

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES
de Centre Inffo

ÉDITION
DÉCEMBRE
2020

FRANCE RELANCE : CE QUI ATTEND LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



www.centre-info.fr



Entrez dans le débat avec Centre Inffo !

**ÉVÉNEMENTS D'ACTUALITÉ,
COLLOQUES, WEBINAIRES**

**Préparez avec Centre Inffo
les évolutions de vos activités !**

**Participez avec vos pairs au débat
public, en direct avec les décideurs,
les financeurs et l'ensemble
des acteurs de la formation,
de l'apprentissage et de l'orientation
professionnelle.**

**Consultez le programme de nos
événements au fil de l'actualité
sur www.centre-inffo.fr**

- Des sujets d'actualité vive
- Des intervenants experts
- La pluralité des points de vue
- Des événements en présentiel, à distance ou mixtes



Contact commercial :
Tél. : 01 55 93 91 83
contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr

France Relance : ce qui attend les acteurs de la formation professionnelle

La crise sanitaire a conduit le gouvernement français à mettre un œuvre un ensemble de mesures économiques et sociales pour en limiter les impacts. Un plan de relance englobant l'ensemble de l'économie française a donc été mis en place cet été. Dans le secteur de la formation professionnelle, des programmes comme les plans d'investissement dans les compétences (PIC et PRIC) ont été réorientés ou renforcés, des dispositifs pour maintenir l'emploi et la formation des salariés comme l'activité partielle de longue durée et le FNE-Formation ont été réactivés. Pour faciliter les reconversions professionnelles des salariés menacés dans leur emploi, le dispositif de transition professionnelle est actuellement discuté par les partenaires sociaux. Pour maintenir ou développer la formation des jeunes et l'apprentissage, le Plan Un jeune une solution a été lancé avec plusieurs outils et des dispositions financières spécifiques. Les technologies du numérique, encore peu utilisées, ont trouvé l'opportunité de se développer, comme la FOAD et plus généralement la digitalisation de la formation pour un public varié.

Ce dossier documentaire réalisé dans le cadre de la matinée d'actualité organisé par Centre Inffo le 3 décembre 2020 propose une sélection d'articles qui présentent les mesures législatives et les dispositifs mis en place au niveau national mais aussi les initiatives régionales prises dans ce contexte particulier

Direction du droit de la formation
Centre Inffo

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

ÉDITION
2021

**RÉFORME, PLAN DE RELANCE
SAVOIR FAIRE FACE
À VOS OBLIGATIONS**



**CFA, PRESTATAIRES
DE FORMATION,
OPÉRATEURS
DE COMPÉTENCES,
TRANSITIONS PRO,
ENTREPRISES...**



**LA RÉFÉRENCE
DES PROFESSIONNELS
DE LA FORMATION**

**DES OUTILS FONCTIONNELS À JOUR
DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI
AVENIR PROFESSIONNEL ET DU PLAN
DE RELANCE**

www.centre-inffo.fr/droit

Abonnez-vous!



**Renseignements et tarifs
sur la boutique en ligne
de Centre Inffo : boutique.centre-inffo.fr**

**Contact commercial : Tél. : 01 55 93 91 90
contact.fichespratiques@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr**

Sommaire

Plan de relance : présentation

- p. 7 **Les Fiches pratiques du droit de la formation**
Centre Inffo, 2020
Chapitre 4 : L'État et ses principaux opérateurs (extraits)
- Fiche 4-19 Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan de relance
- Fiche 4-20 Volet Emploi du plan de relance
- Fiche 4-21 Volet Formation et apprentissage
- p. 11 **Plan de relance : décryptage et calendrier de mise en œuvre des mesures prioritaires**
Aurélie Nedjar, 15 octobre 2020
- p. 16 **« Le gouvernement revient sur des dispositifs mal financés par la réforme » (Arnaud Brizé)**
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 16 octobre 2020
- p. 17 **Le gouvernement finance la formation et le recrutement de 4000 conseillers numériques**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 18 novembre 2020
- p. 18 **Près d'un million de formations financées en un an grâce à « Mon compte formation »**
Estelle Durand, 19 novembre 2020.
- p. 20 **« Mon compte formation », un outil au service de la relance**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 11 septembre 2020
- p. 21 **Les seniors oubliés du plan de relance, selon Solidarités nouvelles contre le chômage**
Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 21 septembre 2020

Coordination État-Régions

- p. 22 **Comité de pilotage national « Territoires d'industrie »**
C. M. de Condinguy, 10 novembre 2020
- p. 24 **Élisabeth Borne et Renaud Muselier installent le Comité emploi-formation État-Régions**
David Garcia
Le Quotidien de la formation, 10 novembre 2020
- p. 25 **Plan de relance : signature d'un accord de partenariat État-Régions**
C. M. de Condinguy, 1er octobre 2020
- p. 26 **Mise en œuvre de la territorialisation du plan de relance : circulaire du premier ministre**
Nathalie Legoupil, 27 octobre 2020
- p. 27 **Plan de relance : la coordination et la souplesse seront déterminantes (David Margueritte, Régions de France)**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 21 octobre 2020

Initiatives régionales : illustrations

- p. 28 **Auvergne-Rhône-Alpes mise sur l'intelligence artificielle**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 26 octobre 2020
- p. 29 **Bourgogne-Franche-Comté : le « plan d'accélération de l'investissement » mise sur la formation**
Camille Jourdan
Le Quotidien de la formation, 23 octobre 2020
- p. 30 **Centre-Val de Loire : 27 millions d'euros pour la formation professionnelle des jeunes**
Guilherme Ringuenet
Le Quotidien de la formation, 22 octobre 2020
- p. 31 **La Région Île-de-France multiplie les actions pour soutenir la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 09 novembre 2020
- p. 33 **Nouvelle-Aquitaine : plan de transitions et de reconquête technologique**
C. M. de Condinguy, 12 octobre 2020
- p. 32 **« Les Régions au service du développement des compétences pour l'emploi et la relance de l'économie » (Centre Inffo, Congrès Régions de France)**
David Garcia
Le Quotidien de la formation, 19 octobre 2020

Dispositions financières pour 2021

- p. 35 **Le plan de relance injecte plus de 15 milliards dans l'emploi et la formation**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 4 septembre 2020
- p. 37 **Projet de loi de finances pour 2021 : des moyens en hausse pour le ministère du Travail**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 30 septembre 2020
- p. 39 **Jaune budgétaire 2021 : dispositions d'après crise sanitaire**
Anne Grillot, 27 octobre 2020

Activité partielle

- p. 42 **Des modifications pour le FNE-formation applicables depuis le 1^{er} novembre**
Delphine Fabian, 16 novembre 2020
- p. 43 **La branche des bureaux d'études et d'ingénieurs conseil signe un accord d'activité partielle de longue durée**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 5 octobre 2020
- p. 45 **Le contrat d'apprentissage, alternative à l'activité partielle ?**
Fouzi Fethi, 12 novembre 2020

Transition et reconversion professionnelles

- p. 47 **Transitions collectives : le ministère du Travail lance « un appel à manifestations d'intérêt pour identifier les premiers territoires pilotes »**
David Garcia
Le Quotidien de la formation, 1^{er} décembre 2020
- p. 48 **Le gouvernement annonce un nouveau dispositif de reconversion**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 27 octobre 2020
- p. 50 **Quel CPF pour résoudre l'équation des reconversions professionnelles ?**
Fouzi Fethi, 23 octobre 2020

Secteur de la formation professionnelle : état des lieux et initiatives

- p. 51 **« La crise sanitaire révèle le retard d'hybridation » de l'offre de formation (Carine Seiler)**
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 20 novembre 2020
- p. 53 **General Assembly inscrit ses formations à la transformation digitale dans le plan de relance**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 20 novembre 2020
- p. 54 **Le Sycfi alerte sur la situation des consultants formateurs indépendants**
Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 4 novembre 2020
- p. 55 **Opco Mobilités lance des formations pour aider les TPE à faire face à la crise sanitaire**
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 2 novembre 2020
- p. 56 **Transitions Pro Bretagne et le groupement Évolution coordonnent leurs actions**
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 2 novembre 2020
- p. 57 **Akto soutient l'effort de formation des entreprises frappées de plein fouet par la crise**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 28 octobre 2020
- p. 58 **Adecco lance son dispositif « CDI apprenant » sur 17 métiers en tension**
Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 27 octobre 2020
- p. 59 **Succès de l'opération BeCovid menée par la branche des bureaux d'études et sociétés de conseil**
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 22 octobre 2020
- p. 60 **Apprentissage : signaux encourageants dans les métiers de la mobilité**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 14 octobre 2020
- p. 61 **Le Synofdes appelle à un effort conjugué pour moderniser l'appareil de formation**
Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 18 septembre 2020

Plan Un jeune, une solution : présentation

- p. 62 « En moyenne, les inscriptions en CFA se maintiennent » (Thibaut Guilluy)
Mariette Kammerer, 1er décembre 2020.
- p. 63 Une plateforme pour promouvoir le plan jeunes et fédérer les initiatives
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 23 novembre 2020
- p. 65 « Le plan "1 jeune, 1 solution" est perfectible » (rapport parlementaire)
Laurent Gérard
Le Quotidien de la formation, 30 octobre 2020
- p. 66 Les Missions locales mobilisées pour réussir le plan jeunes
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 16 septembre 2020
- p. 67 Mobilisation pour la mise en œuvre de l'obligation de formation professionnelle des jeunes
Anne Grillot, 31 octobre 2020
- p. 68 Plan de relance de l'apprentissage – Cycles de formation commençant sans employeur :
précisions
Romain Pigeaud, 23 novembre 2020
- p. 73 Précisions sur l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis
Delphine Fabian, 1^{er} octobre 2020
- p. 75 France compétences subventionne 65 centres de formation d'apprentis
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 30 octobre 2020
- p. 76 Branches ayant conclu un accord portant sur la ProA au 20 novembre 2020
Valérie Michelet, novembre 2020

Bibliographie, webographie

- p. 79 Plan de relance : présentation
- p. 79 État-Régions
- p. 79 Plan de relance : dispositions financières
- p. 79 Le secteur de la formation professionnelle
- p. 80 Plan Un jeune, une solution
- p. 80 Textes officiels : dossiers

Dossier réalisé par Nathalie Blanpain,
documentaliste à la Direction du droit de la formation, Centre Inffo
n.blanpain@centre-inffo.fr
Sélection arrêtée le 23 novembre 2020.

