatoire à partir de janvier 2021 pour les prestataires intervenant sur des fonds publics ou mutualisés (janvier 2022, pour les CFA existants).

Activités concernées : action de formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), apprentissage.

Une certification nationale reposant sur **sept critères**, délivrée par des organismes **certificateurs accrédités** par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par des instances de labellisation reconnues par France Compétences.

Un **référentiel unique** de certification comportant **32 indicateurs** dont **22** communs à tous les prestataires.

Des **modalités d'audit** communes à tous les certificateurs pour l'appréciation des critères de qualité.

Une procédure de certification en **trois étapes** : audit initial (sur site), audit de surveillance au bout de 18 mois (sur site ou à distance) et audit de renouvellement (sur site) avant l'échéance de trois ans (durée de validité de la certification).

Des modalités d'audit initial aménagées pour les prestataires détenteurs de **labels** ou **certifications** reconnus par le Cnefop.

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
du 17 avril 2019

# « NOUS PASSONS D'UNE LOGIQUE DE CONSULTATION À UNE LOGIQUE DE RÉGULATION », MIKAËL CHARBIT, FRANCE COMPÉTENCES

**L**a réforme de la formation et de l'apprentissage porte un volet sur la refonte des certifications professionnelles. Centre Inffo y consacre ce jeudi une matinée d'information. Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences, présente pour le Quotidien de la formation l'esprit et les enjeux des nouvelles règles.

**Le Quotidien de la formation : Quels sont les grands axes de la réforme du système des certifications professionnelles ?**

**Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle au sein de France compétences :**  
« Nous passons d'une logique de consultation à une logique de régulation. Au sein de [France compétences](#), la commission de la certification professionnelle à composition quadripartite a été resserrée et ses prérogatives renforcées. La direction de la certification professionnelle que j'anime prépare les travaux de la commission. Les instructeurs spécialisés par filière économique traitent les demandes d'enregistrement. Dans un souci d'efficacité, les dossiers présentés à la commission seront classés entre ceux qui ne nécessitent pas de débat – dans un sens favorable ou non – et ceux qui seront discutés. La réforme vise à homogénéiser et élever le niveau d'exigence des certifications. Cela passe par les sept critères définis par décret et rendus opposables mais aussi par une nouvelle doctrine qui en découle. Nous travaillons actuellement avec la commission sur des notes qui précisent la manière dont s'appliquent et se traduisent ces critères. Elles

permettront de garantir l'équité de l'examen des dossiers et d'harmoniser les pratiques. C'est un point essentiel. En effet, l'obligation de construire des certifications solides en blocs de compétences répond à l'enjeu stratégique de la sécurisation des parcours professionnels et de la formation tout au long de la vie. La possibilité de créer des équivalences représente un levier d'attractivité et de recrutement pour les entreprises. »

**Quels sont les objectifs des notes de doctrine ?**

« Nous avons besoin d'un outil de référence pour accompagner l'évolution des certifications professionnelles et permettre aux certificateurs de travailler dans le même sens avec un langage commun. Il y a trois projets de notes, sur les trois référentiels des certifications – activité, compétences, évaluation –, sur les blocs de compétences et, enfin, sur le répertoire spécifique. Les modalités d'évaluation y seront ainsi précisées, l'écriture en compétences y sera formalisée. Cette exigence dans la conception des référentiels permet de se reposer la question de la formation certifiante. La construction de blocs de compétences déjà à l'œuvre depuis 4 ans exigeait une définition claire. Ils « contribuent à l'exercice autonome d'une activité professionnelle », nous dit la loi. La note indiquera notamment le processus d'évaluation pour chacun d'eux. Enfin, la note sur le répertoire spécifique précisera la liste des certifications éligibles, habilitations, CQP, certifications transversales ou encore certifications complémentaires. Nous serons particulièrement vigilants sur leur valeur d'usage qui devra être

documentée par une note d'opportunité et des éléments de preuve de leur usage par les acteurs économiques. »

### **Quel est, selon vous, l'impact de cette évolution sur l'approche des certificateurs**

« Cette refonte des certifications doit pousser les certificateurs à identifier et analyser les besoins comme point de départ. Le passage d'un catalogue de formation à la certification n'est pas du tout automatique.