**Toute reproduction intégrale ou partielle est soumise aux accords de Centre Inffo
et des auteurs des articles.**

Faites le plein de compétences avec Centre Inffo !

Décembre 2020 et janvier 2021

LES SESSIONS DE FORMATION
À DISTANCE



DÉCEMBRE 2020

Cartographier la nouvelle ingénierie financière

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage

Maîtriser le nouveau cadre juridique, administratif et financier de l'apprentissage



JANVIER 2021

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage

Bilan pédagogique et financier : renseigner le nouveau formulaire

Maîtriser le contrat d'apprentissage : conclusion, dépôt, financements...

Enregistrer une certification au Répertoire national ou au Répertoire spécifique

Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial...

Prestataire de formation : accompagner la mise en œuvre d'une Afest en entreprise

Transformer une formation présentielle courte en parcours distanciel

Au service de votre stratégie, des parcours pédagogiques adaptés à vos enjeux pour renforcer votre maîtrise de la réglementation et vos compétences en ingénierie.

Retrouvez sur **www.centre-inffo.fr**
les sessions nouvelles qui déclinent l'actualité

CONTACTEZ-NOUS !



Tél. : 01 55 93 91 83

contact.formation@centre-inffo.fr

www.centre-inffo.fr

RENSEIGNEMENTS : www.centre-inffo.fr/formations

CHAPITRE 4 : PLAN DE RELANCE [EXTRAIT]

CHAPITRE 4 - L'ÉTAT ET SES PRINCIPAUX OPÉRATEURS

PLAN DE RELANCE

Le plan de relance est un ensemble de mesures, principalement budgétaires, destinées à répondre à la crise économique provoquée par l'épidémie de Covid-19. Il complète les mesures d'urgence prises au printemps 2020 ainsi que les plans de soutien aux secteurs les plus touchés déployés durant l'été 2020. Il est piloté par l'État, en concertation avec les autres acteurs de la vie économique et politique : partenaires sociaux, Régions, etc. Son volet « Cohésion sociale et territoriale » comprend des mesures en faveur de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

FICHE 4-19 Élaboration, mise en œuvre et suivi du plan de relance

NOUVEAUTÉ

Le plan de relance a été élaboré et est mis en œuvre essentiellement par l'État, en particulier par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. Ses diverses composantes, lois de finances rectificatives et lois de finances, sont votées au Parlement. Il fait l'objet d'une concertation avec d'autres parties prenantes, tant au niveau national qu'au niveau régional. Enfin, d'autres acteurs que l'administration étatique interviennent, notamment les Régions.

4-19-1 PILOTAGE DE L'ÉTAT

L'élaboration et la mise en œuvre du plan de relance sont pilotées au premier chef par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

ÉLABORATION DU PLAN

Le plan de relance a été présenté en Conseil des ministres du 3 septembre 2020 par le ministre de l'Économie, des Finances, et de la Relance.

Il est organisé autour de trois priorités : l'écologie, la compétitivité, et la cohésion sociale et territoriale.

Certaines de ses mesures avaient déjà été adoptées dans le cadre de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 : mesures pour l'emploi des jeunes, activité partielle de longue durée et soutien à la relocalisation notamment.

La plupart des autres mesures sont inscrites dans les projets de loi de finances et de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021, votés par le Parlement en fin d'année 2020.

Pour l'essentiel, elles font l'objet d'une mission budgétaire « Relance » spécifique, relevant du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, dans le projet de loi de finances pour 2021.

Sources : Compte rendu du Conseil des ministres du 3 septembre 2020.

Dossier de presse France Relance du 3 septembre 2020.

Outre les dispositions budgétaires, le plan projette des

mesures de simplification administrative, dont une partie figure dans le projet de loi pour l'accélération et la simplification de l'action publique (dit Asap), déjà prévu avant l'épidémie.

MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Un comité de pilotage de la relance, présidé par le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, se réunit chaque semaine pour effectuer un suivi de la mise en œuvre des différentes mesures du plan et assurer la bonne tenue du calendrier d'engagement des crédits.

Le comité de pilotage décisionnel rassemble en outre le ministre délégué chargé des Comptes publics, un secrétaire général et les directeurs du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

Ce comité travaille en relation avec les différents ministères participant à la mise en œuvre du plan. Notamment le ministère du Travail, qui assure l'exécution du volet social du plan.

Source : Communiqué du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance du 21 septembre 2020.

Un conseil interministériel, présidé par le Premier ministre, se réunit tous les six mois ou plus si nécessaire pour acter des redéploiements de crédits.

Par ailleurs, il sera rendu compte au Parlement de l'exécution du plan tous les deux mois.

Sources : Compte rendu du Conseil des ministres du 3 septembre 2020.

Dossier de presse France Relance du 3 septembre 2020.

PRATIQUE Une plateforme d'information

Une plateforme internet donne accès aux ménages comme aux entreprises ou aux collectivités, à toutes les informations pratiques sur les mesures du plan de relance : www.economie.gouv.fr/plan-de-relance#

Source : ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.



4-19-2 SUIVI PAR LES PARTIES PRENANTES AU NIVEAU NATIONAL

Le suivi de la mise en œuvre de la relance est assuré, au niveau national, par un conseil de suivi de la relance, présidé par le Premier ministre, avec les ministres concernés, et regroupant :

- les partenaires sociaux ;
- les parlementaires ;
- les associations d'élus ;
- des représentants de la société civile.

Sources : Compte rendu du Conseil des ministres du 3 septembre 2020.

Dossier de presse France Relance du 3 septembre 2020.

4-19-3 DÉCLINAISON TERRITORIALE

La déclinaison territoriale de la relance concerne :

- les dotations directes aux collectivités territoriales qui sont mises en œuvre par les préfets de région ;
- les mesures qui peuvent être contractualisées ;
- les mesures ministérielles déployées au niveau local.

À ce niveau toujours, des comités de suivi régionaux veillent à :

- informer l'ensemble des acteurs locaux des modalités de mise en œuvre du plan ;
- suivre l'avancement des projets sur les territoires ;
- identifier et résoudre les points de blocage éventuels.

Ces comités comprennent notamment :

- les services de l'État ;

- les représentants des collectivités locales ;
- les partenaires sociaux.

Un tableau de bord des projets dans les territoires et des indicateurs de suivi est régulièrement rendu public.

Sources : Compte rendu du Conseil des ministres du 3 septembre 2020.

Dossier de presse France Relance du 3 septembre 2020.

4-19-4 RÔLE DES RÉGIONS

Les Régions déploient également des plans de relance.

EXEMPLES

La Région Bretagne a formalisé le 9 juillet 2019 un ensemble de dispositifs d'accompagnement notamment ciblés sur le soutien aux entreprises et filières les plus fragilisées par la crise.

La Région Ile-de-France s'est dotée d'un plan de relance visant à aider les entreprises et l'innovation, lutter contre le chômage et accélérer le retour à l'emploi, œuvrer en faveur du pouvoir d'achat, de la santé et de la solidarité, engager une relance écologique et des transports.

Dans un accord signé le 30 juillet 2020, l'État et les Régions se sont engagés à coopérer pour répondre à la crise, notamment en rénovant les CPER, contrats de plan État-Régions (voir § 4-7-3) et CCT en outre-mer.

Source : Accord État-Régions du 30 juillet 2020.

La collaboration entre l'État et les Régions pour mettre en œuvre le plan de relance se traduit également par la renégociation des pactes régionaux de mise en œuvre du PIC, plan d'investissement dans les compétences (voir FICHE 4-18).

FICHE 4-20 Volet Emploi du plan de relance

NOUVEAUTÉ

Outre une augmentation des moyens de Pôle emploi (voir FICHE 4-13), le plan de relance comporte des mesures de renforcement des crédits alloués à des dispositifs existants, en priorité à destination des jeunes, et la création de nouvelles mesures spécifiques pour répondre à la situation. Source : Présentation du plan de relance du 3 septembre 2020.