L'ingénierie de certification est un véritable métier qui exige un investissement.

Les organismes de formation sont invités à se rapprocher des entreprises et peuvent aussi regrouper. Les branches, à qui la loi a confié de nouvelles responsabilités joueront un rôle clé. Elles pourront s'appuyer sur leurs opérateurs de compétences pour développer une offre de certification ou une identification des compétences adaptées à leurs besoins. Nous les rencontrons et les accompagnons dans leurs démarches »

### **Quel est votre calendrier ?**

« La commission se réunira une fois par mois. Nous montons en charge progressivement.

À ce jour, nous disposons de 99 dossiers en instruction et de 243 en phase de recevabilité.

Nous venons de tenir notre deuxième réunion. Elle a permis notamment de débattre sur les notes relatives aux blocs de compétences et au répertoire spécifique ainsi que d'examiner les premiers dossiers. En mai nous étudierons une cinquantaine de dossiers et près de 90 en juin. Il faut compter environ 4 à 5 mois entre le dépôt du dossier et la prise de décision par la commission. Nous avons également en parallèle un gros travail

à réaliser autour de l'interopérabilité de nos systèmes d'information et d'un nouveau site public qui devrait être lancé mi-mai. d'accréditation du Cofrac. Le prestataire pourra se tourner vers un autre certificateur « sans avoir à recommencer la démarche ».

Selon la DGEFP, plus de 31 000 organismes interviennent aujourd'hui sur des fonds publics ou mutualisés. Et sont donc susceptibles de s'engager dans la démarche qualité. Sur le terrain, les certificateurs qui s'approprient à se positionner sur le marché, tels que Bureau Veritas, Afnor Certification, ICPF&PSI, ISQ OPQF et SGS, se préparent à faire face à un pic d'activité et renforcent leurs équipes d'auditeurs.

### **Un guide pratique à venir**

Étant données les échéances, la DGEFP et le Cofrac, conseillent aux prestataires de ne pas attendre l'accréditation des certificateurs pour commencer à se préparer. La lecture des décrets et arrêtés détaillant le référentiel et les modalités d'audit constituent une bonne base. Leur publication est attendue au plus tard en mai. Dans la foulée, le ministère du Travail publiera un « guide de lecture » précisant les éléments de preuve à fournir. L'accompagnement par un tiers est aussi une possibilité. Mais cet appui ne peut être fourni par un certificateur, impartialité oblige. Une fois le prestataire prêt, se posera la question du choix de l'organisme certificateur. Sa réputation, ses tarifs, ses délais et son périmètre d'intervention, son offre de certifications – rien n'empêche en effet un prestataire de s'engager dans une autre démarche en plus de la certification réglementaire -, autant de critères à étudier avant de s'engager.

**Catherine Trocquemé**

**INFFO FORMATION**  
du 15 au 30 avril 2019

## À la une



Lors de la première édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale organisée en juillet 2016 par le Centre national de la fonction publique territoriale.

© CNFPT

## *Fonction publique territoriale*

# QUELS ENJEUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

Dans les mois ou les années qui viennent, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel produira ses effets dans l'univers territorial. La formation professionnelle est également l'un des chantiers phares de la prochaine réforme de la fonction publique, présentée par le ministre de l'Action et des Comptes publics le 27 mars. Un certain nombre de questions demeurent en suspens – monétisation du compte personnel de formation (CPF), avenir du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), etc. Comment les collectivités territoriales se sont emparées du CPF ? Comment gèrent-elles leur problématique de formation, à l'heure du numérique et de la dématérialisation ?

— X —

*À la une*QUELS ENJEUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE  
POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

# LE CPF SE DIFFUSE EN DOUCEUR DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Disponible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation, guère utilisé, au sein des collectivités territoriales. Deux ans après son lancement, son appropriation par les agents demeure encore limitée.