4-20-1 RENFORCEMENT DE DISPOSITIFS EXISTANTS POUR LES JEUNES

On peut ranger dans cette catégorie de mesures :

- le renforcement de l'accompagnement intensif jeunes (AIJ) proposé par Pôle emploi, avec 70 000 accompagnements supplémentaires en 2020 et 140 000 en 2021 ;
- l'augmentation du nombre de parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) et d'attributaires de l'allocation Pacea, par l'ouverture de 80 000 nouvelles places en 2021 ; et du nombre de garanties jeunes et de bénéficiaires de l'allocation garantie jeunes (GJ), avec 50 000 places supplémentaires ;
- le développement de l'insertion par l'activité économique pour les jeunes, par le soutien à l'entrée de 35 000 jeunes en 2021 ;
- l'augmentation du financement de l'aide à l'emploi associatif de jeunes dans le secteur du sport, pour permettre la création de 2 500 emplois supplémentaires en 2021.

CLEF Le plan « Un jeune, une solution »

Lancé le 23 juillet 2020, le plan « Un jeune, une solution », vise à permettre à chacun des 750 000 jeunes entrant sur le marché du travail en septembre 2020 de ne pas rester sans solution. Trois axes sont prioritaires :

- faciliter l'entrée dans la vie professionnelle ;
- orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir ;
- accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure.

Les mesures de ce plan spécifique font partie intégrante du plan de relance. Certaines ne relèvent pas de l'emploi ou de la formation professionnelle, par exemple l'augmentation du nombre de places de lycéens ou d'étudiants ou le déploiement du dispositif « cordées de la réussite ».

Source : Dossier de presse du 23 juillet 2020.

4-20-2 NOUVELLES MESURES

De nouveaux dispositifs et aides sont créés en vue de favoriser l'embauche ou la création d'activité :

- l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés, versée pour les contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021 ;
- l'accompagnement de 15 000 jeunes à la création



d'activité, et le versement d'une dotation à 2 500 jeunes sans emploi, ni formation, ni études, créant leur activité ;

- le parcours personnalisé pour les jeunes de 16 à 18 ans ne respectant pas l'obligation de formation, programme de 35 000 places (5 000 en 2020 et 30 000 en 2021).

CLEF Les plans sectoriels

Dès l'été 2020, l'État a mis en place des plans sectoriels, destinés aux secteurs économiques les plus touchés par la crise, par lesquels l'État et ces secteurs prennent des engagements réciproques, notamment en matière d'emploi et de compétences : commerce de proximité, artisanat et indépendants ; livre ; bâtiments et travaux publics ; aéronautique, entreprises technologiques ; automobile ; tourisme.

Source : www.economie.gouv.fr

4-20-3 ACTIVITÉ PARTIELLE ET FNE-FORMATION

Le plan comporte des mesures financées par l'État destinées aux salariés des entreprises rencontrant des difficultés économiques :

- l'activité partielle qui se décline selon deux modalités : le dispositif dit « de droit commun », pour faire face à des besoins ponctuels, et le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, pour accompagner les entreprises subissant un choc durable. Dans les deux cas, l'employeur peut réduire la durée du travail et bénéficier d'une allocation financée par l'État et l'Unédic, afin que les salariés perçoivent une indemnisation ;
- le FNE-Formation, ouvert quel que soit l'effectif de l'entreprise, permet désormais la prise en charge des coûts pédagogiques de formations suivies par les salariés placés en activité partielle, alors que ce cumul n'était pas possible antérieurement.

VOIR AUSSI

- Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) (voir FICHE 32-11)
- Garanties Jeunes (voir FICHE 32-12)
- Insertion par l'activité économique (voir FICHE 34-8)
- Activité partielle longue durée (voir FICHE 29-4)
- FNE-Formation pendant l'activité partielle (voir FICHE 11-9)

FICHE 4-21 Volet Formation et apprentissage du plan de relance

NOUVEAUTÉ

4-21-1 APPRENTISSAGE

Dans l'objectif de soutenir et développer l'apprentissage, l'État alloue des crédits exceptionnels selon deux modalités :

- l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, versée au titre des contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 ;
- l'attribution de crédits à France compétences, pour garantir le financement des frais de formation.

4-21-2 FORMATION

Certaines mesures sont destinées à augmenter le nombre d'entrées en formation, ou dans un dispositif comportant des périodes de formation, des jeunes ou d'un public plus large.

D'autres visent à accélérer la digitalisation de la formation.

JEUNES

Le plan de relance prévoit :

- une aide aux contrats de professionnalisation pour les moins de 30 ans : aide aux employeurs et crédits complémentaires à France compétences ;
- l'augmentation de l'enveloppe consacrée au contrat initiative emploi (CIE), sur l'ensemble du territoire national, en vue d'atteindre 10 000 bénéficiaires en 2020, puis 50 000 en 2021 ;
- le doublement, d'ici 2022, du nombre de jeunes les plus défavorisés accompagnés vers les métiers du sport et de l'animation (dispositif SESAME), soit un total de 6 000 jeunes sur la période 2021-2022 ;

- l'augmentation du nombre de parcours emploi compétences (PEC) à destination des jeunes pour atteindre 20 000 bénéficiaires en 2020, puis 80 000 au lieu des 20 000 initialement prévus en 2021 ;
- la hausse du nombre de volontaires en service civique de 145 000 à 165 000 en 2020, puis 245 000 en 2021, par une révision à la hausse des agréments avec les organismes d'accueil ;
- la revalorisation de la rémunération des jeunes en recherche d'emploi en formation ;
- l'augmentation du nombre de formations qualifiantes à disposition de l'ensemble des jeunes : 100 000 formations qualifiantes *via* des avenants financiers des pactes régionaux de compétences (voir § 4-18-2) et 15 000 actions d'évaluation et de formation certifiantes aux savoirs numériques *via* une articulation avec MonCompteFormation.

TOUS BÉNÉFICIAIRES

Les mesures suivantes visent, par des augmentations des crédits, à augmenter les entrées en formation :

- l'abondement exceptionnel du compte personnel de formation (CPF) pour les formations aux métiers stratégiques de demain (secteurs du numérique, de la transition écologique, et secteurs industriels concernés par l'enjeu de souveraineté économique et de relocalisation de production), en vue de former 25 000 personnes ;
- la dotation complémentaire aux associations Transitions Pro, répartie par France compétences, pour leur permettre de prendre en charge 5 000 bénéficiaires de projets de transition professionnelle supplémentaires ;
- le renforcement du dispositif de reconversion ou promo-

tion par l'alternance (Pro-A), grâce à l'attribution de crédits à France compétences.

Par ailleurs, la rémunération des stagiaires de plus de 25 ans est revalorisée, et l'entrée en stage ouvre droit à une prime.

DIGITALISATION DE LA FORMATION

Le plan de relance prévoit le financement d'un vaste plan de digitalisation de la formation, à travers plusieurs mesures :

- la création de plateformes de contenus pédagogiques pour les organismes de formation et les centres de formation ;
- la mise à disposition de contenus pédagogiques digitalisés gratuits par l'État ;
- l'augmentation du potentiel d'offre de formation à distance.

Une plateforme multiservice sera mise en place pour permettre aux organismes de formation trop petits ou fragiles

pour disposer de leurs propres solutions techniques de digitaliser et hybrider leur offre.

VOIR AUSSI

- Aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis (voir FICHE 31-11)
- Aide exceptionnelle aux employeurs de contrats de professionnalisation (voir FICHE 30-19)
- Attribution de crédits exceptionnels à France compétences (voir FICHE 1-8)
- Parcours emploi compétences (voir CHAPITRE 34)
- Service civique (voir FICHE 32-14)
- Revalorisation de la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle (voir § 33-14-2)
- Certification du socle de connaissances et de compétences (CléA) (voir FICHE 18-10)
- Abondement exceptionnel du CPF (voir § 22-10-2)
- Coup de pouce au projet de transition professionnelle mobilisant le CPF (voir CHAPITRE 26)
- Renforcement du dispositif Pro-A (voir FICHE 25-2)

Plan de relance : décryptage et calendrier de mise en œuvre des mesures prioritaires

Par Aurélie Nedjar

Quelles sont les principales mesures du Plan relance pour l'emploi et la formation déployées par le gouvernement ? Quelles en sont les dates de mise en œuvre ?

Quelles sont les principales mesures du Plan relance pour l'emploi et la formation déployées par le gouvernement ? Quelles en sont les dates

de mise en œuvre ? Pour décrypter plus facilement ces actions, Centre Inffo vous propose un tableau récapitulatif des principales mesures prioritaires du volet cohésion sociale et territoriale et leur calendrier de mise en œuvre regroupés en 4 thématiques :

- Sauvegarde de l'emploi
- Jeunes
- Handicap
- Formation professionnelle

Sauvegarde de l'emploi

Activité partielle	
APDC – Activité partielle de droit commun	Entrée en vigueur au 1 ^{er} novembre 2020.
APLD – Activité partielle de longue durée Accessible aux employeurs sous réserve d'avoir signé un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de rédiger un document unique basé sur un accord de branche étendu.	Entrée en vigueur au 1 ^{er} juillet 2020. Décret d'application publié le 28 juillet 2020. Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire
FNE-Formation	
Encourager formations qui sont profitables au salarié, qui renforce ainsi son employabilité en mettant à profit son temps d'inactivité.	FNE-Formation pour les salariés en activité partielle : taux de prise en charge par l'État de 70 % à compter du 1 ^{er} octobre 2020. FNE-Formation pour les salariés en activité partielle longue durée : taux à 80 %.

Jeunes

Aides aux employeurs pour le recrutement d'apprentis	
Aide financière de : – 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans – 8 000 euros maximum pour un alternant majeur (jusqu'à 29 ans révolus) Conditions : – pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 – pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master).	La mesure concerne les contrats conclus entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP), avant le paiement du salaire de l'apprenti. L'aide n'est pas cumulable avec l'Aide à l'Embauche d'un Jeune.

Jeunes

Aides aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation	
<p>Aide financière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 000 euros pour un alternant de moins de 18 ans - 8 000 euros pour un alternant majeur (jusqu'à 29 ans révolus) <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la première année d'exécution de chaque contrat de professionnalisation conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 - pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master) ou pour la préparation d'un CQP (certificat de qualification professionnelle). 	<p>La mesure concerne les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.</p> <p>L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP), avant le paiement du salaire du jeune en contrat de professionnalisation.</p>
Aide à l'Embauche des Jeunes de moins de 26 ans : 4 000 euros	
<p>L'aide est de 4 000 euros sur un an pour un salarié à temps plein. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail.</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Embaucher entre le 1^{er} août 20 et le 31 janvier 2021 un jeune de moins de 26 ans. - CDI, en CDI intérimaire ou en CDD pour une période d'au moins 3 mois. - Sa rémunération doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC. - L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020. 	<p>Pour tout jeune recruté entre août 2020 et janvier 2021.</p> <p>L'aide vise les embauches nouvelles : le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1^{er} août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide.</p> <p>Comment en bénéficier :</p> <p>Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice ouverte à compter du 1^{er} octobre 2020. L'employeur dispose d'un délai de 4 mois à compter de l'embauche du salarié pour faire sa demande.</p>
Accompagnement à la création d'activité	
<p>Accompagner 15 000 jeunes demandeurs d'emploi en insertion par an, en leur proposant un accompagnement spécifique assuré par les réseaux spécialisés dans l'accompagnement à l'entrepreneuriat et à la création d'activité des demandeurs d'emploi.</p> <p>Accompagner 2 500 jeunes non diplômés à l'âge adulte (entre 18 et 25 ans) sans emploi, ni en études, ni en formation et souhaitant créer leur entreprise.</p>	<p>Mise en œuvre à partir de 2021 (sélection des opérateurs au 4^e trimestre 2020).</p>

Jeunes

Accompagnement Intensif Jeunes (AIJ) renforcé	
<p>La mesure consiste à renforcer l'AIJ avec + 70 000 accompagnements en 2020 (pour 135 000 jeunes) et + 140 000 accompagnements en 2021 (pour 240 000 jeunes). Cible : demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, en difficulté sur le marché du travail soit parce qu'ils n'arrivent pas à s'insérer durablement sur le marché du travail soit parce qu'ils sont en risque de devenir DE de longue durée. Accompagnement d'une durée de 6 mois qui repose sur des entretiens individuels réguliers et peuvent être complétés par des séquences collectives.</p>	<p>Pôle emploi sera autorisé à recruter de nouveaux conseillers dédiés à partir de septembre 2020.</p>
Renforcer les moyens financiers (ETP/dépenses de fonctionnement) de PACEA et Garantie Jeunes	
<p>Cible : jeunes âgés de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi. PACEA : Parcours d'Accompagnement Contractualisés Vers l'Emploi et l'Autonomie. + 23% pour le PACEA (passant de 340 à 420 000 jeunes accompagnés) et 50 % de places ouvertes en Garantie jeunes (passant de 100 à 150 000 jeunes accompagnés).</p>	<p>Mesure mise en œuvre en 2021, à la suite de la loi de finances 2021.</p>
CIU-CIE	
<p>Contrats aidés dans le secteur marchand – Contrat Initiative Emploi (CIE). Taux de prise en charge de l'État de 47 % du SMIC. Pour 2020 : 10 000 CUI-CIE Pour 2021 : 50 000 CUI-CIE</p>	<p>À compter de septembre 2020 2020 et 2021</p>
Création de 30 000 places en formation supérieure au titre du Plan Jeunes	
<p>Ces créations de places portent sur des formations de licences universitaires, des formations paramédicales qui sont pour l'essentiel portées par les régions, des formations professionnelles accessibles en licences et des formations courtes de type Bac+ 1.</p>	<p>Rentrée 2020 : 10 000 places Rentrée 2021 : 20 000 places</p>
<p>Développer l'IAE (Insertion par l'activité économique) pour les jeunes.</p>	
<p>Création de 100 000 emplois supplémentaires au sein des structures d'insertion par l'activité économique en 2022.</p>	<p>2021 35 000 jeunes en 2021 en insertion par l'activité économique.</p>

Jeunes

Augmentation du nombre d'accompagnements SESAME financés	
Sésame vers l'emploi dans le sport et l'animation pour les métiers de l'encadrement pour permettre à des jeunes (16 à 25 ans), rencontrant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle et résidant très prioritairement au sein d'un QPV ou ZRR, de décrocher un métier dans le champ du sport ou de l'animation. Aide : 2 000 euros par jeune et par an. Ces crédits permettent de financer un parcours personnalisé pour chaque jeune lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle.	1 500 accompagnements SESAME supplémentaire en 2021 1 500 accompagnements SESAME supplémentaire en 2022

Handicap

Aide à l'embauche des travailleurs handicapés	
Création d'une aide financière d'un montant maximal de 4 000 euros attribuée aux entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur, qui embauchent un salarié travailleur handicapé, en CDI ou CDD de 3 mois et plus, et pour un salaire jusqu'à 2 fois le SMIC. Aide versée par tranche trimestrielle sur une période d'un an, par l'Agence de Services et de Paiement pour le compte de l'État.	La mesure concerne les contrats conclus entre le 1 ^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021.

Formation professionnelle

Abonder les CPF sur les formations en lien avec les métiers stratégiques (numérique, transition écologique, secteurs industriels concernés par l'enjeu de souveraineté économique et de relocalisation de productions). La mesure vise un abondement à 100 % du reste à charge d'un dossier de formation (estimation du coût moyen de 1 000 euros) mobilisé dans le cadre d'un CPF si ces formations portent sur des secteurs stratégiques.	Novembre 2020 5 millions d'euros en 2020. 20 millions d'euros en 2021.
Attribuer aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales, via France compétences, une dotation supplémentaire exceptionnelle de 100 millions d'euros correspondant à la prise en charge de 5 000 bénéficiaires supplémentaires.	2021

Formation professionnelle

Renforcement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance : Pro-A (dispositif permettant aux salariés de se former à un métier par l'acquisition d'une certification professionnelle en alternance).	2021
Revalorisation de la rémunération de tous les stagiaires formation professionnelle de plus de 25 ans à 652,02 euros. Instauration d'une prime de 150 euros à l'entrée en formation.	2021
Renforcement des prêts à des demandeurs d'emploi, des personnes fragilisées sur le marché du travail ou des bénéficiaires du RSA créant leur entreprise pour répondre à la difficulté structurelle d'accéder au crédit bancaire et de faire face à des taux de défaillance supérieurs à la moyenne. Doublé le volume des prêts à taux zéro classiques (PTZ Nacre) destinés à accompagner davantage de demandeurs d'emploi dans la création de leur activité. Créer un prêt à taux zéro renfort (PTZ renfort) destiné à accompagner des demandeurs d'emploi ayant créé une entreprise récemment et qui se trouvent fragilisés par la crise. Pour ce faire, la limite actuelle des 3 ans maximum d'accompagnement des entreprises après leur création serait allongée à 5 ans.	2020 et 2022 Proposé par Bpifrance dans son plan de relance. Création de 6150 PTZ Nacre supplémentaires en 2021 et 2022 par rapport aux volumes de prêts consentis ces dernières années (soit 11250 en 2021 puis 2022). Sur les PTZ renfort : création de 10000 prêts d'honneur entre 2020 et 2022 pour les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement à la création d'entreprise dans les 5 dernières années, afin de les doter de fonds propres s'inscrivant dans le haut de bilan.
Financement d'un vaste plan de digitalisation de la formation : la création de plateformes de contenus pédagogiques pour les organismes de formation et les centres de formation et la mise à disposition de contenus pédagogiques digitalisés gratuits par l'État. Plus de 200 millions d'euros par redéploiement des marges du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).	2021
Augmenter le potentiel d'offres de FOAD dans le cadre du financement d'un plan de digitalisation de la formation	2021
Renforcement des moyens d'intervention et d'accompagnement de France compétences et Pôle emploi	Dès septembre 2020, Pôle emploi est autorisé à recruter 1500 ETP au titre de la hausse de la demande d'emploi (majoritairement réalisés en CDD, le nombre de CDI ne pouvant être supérieur à 500). 2021 : la dotation exceptionnelle à France compétences s'élèvera à 750 millions d'euros.