Éric Delon



**D**irectrice générale adjointe ressources humaines de la ville d'Aix-en-Provence (2 300 agents), Sonia Pavic fait état, en ce début de printemps 2019, d'une vingtaine de demandes de formation liées au CPF (compte personnel de formation) de la part de ses agents. "La délibération par rapport à ce nouveau dispositif, au niveau de la ville, s'est déroulée en juillet dernier, indique-t-elle. Nous avons mis un certain temps pour créer les comptes et pour déterminer le budget que nous souhaitons lui allouer, mais le processus est sur de bons rails. Nous avons fixé un budget de 1 000 euros par agent et par an."

À l'instar de la mairie d'Aix-en-Provence, les collectivités territoriales se sont progressivement emparées de ce dispositif en vigueur, pour ce qui les concerne, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il remplace le droit individuel à la formation (Dif).

## Portabilité des droits, du privé au public

La philosophie du CPF tant dans l'univers privé que public (y compris pour les contractuels) est explicite : permettre aux agents de se former tout au long de leur vie professionnelle, quelle que soit leur situation ou leur contrat de travail. "Les droits inscrits au CPF étant portables et sans péremption, l'agent qui intègre une collectivité conserve les droits déjà acquis dans le public ou le privé", explique Isabelle Béguin, avocate associée chez Oppidum Avocats.

Elle rappelle que le crédit d'heures a évolué par rapport au Dif. Chaque agent peut désormais cumuler 24 heures par an (jusqu'à 120 heures sur cinq ans), puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures,

qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. Pour les agents de catégorie C (niveau inférieur au BEP/CAP), il sera possible de cumuler non pas 24, mais 48 heures par an jusqu'à 400 heures sur cinq ans. Quant aux heures de l'ancien Dif, elles ont été reprises.

## Accompagnement personnalisé

Concrètement, le CPF doit permettre à chaque agent d'accéder à une qualification ou de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (nouvelles responsabilités, mobilité ou reconversion professionnelle, etc.).

Pour l'utiliser, l'agent doit rédiger une demande en précisant la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée. "Dans ce cadre, nous permettons à nos agents de bénéficier d'un accompagnement personnalisé soit par un tuteur de la collectivité soit par un consultant d'un Centre de gestion", souligne Sonia Pavic, qui rappelle que la collectivité examine les demandes au regard du calendrier proposé, des priorités légales (acquisition du socle des compétences, préparation aux concours et examens, etc.) ou de celles qu'elle s'est fixées.

À noter que la collectivité possède toute latitude pour refuser la formation en motivant sa décision. ●●●

Chaque agent  
acquiert**24**

heures de CPF  
par an  
jusqu'à 120 heures  
sur cinq ans,  
puis 12 heures par an  
jusqu'à 150 heures.

**À la une****QUELS ENJEUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE  
POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?****3 QUESTIONS À**

**Martine François**, directrice générale adjointe du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), chargée de la formation

**“40 % de nos formations relèvent d'une logique de sur-mesure”**

**Dans quelle mesure l'offre du CNFPT a-t-elle évolué ces dernières années, avec notamment l'arrivée massive du numérique ?**

Le CNFPT a opéré une réingénierie en profondeur de son offre de service. La majorité des formations sont désormais construites en itinéraires de formation et les durées des sessions sont plus courtes, afin de mieux prendre en compte les contraintes professionnelles des agents et des collectivités territoriales. Nous proposons davantage de formations territorialisées dites “sur-mesure”, telles que les formations en intra-collectivité. Ces formations ont représenté près de 40 % de nos formations en présentiel réalisées l'an dernier.

**Qu'en est-il des formations à distance ?**

Notre pédagogie s'organise très majoritairement autour des temps de formation en présentiel, mais celles-ci sont dynamisées par des activités pédagogiques participatives et enrichies par des ressources et des formations à distance. En deux ans, la moitié des stages de formation continue délivrés par le CNFPT ont été revus pour intégrer ce modèle.

**De quelle façon avez-vous développé ces formations mixtes ?**

E-connaissances, e-ressources, e-communautés professionnelles thématiques, plateforme de

formation collaborative en ligne, séminaire en ligne, de nombreuses modalités numériques enrichissent ainsi la palette de nos services. Au travers de ces communautés thématiques (réseaux sociaux d'apprentissage), les professionnels peuvent échanger des pratiques et des réalisations, partager des informations, bénéficier des apports d'experts. Le CNFPT compte aujourd'hui 66 547 membres sur les 50 e-communautés thématiques différentes qu'il propose et anime. En 2018, nous avons également proposé 24 Mooc, sur la plateforme France Université numérique, qui ont accueilli 191 000 stagiaires.