■ « Le gouvernement revient sur des dispositifs mal financés par la réforme » (Arnaud Brizé)

Par Laurent Gérard

Davantage de fonds pour le FNE (Fonds national emploi) formation, dotations sur les compteurs CPF... Un webinaire CESI/News Tank RH analyse les coups de pouce financiers en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, à l'occasion de cette rentrée 2020.

« Une rentrée riche en changements mais évolutive du fait des débats engagés entre gouvernement et partenaires sociaux ». C'est en substance l'analyse formulée par les animateurs du webinaire du 15 octobre intitulé « Rentrée 2020 : Les points clés à retenir en matière de formation professionnelle et d'apprentissage » : Arnaud Brizé, juriste spécialisé en droit de la formation et de l'apprentissage, au sein de [CESI](#) (Campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle), et Fabien Claire, directeur associé et directeur de la rédaction de News tank RH.

Changements sur le FNE formation au 1^{er} novembre

Première nouveauté, pointée par les deux animateurs, « plus d'un milliard d'euros supplémentaire annoncé récemment par le gouvernement », sur activité partielle et FNE formation. Et de rappeler les avantages de la formule : l'accès est simplifié, via une convention avec une Direccte ou son Opco ; toutes les modalités pédagogiques sont possibles ; toutes les actions de formation sont éligibles y compris celles non certifiantes, sauf les formations obligatoires ; une possibilité de prise en charge rétroactive est possible ; pas de plafond horaire à ce jour...

Des changements interviendront au 1er novembre. Pour les entreprises et salariés en situation d'activité partielle de droit commun, la prise

en charge des coûts pédagogiques ne sera plus que de 70 %, mais il pourrait y avoir une ouverture aux parcours de formation interne.

Pour les entreprises et salariés en activité partielle de longue durée, suite à un accord de branche ou d'entreprise, cette prise en charge sera de 80 % du coût pédagogique, « mais limitée à 6000 euros par an et par salarié en moyenne. Les formations internes pourraient être rendues éligibles, selon les négociations en cours entre partenaires sociaux et gouvernement ».

Dotations des compteurs CPF

Autre nouveauté financière, soulignée par les deux animateurs : la possibilité de dotation des entreprises sur les compteurs CPF de leurs salariés, depuis le 1er septembre 2020. « La dotation peut se faire sans qu'il y ait projet de formation à un moment donné, précise Arnaud Brizé. Ce n'est pas la même logique que l'abondement sur un dossier de formation aux finalités partagées entre salariés et employeurs ».

Arnaud Brizé identifie deux situations de dotations. Celles volontaires de la seule initiative de l'entreprise, « dans l'intérêt du salarié, dans une logique d'outil social, comme une quasi prime pour suivre formation de son choix, la somme étant défiscalisée ».

Celles de dotations de droits volontaires suite à un accord d'entreprise (voire accord de branche) : « C'est alors l'occasion de définir, dans le dialogue social, des formations prioritaires, des critères de population possibles selon le niveau de formation initiale, l'ancienneté... évidemment en évitant toute discrimination. Cela permet une capitalisation plus avantageuse ».



■ Le gouvernement finance la formation et le recrutement de 4 000 conseillers numériques

Par Estelle Durand

L'État va déployer 4 000 conseillers dans les territoires pour aider les Français à mieux maîtriser les outils numériques. Une enveloppe de 200 millions d'euros sera mobilisée dans le cadre de France Relance pour financer la formation et l'activité de ces professionnels pendant deux ans.

Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique, ont annoncé, lors de l'ouverture du [forum Numérique en commun\[s\]](#) mardi 17 novembre, la création de 4 000 postes de conseillers numériques. Leur mission : accompagner et former les 13 millions de Français qui utilisent peu, voire pas du tout, les services numériques par manque de compétences.

Une expertise au service des territoires

Ces conseillers seront amenés à organiser des ateliers et des formations sur les usages quotidiens du numérique : créer son CV, protéger ses données personnelles, utiliser les réseaux sociaux, effectuer ses démarches en ligne, etc. Ces 4 000 professionnels exerceront au sein de différentes structures implantées dans les territoires : agences France Services, collectivité

locales, bibliothèques, maisons de retraite, tiers lieux, centres d'actions sociales, etc.

Des conseillers formés

L'État s'engage à financer leur formation et leur intervention pendant deux ans au sein des structures qui les accueillent. Les personnes intéressées par ce métier et les acteurs souhaitant intégrer ces conseillers dans leurs équipes peuvent soumettre leur candidature sur le [site lancé pour l'occasion par le gouvernement](#).

Des services de médiation

Au total, cette initiative va mobiliser 200 millions d'euros sur l'enveloppe de 250 millions alloués à l'inclusion numérique dans le cadre de France Relance. En parallèle, 40 millions d'euros seront consacrés à la conception et au déploiement de kits permettant de créer des espaces de médiation au sein des structures locales. Enfin 10 millions d'euros seront mobilisés pour généraliser, en 2021, l'utilisation du [service Aidants Connect](#) qui permet de sécuriser la relation entre les usagers et les personnes qui réalisent pour leur compte des démarches en ligne. Cette enveloppe contribuera aussi à la montée en compétences de ces « aidants ».



■ Près d'un million de formations financées en un an grâce à « Mon compte formation »

Par Estelle Durand

L'application « Mon compte formation » lancée il y a un an a modifié les pratiques des actifs et des prestataires de formation. Toujours en cours d'évolution, cet outil sera aussi un levier du développement des compétences dans le cadre du plan de relance.

« Mon compte formation » inscrit sa marque dans le paysage de la formation. [Lancé par le ministère du Travail, le 21 novembre 2019](#), pour offrir davantage d'autonomie aux actifs, ce service a déjà commencé à faire bouger les lignes en matière d'accès à la formation.

Douze mois après le déploiement de l'application mobile et du site Internet associé, près d'un million de formations ont été financées pour un total de plus d'un milliard d'euros, selon le bilan dressé par la Caisse des dépôts qui gère le compte personnel de formation (CPF) désormais alimenté en euros.

Plus de demandes de la part d'ouvriers et d'employés

Sur l'ensemble des demandes de formation, 66 % émanent d'ouvriers, d'employés et de techniciens alors qu'auparavant « les cadres étaient plus nombreux à suivre une formation », rappelle la Caisse des Dépôts. Par ailleurs, 38 % des demandes d'inscription concernent des personnes disposant de diplômes de niveau CAP ou BEP.

Désormais autonomes dans le choix de leur formation, les titulaires d'un CPF se tournent davantage vers des parcours en lien avec les besoins observés sur le marché du travail, selon la Caisse des Dépôts. Les formations dans le domaine du transport, de la manutention et du magasinage représentent désormais 30 % des demandes contre 14 % auparavant. Parmi les parcours les plus prisés figurent aussi les

bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience et les stages portant sur la création ou la reprise d'entreprises (20 %). Les formations en langue, quant à elles, représentent 18 % des demandes.

Baisse des tarifs et essor de la formation à distance

En ouvrant un accès direct à l'offre de formation, l'application a aussi bouleversé les pratiques des acteurs présents sur ce marché. Plus de 17000 prestataires ont fait le choix de référencer leurs offres sur « Mon compte formation ». Le catalogue comporte aujourd'hui plus de 300000 formations différentes pour un prix moyen de 2113 euros. Des tarifs qui dans l'ensemble ont évolué à la baisse sous l'effet de la désintermédiation et de la concurrence. Un bilan de compétences coûte aujourd'hui 1450 euros en moyenne contre 1613 euros dans l'ancien système. Même constat pour les préparations aux tests d'anglais (TOEIC) dont le prix moyen est passé de 2182 à 1287 euros et pour le permis de conduire qui coûte en moyenne 947 euros contre 1346 euros auparavant.

Pour rester visibles et maintenir leur activité pendant le confinement, les prestataires ont par ailleurs engagé une transformation de leur offre. Entre mars et novembre, le nombre de formations proposées à distance est ainsi passé de 72000 à 266000.

Des possibilités de cofinancement simplifiées

En un an, « Mon compte formation » a trouvé son public. Au fil du temps le rythme des inscriptions en formation s'est accéléré pour atteindre les 7000 par jour depuis septembre. Une demande qui va continuer à croître avec

les systèmes de gestion des abondements déployés depuis peu par la Caisse des Dépôts. [Opérationnelle pour Pôle emploi depuis le 3 juillet](#), cette fonctionnalité a déjà permis le cofinancement de 18 340 dossiers de formation pour un montant total de 31 millions d'euros.

Les entreprises commencent elles aussi à s'emparer du système. Depuis le 3 septembre, plus d'un millier d'employeurs se sont engagés dans des politiques de [dotation du CPF de leurs salariés](#). Des initiatives qui représentent au total 5,1 millions d'euros d'abondement au bénéfice de plus de 2000 salariés.

Un outil au service de la relance

Ces possibilités d'abondement vont aussi permettre aux régions et à l'État d'inscrire le CPF dans leurs politiques de formation et [leurs stratégies de relance](#). En 2021, les formations qualifiantes proposées dans le cadre du plan « un jeune, une solution » seront signalées sur « Mon compte formation ». Et le ministère du Travail prévoit d'abonder le CPF des personnes qui décideraient de mobiliser leur CPF pour s'orienter vers des métiers soutenus dans le cadre de « France Relance ».

« Mon compte formation » : les chiffres clés

Les bénéficiaires

- 38,02 millions de personnes exerçant dans le secteur public et dans le privé disposent d'un CPF crédité
- 1280 euros en moyenne sur le compte des salariés du privé
- 95,33 heures en moyenne sur le compte des agents publics

L'offre de formation

- 17140 organismes références
- 319300 formations débouchant sur 5192 certifications
- 921040 sessions disponibles dont 267560 à distance
- 2113 euros : prix moyen d'une formation au catalogue

Les formations financées

- 956 646 dossiers acceptés pour un coût pédagogique total de 1,14 milliard d'euros
- 1214 euros : le prix moyen des formations dispensées

Les cofinancements

- Pôle emploi : 18 340 demandes de financement complémentaire acceptées depuis juillet 2020 pour un montant total de 31 millions d'euros
- Entreprises : 1013 employeurs ont engagé des dotations depuis septembre 2020 au bénéfice de 2040 salariés pour un montant total de 5,1 millions d'euros, soit 2500 euros en moyenne par compte abondé



■ « Mon compte formation », un outil au service de la relance

Par Estelle Durand

L'application « Mon compte formation » sera la porte d'entrée de plusieurs mesures du plan de relance destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et la formation aux métiers d'avenir.

La Caisse des dépôts va jouer un rôle-clé dans le [plan de relance](#) de l'économie présenté par le Premier ministre, le 3 septembre. L'institution financière va en effet contribuer à hauteur de 26 milliards d'euros au financement de France Relance qui en mobilise 100 milliards au total. Mais sa mission ne s'arrête pas là. En tant que gestionnaire de la plateforme Mon compte formation, elle sera aussi la courroie de transmission de plusieurs actions en faveur de l'emploi et des compétences engagées par l'exécutif dans le cadre du volet « cohésion sociale et territoriale » de France Relance.

Abondement des comptes formation

À ce titre, le ministère du Travail prévoit, entre autres, de mobiliser une enveloppe de 25 millions d'euros (5 millions en 2020 et 20 millions en 2021) pour abonder les comptes formation des personnes qui choisiraient de s'orienter vers des métiers jugés stratégiques dans le cadre du plan : numérique, transition écologique ou secteurs de l'industrie concernés par des projets de relocalisation, par exemple. En pratique, « les formations jugées stratégiques seront identifiées par un "tag" et le financement du reste à charge effectué en fonction des critères définis par l'État », précise Michel Yahiel, directeur des retraites et de la solidarité au sein de la Caisse des dépôts.

Ce système d'abondement intégré à « Mon compte formation » viendra s'ajouter à ceux

déjà déployés pour [Pôle emploi](#) et pour les [entreprises](#). D'autres financeurs, tels que les branches professionnelles et les Régions seront aussi concernés d'ici à la fin de l'année, ce qui leur permettra d'abonder les comptes formation en fonction de leurs priorités, selon Michel Yahiel. Ces évolutions vont faire de l'application mobile lancée en novembre 2019 un levier du plan de relance et concrétiser l'objectif visé dès la conception de ce service. « Mon compte formation a été pensé pour permettre à toute autorité qu'elle soit publique ou privée de flécher des financements en fonction de stratégies sectorielles ou territoriales », rappelle le directeur des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts.

Visibilité des parcours

Mon compte formation va par ailleurs contribuer à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 25 ans. Pour ce faire, l'État a prévu d'allouer, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences, plus de 700 millions d'euros au financement de 100 000 formations qualifiantes débouchant sur des métiers d'avenir — soin, santé, transition écologique, etc. — et de 15 000 « Pass Numérique » permettant d'évaluer ses compétences numériques et de décrocher une double certification (CléA Numérique et Pix). : « Ces parcours financés en intégralité sur des budgets de l'État seront visibles et accessibles depuis Mon compte formation, en direct ou par le biais de prescripteurs tels que les Missions locales », précise Michel Yahiel. Même si elles n'ont pas encore acquis de droit à la formation, toutes personnes âgées de 16 ans et plus (ainsi que les jeunes de 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage), disposent d'un compte formation géré par la Caisse des dépôts.



■ Les seniors oubliés du plan de relance, selon Solidarités nouvelles contre le chômage

Par Christelle Destombes

Solidarités nouvelles contre le chômage craint un tsunami social post-crise du Covid-19, avec un afflux massif de chercheurs d'emploi et un « durcissement du capitalisme néolibéral » (selon l'économiste Patrick Artus). Lors d'un colloque présentant ses propositions face au chômage le 17 septembre, Gilles de Labarre, président de SNC, a salué les dispositifs mis en place pendant la crise – 2,8 millions d'emplois préservés – ainsi que le plan de relance, tout en regrettant qu'il manque de solutions pour les seniors.

Solidarités nouvelles contre le chômage (SNC) plaide pour un accompagnement renforcé de ce public, trop souvent désemparé devant la profusion d'interlocuteurs, via un guichet unique : le service public de l'emploi devant assurer les liaisons avec les acteurs (financeurs et OF) et assurer la rémunération des chercheurs d'emploi pendant leur formation. SNC souhaite une systématisation du conseil en évolution professionnelle (CEP), et l'habilitation de « tiers de confiance » accordée à ses bénévoles qui se consacrent à l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Par ailleurs, constatant que le CPF de transition est dédié aux salariés, SNC demande son extension aux chercheurs d'emploi.

Pour SNC, la formation professionnelle s'adresse avant tout aux salariés. Alors que 1,5 million de salariés pourraient être contraints de changer de secteur d'activité s'ils veulent garder un emploi, SNC demande « un dispositif plus ambitieux que le plan de relance », qui ne s'évite pas la question du modèle économique et social du « monde d'après ». À cet égard, SNC se joint à l'appel pour une « conférence de la transformation écologique et sociale » [58 organisations sous la bannière du Pacte de pou-

voir de vivre ont demandé cette conférence au Premier ministre en mai dernier.]

Solutions

SNC a créé le Laboratoire des entreprises engagées (LAB2E) pour adresser le problème culturel du recrutement des seniors : là, associations, experts, responsables RH et chercheurs d'emploi débattent, expérimentent des nouvelles normes (médiation active...) pour un retour à l'emploi des chercheurs d'emploi de longue durée.

L'association, qui accompagne 4 000 personnes par an, plaide pour la mobilisation des outils développés pour assurer l'insertion : périodes de mise en situation en milieu professionnel, action de formation préalable au recrutement (AFPR), préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) et individuelle (POEI) dont l'efficacité pour le retour à l'emploi a fait ses preuves.

Les propositions de Solidarités nouvelles contre le chômage sont les suivantes :

- investir collectivement dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
- renforcer l'accessibilité et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- associer les entreprises au retour à l'emploi des personnes au chômage ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- évoluer de l'assurance chômage à l'assurance sécurisation professionnelle ;
- préciser les droits des chercheurs d'emploi en matière de retraite ;
- engager une réflexion globale sur l'emploi associant toutes les parties prenantes

■ Comité de pilotage national « Territoires d'industrie »

Par **Claudia Manuel de Condinguy**

Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, et Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargée de l'Industrie, ont co-présidé, le 9 novembre 2020, le comité de pilotage national du programme « Territoires d'industrie », avec Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, aux côtés d'Alain Rousset, représentant Régions de France, de Sébastien Martin, président de l'AdCF, et en présence de France Industrie et des opérateurs nationaux.

Près de deux ans après le lancement du programme par le Premier ministre, le Comité de pilotage a fait le point sur l'avancement de cette initiative forte de reconquête industrielle, qui est à l'origine de 1 600 projets dans 148 territoires et plus de 500 intercommunalités.

Agnès Pannier-Runacher a informé que le Gouvernement présentera, dans le cadre du projet de loi de finances rectificative, une augmentation de 100 millions d'euros du fonds en 2020, par anticipation des crédits 2021.

Le Gouvernement reste mobilisé aux côtés de ses partenaires (industriels, régions, intercommunalités) pour intensifier son soutien aux 148 territoires d'industrie par :

- le lancement par Élisabeth Borne dans les prochains jours d'un appel à manifestation d'intérêt destiné aux Territoires d'industrie pour déployer auprès de bassins d'emploi pilotes le nouveau dispositif de transition collective annoncé par le gouvernement fin octobre. Ce dispositif s'adresse aux salariés dont l'emploi est menacé de disparition et qui sont prêts à s'engager dans une formation professionnelle vers un métier en tension dans leur territoire. Les salaires et les frais pédagogiques de la formation seront pris en charge par l'État, de

manière totale ou partielle, en fonction de la taille de l'entreprise. Ce dispositif est financé à hauteur de 500 millions d'euros par les crédits de France Relance ;

- un appel à candidature pour une nouvelle génération de sites clés en main, qui sera ouvert dès la deuxième quinzaine de novembre. Cette approche vise à simplifier les démarches des investisseurs, et pourra être couplée à la mobilisation du fonds friches pour engager la réhabilitation de plusieurs dizaines de friches industrielles.