Propos recueillis par **Éric Delon**



La place de la Marie d'Aix-en-Provence.

En France, 4 500 communes emploient quelque 22 000 policiers municipaux.



© De Neyat



L'Institut national spécialisé d'études territoriales de Dunkerque est l'un des cinq instituts du CNFPT.

© CNFPT

**REPÈRES****UN RAPPORT PRÉCONISE UNE REFORME DU SYSTÈME**

Le rapport “Formation et gestion des carrières des agents territoriaux” du député (LaRem) Jacques Savatier et du sénateur (LaRem) Arnaud de Belenet, remis au Premier ministre le 12 février dernier, propose une réforme importante avec la création d'un nouvel établissement, appelé Organisation représentative des employeurs publics territoriaux (Orept), comme structure tutélaire des centres de gestion (CDG) et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). L'Orept deviendrait le seul collecteur des contributions des collectivités. Le périmètre du CNFPT serait réduit aux formations correspondant à des priorités nationales et, pour les autres, il serait mis en concurrence dans le cadre de marchés publics. Le conseil d'administration du CNFPT, réuni le 27 mars, a jugé que ces propositions étaient “de nature à complexifier l'environnement” et qu'elles suggéreraient “une privatisation du service public de la formation professionnelle des agents territoriaux”.



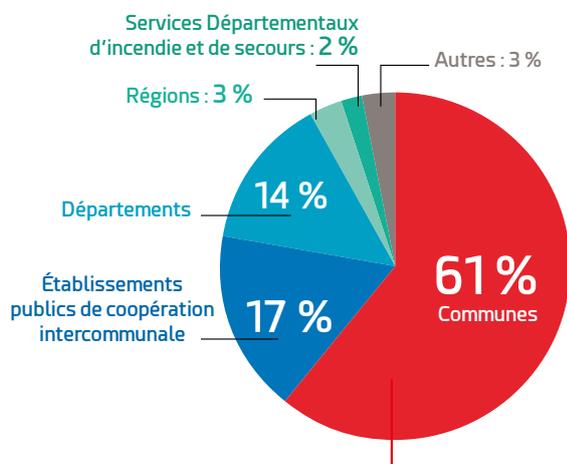
## À la une

QUELS ENJEUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE  
POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

### Chiffres-clés de l'activité de formation 2017<sup>1</sup> du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

1. Les chiffres 2018 ne sont pas encore disponibles.

#### RÉPARTITION DE LA FORMATION PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ



2,3

millions de journées  
de formation (contre 1,9  
en 2008, + 16 %)

895 000

stagiaires  
formés (contre 718 534  
en 2008, + 25 %)

14 100

formateurs  
dont près de 60 % sont  
des agents territoriaux

49 000

agents  
ont participé  
à des e-formations

Les nouveaux locaux  
du CNFPT au Mans.



- cette dernière pouvant être contestée par l'agent devant la Commission administrative paritaire (CPA).

“La loi prévoyant que les actions de formation doivent avoir lieu en priorité pendant le temps de travail, l'administration doit impérativement maintenir la rémunération de l'agent”, souligne Isabelle Béguin. Et la collectivité doit prendre en charge les frais pédagogiques (avec un plafond).

#### Pas encore de monétisation

Quant à la monétisation des heures, qui s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le privé à hauteur de 500 euros (porté à 800 euros pour ceux ayant

un niveau inférieur au BEP/CAP) jusqu'à 5 000 euros (ou 8 000 euros), elle pourrait l'être aussi dans la fonction publique territoriale. “La prise en charge par le CPF demeure faible. Il est fort probable que l'équilibre territorial ne sera pas respecté, certaines collectivités possédant davantage de moyens que d'autres”, déplore le directeur général des services (DGS) d'une communauté d'agglomération francilienne.

Directeur général des services de la commune d'Anzin (350 agents), dans le département du Nord, Ivan Thumerel reconnaît que le CPF, comme le Dif auparavant, n'est encore utilisé que de manière marginale dans sa ville. “Nous devons davantage communiquer sur le sujet auprès de nos agents”, indique-t-il.