Agnès Pannier-Runacher a informé que le Gouvernement présentera, dans le cadre du projet de loi de finances rectificative, une augmentation de 100 millions d'euros du fonds en 2020, par anticipation des crédits 2021.

Le Gouvernement reste mobilisé aux côtés de ses partenaires (industriels, régions, intercommunalités) pour intensifier son soutien aux 148 territoires d'industrie par :

- le lancement par Élisabeth Borne dans les prochains jours d'un appel à manifestation d'intérêt destiné aux Territoires d'industrie pour déployer auprès de bassins d'emploi pilotes le nouveau dispositif de transition collective annoncé par le gouvernement fin octobre. Ce dispositif s'adresse aux salariés dont l'emploi est menacé de disparition et qui sont prêts à s'engager dans une formation professionnelle vers un métier en tension dans leur territoire. Les salaires et les frais pédagogiques de la formation seront pris en charge par l'État, de manière totale ou partielle, en fonction de la taille de l'entreprise. Ce dispositif est financé à hauteur de 500 millions d'euros par les crédits de France Relance ;

- un appel à candidature pour une nouvelle génération de sites clés en main, qui sera ouvert dès la deuxième quinzaine de novembre. Cette approche vise à simplifier les démarches des

investisseurs, et pourra être couplée à la mobilisation du fonds friches pour engager la réhabilitation de plusieurs dizaines de friches industrielles ;

– l'effet levier du milliard d'euros de dotations supplémentaire au titre de la Dotation de soutien à l'investissement local vers les projets des Territoires d'industrie, et le doublement de la contribution de la Banque des territoires (de 500 millions à 1 milliard d'euros). La priorité est donnée à l'ingénierie auprès des territoires les plus fragilisés et/ou connaissant des chocs industriels forts, à l'image de Béthune, où l'Agence nationale de la cohésion des territoires s'est mobilisée très rapidement pour trouver une solution adaptée. 40 chefs de projet « Territoires d'industrie » supplémentaires seront financés par le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territo-

riales dans les territoires d'industrie les plus exposés à la crise, dans une logique de retournement ;

– le déploiement de la 5G fléché vers les territoires d'industrie, puisque les opérateurs devront déployer 25 % des sites fin 2024 dans une zone rassemblant les communes des zones peu denses et celles des territoires d'industrie, hors des principales agglomérations ;

– la mobilisation des différents outils de « France relance », notamment le déploiement des 10 000 accompagnements industrie du futur, l'aide aux investissements de transformation des PME et ETI vers l'industrie du futur (guichet ouvert jusqu'au 31 décembre) ou encore le soutien à la décarbonation.

Extraits : [Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#), 9 novembre 2020.



■ Élisabeth Borne et Renaud Muselier installent le Comité emploi-formation État-Régions

Par David Garcia

La ministre du Travail, Élisabeth Borne, et le président de Régions de France, Renaud Muselier, ont mis en place vendredi 6 novembre un Comité emploi-formation État-Régions, visant à déployer les dispositifs de France relance.

La création de cette instance opérationnelle de pilotage et de dialogue figure dans l'accord de partenariat État-Régions signé par le Premier ministre et le président de Régions de France à l'Hôtel de Matignon, le 28 septembre dernier.

Coordination renforcée

« Ce comité correspond à une volonté de coordination renforcée des actions de l'État et des Conseils régionaux en cette période de déploiement d'outils exceptionnels de relance financés par l'État, et d'engagements forts pris par les Régions », indique le ministère du Travail dans un communiqué diffusé lundi 9 novembre.

L'État consacre 15,6 milliards d'euros au volet emploi et compétences de [France Relance](#). « Cela se traduit notamment par 700 millions d'euros supplémentaires dans les Pactes Régionaux pour 100 000 parcours de formations qualifiantes ou pré-qualifiantes dans le cadre du Plan I jeune I solution. Les Régions

déploient par ailleurs des plans de relance régionaux pour répondre aux besoins de leurs territoires », précise le ministère.

Des moyens qui s'ajoutent aux pactes régionaux

Ces moyens supplémentaires s'ajoutent au 1,8 milliard d'euros de l'État dans les Pactes régionaux et aux investissements « socle » des Régions en matière de formation au titre de leurs compétences (de l'ordre de 1,6 milliard d'euros par an).

À l'occasion de cette installation, Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a souligné que « l'état d'urgence sanitaire, l'institution d'un couvre-feu puis d'un deuxième confinement, renforcent plus que jamais la nécessité d'un dialogue étroit entre l'État et les Régions pour maintenir nos efforts conjoints et préparer ensemble les conditions de la relance ».

Renaud Muselier, président de [Régions de France](#), a souligné de son côté : « Dans la situation de notre pays, après la crise sanitaire et la crise économique, il est impératif de s'attaquer ensemble à la crise sociale en renforçant les coordinations entre les actions de l'État et des Régions en matière d'emploi, de formation et de développement des compétences. »

■ Plan de relance : signature d'un accord de partenariat Etat-Régions

Par Claudia Manuel de Condinguy

Le Premier Ministre, Jean Castex et Renaud Muselier, Président de Régions de France ont signé, le 28 septembre 2020, un [accord de partenariat sur le plan de relance](#).

Cet accord de partenariat définit les principes et les modalités d'action conjointe de l'État et les Régions en faveur :

- de la relance des entreprises les plus éprouvées par la crise,
- d'une plus grande résilience des territoires,
- d'une véritable transition écologique et énergétique, pour une économie bas carbone.

Parmi les engagements pris :

- l'État et les Régions poursuivent leur mobilisation au service de la relance des secteurs économiques les plus touchés par les conséquences de la crise du Covid-19 ;
- l'État et les Régions s'accordent sur des priorités stratégiques à inscrire dans les Contrats de plan État-Régions (CPER) et les accords de relance pour construire « le monde d'après » ;
- l'État et les Régions conviennent d'une ap-

proche territorialisée et différenciée de la relance ;

- l'État et les Régions conviennent de la nécessité de mobiliser davantage de moyens pour construire la relance.

Parmi les « priorités stratégiques pour tirer les enseignements de la crise » qu'il fixe, figure un axe relatif à la formation professionnelle. Celui-ci met l'accent sur les compétences environnementales et numériques et prévoit la création d'une nouvelle instance. « À l'image du comité économique État-région déjà existant coprésidé par le ministre de l'Économie et de la Relance et le président de Régions de France, un comité Emploi-Formation État-régions sera créé coprésidé par la ministre du Travail, afin de coordonner l'action de l'État et des régions », précise l'accord.

Source : [Régions de France](#), 29 septembre 2020

Mise en œuvre de la territorialisation du plan de relance : circulaire du premier ministre

Par Nathalie Legoupil

La mise en œuvre territorialisée du plan de relance exceptionnel « France Relance » est organisée par une circulaire du 23 octobre 2020 du premier ministre aux préfets.

La mise en œuvre territorialisée du plan de relance exceptionnel « France Relance » est organisée par une [circulaire du 23 octobre 2020 du premier ministre aux préfets](#).

Si les préfets de région et hauts-commissaires dans les collectivités assureront le pilotage et le suivi du plan, la circulaire prévoit qu'un comité régional de pilotage et de suivi sera institué dans chaque région. Ce comité sera présidé par le préfet de région, le directeur régional des finances publiques et le président du conseil régional quand un accord régional aura été signé avec la région. Il assure la synthèse et le pilotage budgétaire. Ces comités devront :

- assurer l'information des citoyens, des collectivités et des entreprises de la région sur les mesures du plan de relance,
- assurer le suivi des mesures déconcentrées,
- donner une vue d'ensemble de l'application du plan de relance dans les territoires,
- signaler les difficultés dans la mise en œuvre du plan de relance.

Les actions du plan de relance territorialisées et déclinées dans les territoires seront de 3 types : celles visant à attribuer localement des financements via des appels à projets déconcentrés et gérés par des opérateurs ; des enveloppes spécifiques sous la responsabilité des préfets ; des crédits fléchés sur une politique publique et dont la gestion sera déconcentrée.

La circulaire prévoit également la contractualisation avec les collectivités territoriales qui seront associées au financement des actions. Ainsi, les crédits déconcentrés du plan de relance et les actions du plan localisables et faisant l'objet d'un cofinancement feront l'objet d'un accord de relance régional entre l'État et les conseils régionaux ou les collectivités territoriales, d'ici la fin de l'année.

Ces accords pourront être signés en amont de la signature du CPER ou des avenants aux contrats de convergence et de transformation outre-mer. Quoi qu'il en soit, ils seront signés dans le même calendrier que les CPER, tout en faisant l'objet d'une communication distincte pour faire valoir les actions du plan de relance.

Source : [Légifrance](#), octobre 2020.