Même constat à Cornebarrieu, une commune de 6 000 habitants en Haute-Garonne : “Certains de nos agents se sont emparés de leur CPF, même si cela demeure encore relativement confidentiel en raison du manque de recul et de maîtrise sur le dispositif”, note Maryline Michel, la directrice des ressources humaines. Nous n'avons clairement pas suffisamment communiqué sur ce sujet, alors qu'il s'agit d'un chantier important à développer pour notre collectivité. Car le dispositif favorise les parcours personnels en y consacrant un budget spécifique.” ●

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 13 mai 2019

# METTRE EN ŒUVRE L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

**L'**Action de formation en situation de travail (Afest) a été inscrite dans la loi du 5 septembre 2018 et formalisée par décret. Innovante, cette nouvelle modalité a vocation à se développer dans les entreprises. Leïla Ben Salem, consultante senior au sein de Centre Inffo décrypte les enjeux de sa mise en œuvre.

## Le Quotidien de la formation : Comment se définit l'Afest ?

Leïla Ben Salem : L'Afest est encadrée par un décret. Volontairement souple dans ses modalités d'application, le texte réglementaire formalise néanmoins les phases de mise en œuvre et sécurise ainsi la démarche, la différenciant des formations dites « sur le tas ». Deux grandes séquences organisent le déploiement de l'Afest. L'analyse de l'activité permet d'identifier les compétences ciblées par l'action de formation et les mises en situation de travail apprenantes. La phase réflexive réalisée par un référent Afest interne ou externe à l'entreprise doit intervenir hors des temps de production. A ne pas confondre avec l'évaluation réalisée en amont afin de positionner le stagiaire, en milieu puis en fin de formation.

Dans son esprit, l'Afest doit se construire comme un parcours individualisé dans lequel tous les outils pédagogiques ont leur place.

Les expérimentations menées par différents Opcas montrent que cette nouvelle modalité de formation cible tout particulièrement des compétences ou des blocs de compétences sur

des formats variables entre 10 et 110 heures. Elles ont également mis en valeur un des principaux atouts de l'Afest : à l'issue de leur formation, les personnes sont immédiatement opérationnelles.

QDF : Quelles sont les conditions de mise en œuvre de l'Afest pour une entreprise ?

**L. B. S :** Avant de se lancer dans cette démarche, une entreprise doit s'interroger sur ses besoins et la faisabilité de cette modalité de formation. L'Afest répond particulièrement bien à certaines situations. C'est le cas de l'absence sur le marché ou sur son territoire d'une offre de formation adaptée, de savoir-faire très rares ou encore d'un public très éloigné du système d'apprentissage classique perçu comme trop scolaire.

Une fois la décision prise, il est essentiel que la direction et le management de l'entreprise s'engagent pleinement dans la démarche.

L'Afest a, en effet, de fortes incidences sur l'organisation du travail. Il faut pouvoir dégager du temps et se doter des ressources humaines pour concevoir le parcours et accompagner le stagiaire. L'ingénierie de l'Afest offre des opportunités d'innovation pédagogique mais doit s'articuler avec les contraintes de l'entreprise et le profil de l'apprenant. Autre enjeu porté par l'Afest, l'acceptation du droit à l'essai et à l'erreur en situation de travail. Il s'agit souvent d'un changement de culture managériale qui peut d'ailleurs se révéler un levier de motivation et d'adhésion efficace au sein de l'organisation.

L'Afest ouvre un nouveau marché pour les organismes de formation.

**QDF :** Quel rôle peuvent jouer les organismes de formation dans son déploiement ? »

**L.B.S :** L'Afest ouvre un nouveau marché pour les organismes de formation. La conduite des différentes phases de déploiement et l'ingénierie de parcours y tiennent, en effet, une place centrale.

L'analyse de l'activité exige l'élaboration d'une référence qui détaille les compétences attendues.

Le choix des mises en situation de travail doit permettre un apprentissage progressif. Dans la mise en œuvre opérationnelle de l'Afest, la conduite des phases réflexives doit être soigneusement réalisée. Ce sont elles qui produisent la compétence. Enfin, il n'est peut-être pas toujours opportun que les évaluations soient confiées au formateur lui-même.

**Catherine Trocquemé**

#### **Financer l'Afest**

Une entreprise de moins de 50 salariés peut faire financer par l'opérateur de compétences son parcours de formation en situation de travail au titre de son plan de développement des compétences. Le périmètre, les conditions et le niveau de prise en charge sont alors déterminés par le conseil d'administration de l'opérateur. Pour les plus de 50 salariés, une action de formation organisée selon les modalités de l'Afest ne bénéficie d'aucun financement en tant que telle sauf si cette modalité est embarquée dans un contrat d'alternance pris en charge selon des règles fixés par la loi ou les branches.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION  
du 3 mai 2019

# QUEL AVENIR POUR L'APPRENTISSAGE ? (APPEL À CONTRIBUTIONS CEDEFOP-OCDE)

**E**n vue de la conférence sur l'apprentissage qui se tiendra le 7 octobre prochain à Paris, le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) lancent un appel à contributions.

Le symposium conjointement organisé par le Cedefop et l'OCDE réunira des décideurs politiques, des praticiens et des chercheurs du monde entier pour présenter et échanger sur les dernières recherches explorant les prochaines étapes du développement de l'apprentissage.

## Évolution de l'offre d'apprentissage

Pour préparer cette manifestation, les organisateurs s'appuieront notamment sur les contributions d'acteurs nationaux, sur la façon dont l'offre d'apprentissage évolue ou devrait

changer compte tenu de facteurs externes tels que les projections socio-démographiques et socio-économiques, les nouvelles technologies, les changements sur le marché du travail, les nouvelles formes d'organisation du travail ou encore les évolutions dans l'éducation et la formation.

Si vous souhaitez soumettre une proposition (résumé) de contribution, rendez-vous sur le [site du Cedefop](#) pour télécharger l'appel à contributions.

Date limite de dépôt du résumé et du CV : 3 juin 2019.

Si votre projet est sélectionné, date limite de dépôt de la contribution : 13 Septembre 2019.

**Béatrice Delamer**

Tous les 15 jours

# LE MAGAZINE N°1 DES ACTEURS DE LA FORMATION



## INFO FORMATION

Véritable lien entre les professionnels du secteur, **INFO FORMATION** place les décideurs, les financeurs, les responsables RH (en entreprise ou du service public) et les prestataires de formation au cœur même de l'actualité. Ses journalistes spécialistes apportent leur éclairage sur les débats en cours, les évolutions réglementaires, diffusent les principaux chiffres clés et proposent chaque quinzaine des interviews, des portraits...

Bimensuel sur abonnement, **INFO FORMATION** est également disponible en numérique.

Retrouvez le **INFO FORMATION** sur [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)

Abonnements et tarifs sur : [boutique.centre-info.fr](http://boutique.centre-info.fr)

*Dessine-moi la réforme!*

Jeudi 20 juin 2019

à la MGEN, Paris de 9h à 17h

# CFA, Opco, entreprises

## Une journée pour décrypter le nouveau modèle économique de l'apprentissage

L'apprentissage connaît sur le plan juridique un séisme dont les répliques vont fortement secouer un appareil formatif jusque-là monopolistique. Une déclaration d'activité à la préfecture, une raison sociale adaptée et une certification qualité suffiront pour ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA). Le bouleversement ne s'arrête pas là. En lieu et place du système de subventions des Régions, les CFA seront financés par onze opérateurs de compétences (Opco) sur la base d'un coût forfaitaire fixé par les branches professionnelles. Par ailleurs, la nouvelle distribution de la taxe d'apprentissage réinterroge la politique de partenariat des entreprises avec leur réseau de CFA et les incite à internaliser... Bascule prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2020!

Centre Inffo en lien avec France Compétences et la DGEFP donne rendez-vous aux CFA, aux Opco et aux entreprises pour une journée spéciale "apprentissage".

**RENSEIGNEMENTS, INSCRIPTIONS :**

Service commercial, Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 82 et 01 55 93 91 83 - Fax : 01 55 93 17 28 - Courriel : [contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

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



ISBN : 978-2-84821-270-8

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