Plan de relance : la coordination et la souplesse seront déterminantes (David Margueritte, Régions de France)

Par Estelle Durand

Le Premier ministre Jean Castex a confirmé que les Régions étaient « des partenaires majeurs de la relance » lors du congrès de leur association qui s'est tenu lundi 19 octobre. Les Régions coprésideront avec les préfets les comités régionaux d'animation et de suivi de la relance. Pour le Quotidien de la formation, David Margueritte, président de la commission emploi, formation professionnelle et apprentissage de Régions de France, détaille les attentes spécifiques des élus sur le volet formation.



I. Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Le Quotidien de la formation : Comment les Régions abordent le volet formation du plan de relance ?

David Margueritte, Régions de France : « Étant donné les enjeux, il est nécessaire de mettre en place des circuits de décisions rapides et fluides, et de coordonner les interventions des nombreux acteurs qui interviennent sur le terrain. Autrement dit : il faut un pilote dans l'avion. Les Régions sont les mieux placées pour assurer ce pilotage dans les territoires. Ce rôle d'ensemblier du système peut tout à fait s'exercer dans le cadre des Crefop⁽¹⁾. »

Quel est le rôle du « Comité emploi formation État-Régions » prévu dans le cadre du partenariat signé avec l'État le 28 septembre ?

« C'est une instance de dialogue entre l'État et les Régions, qui aura, nous l'espérons, un vrai rôle à jouer dans l'articulation des actions sur le terrain. L'objectif est d'éviter que des appels à projets lancés au niveau national viennent heurter des initiatives prises sur le plan régional en coordonnant les actions en amont. Il faut

éviter la concurrence entre les dispositifs et faire en sorte, par exemple, que Pôle emploi prescrive davantage les offres de formation portées par les Régions. »

Comment abordez-vous les discussions portant sur le réajustement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) ?

« Étant donné le contexte économique, il nous semble important d'apporter de la souplesse aux Pactes régionaux d'investissements dans les compétences (Pric) afin d'élargir la cible des publics bénéficiaires. Au-delà des personnes éloignées de l'emploi, les Pric doivent permettre d'apporter des solutions aux salariés dont l'emploi est menacé ou encore aux autoentrepreneurs durement touchés par la crise. L'accompagnement de l'offre de formation sera aussi essentiel. Il faut tenir compte des nouvelles conditions de formation et s'assurer que les stagiaires disposent des équipements pour suivre un parcours à distance. »

Le plan de relance prévoit aussi d'augmenter le nombre de formations aux métiers de la santé et du soin. Quelles conséquences pour les Régions ?

« L'État s'est engagé à créer 16 000 formations supplémentaires aux métiers d'aides-soignants et d'infirmiers en un an, une temporalité qui ne nous paraît pas adaptée, sachant qu'il y aura des conséquences sur les infrastructures et les personnels enseignant. Là encore nous demandons de la souplesse : un déploiement progressif sur deux ans et une prise en charge par l'État des dépenses supplémentaires. »



Auvergne-Rhône-Alpes mise sur l'intelligence artificielle

Par Nicolas Deguerry

La ministre du Travail, Élisabeth Borne, et le président de Régions de France, Renaud Muselier, ont mis en place vendredi 6 novembre un Comité emploi-formation État-Régions, visant à déployer les dispositifs de France relance.



I. Les trois autres objectifs sont : favoriser la recherche ; fédérer l'écosystème régional ; faciliter l'adhésion et l'intégration des technologies liées à l'intelligence artificielle dans les entreprises régionales, et notamment dans les TPE-PME.

Maintenir le cap d'une ambition européenne pour l'intelligence artificielle (IA). Tel est le message envoyé par l'exécutif régional Auvergne-Rhône-Alpes lors de son assemblée plénière des 15 et 16 octobre. Trois ans après le vote d'un budget de 53 millions d'euros dans le cadre du programme national Nano 2022, la Région entend toujours créer « les conditions d'une souveraineté technologique » en s'appuyant sur son écosystème industriel et académique. « Former et diffuser une culture de l'IA » est l'un des quatre objectifs de la feuille de route⁽¹⁾.

Sensibiliser et former

Les propositions de la stratégie régionale, incluse dans le [plan de relance économique](#)

[présenté en juin 2020](#), mise fortement sur l'ac-culturation et la formation des acteurs économiques. Il s'agira notamment de :

- réaliser une cartographie dynamique des formations liées à l'IA sur le territoire régional ;
- financer des modules de formation aux enjeux et applications de l'IA pour le monde socio-économique ;
- soutenir les initiatives et lieux dédiés à l'enseignement et à l'expérimentation en matière d'IA ;
- élaborer des actions de sensibilisation spécifiques à des publics cibles (grand public, chargés d'affaires et conseillers-relais en entreprise, chefs d'entreprise) ;
- mettre en valeur des espaces de démonstration des usages innovants en proposant des parcours de visite sur tout le territoire.

Auvergne-Rhône-Alpes :

www.auvergnerhonealpes.fr



■ Bourgogne-Franche-Comté : le « plan d'accélération de l'investissement » mise sur la formation

Par Camille Jourdan

Parcours tenant compte des acquis pour les demandeurs d'emploi et dispositifs d'accès à la qualification pour les publics les plus vulnérables font partie des leviers actionnés par la Région Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre du volet formation de son plan de relance.

L'assemblée plénière du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté vient d'adopter « un plan d'accélération de l'investissement » de 435 millions d'euros. Parmi les priorités : la formation professionnelle. « Nous ne voulions pas uniquement sauver l'emploi, avance Océane Charret-Godard, vice-présidente en charge de cette question, nous souhaitons ajouter un aspect humain à ce plan. »



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

Dans le cadre du CREFOP⁽¹⁾, branches professionnelles et partenaires sociaux ont contribué à l'élaboration de ce volet « formation », qui vise plusieurs publics. Pour les demandeurs d'emploi, des places supplémentaires dans les secteurs en tension et prioritaires seront ouvertes. En prenant exemple sur les expériences menées dans le BTP, le tourisme et la maroquinerie, des parcours par blocs de compétences seront expérimentés dans le secteur du service à la personne à compter de 2021. Objectif : construire des formations en fonction des acquis et des besoins du stagiaire, mais aussi de ceux des entreprises. La Région annonce aussi lancer un nouveau marché de formations qualifiantes, notamment sur des « niveaux supérieurs au bac », « pour répondre aux besoins émergents de la crise » et pour « accompagner la relance ».

29 millions d'euros supplémentaires pour le Pric+

Partie prenante du plan d'investissement dans les compétences (PIC) depuis fin 2018, la Région recevra 29 millions d'euros supplémentaires de

la part de l'État. Ce « Pric+ » lui permettra de continuer de soutenir la formation des plus vulnérables et des jeunes, notamment en renforçant son dispositif d'accès à la qualification (DAQ).

Ce programme vise à construire le parcours d'entrée en formation des publics les plus éloignés de l'emploi en fonction de leurs besoins et de leur projet professionnel, mais aussi selon les attentes du marché : « Dans le cadre du plan de relance, nous cherchons à adapter d'autant plus le DAQ aux secteurs d'activité qui recrutent au sein de nos territoires. »

En outre, 1 466 places de formation supplémentaires seront proposées aux jeunes de moins de 26 ans.

Des jeunes que la Région accompagnera également dans leur orientation, en soutenant les Missions locales et les CIO (centres d'information et d'orientation) dans leur objectif de « ne laisser aucun jeune entre 16 et 18 ans sans solution de formation ».

Former aussi les salariés

Pour « sécuriser les salariés » et « préserver les compétences des entreprises », la Région mise enfin sur la formation des actifs. « Nous renforçons notamment les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle », note Océane Charret-Godard, qui relève des « demandes exponentielles » en ce sens au cours des derniers mois. La Région soutient également les entreprises dans la formation de leurs salariés, pour développer leurs compétences et sécuriser leur emploi, mais aussi éventuellement pour transformer leur activité. Ce plan, dont une partie des mesures sont déjà entrées en vigueur, « arrime nos politiques déjà existantes », conclut l'élue.



Centre-Val de Loire : 27 millions d'euros pour la formation professionnelle des jeunes

Par **Guilherme Ringuenet**

Le Conseil régional a adopté en séance plénière, le 15 octobre, un plan de relance qui prévoit, entre autres, la création de 5 000 nouveaux parcours de formation destinés à des personnes peu qualifiées. Le développement des compétences des demandeurs d'emploi fait aussi partie des priorités de la Région.



I. Ex-Haut-commissaire aux compétences.

Les 40 mesures du plan de relance dont le coût s'élève à 500 millions d'euros sont « des moyens d'agir face aux difficultés provoquées par la crise sanitaire », a indiqué en introduction François Bonneau, le président, par ailleurs candidat à sa réélection.

Sur le volet formation professionnelle du plan de relance, la Région a décidé de mettre l'accent sur les 16-25 ans. « Leur sécurisation professionnelle fait partie des fondamentaux à assurer », a déclaré François Bonneau. « Il n'y a pas de relance sans mobilisation pour les jeunes », a de son côté assuré Isabelle Gaudron, vice-présidente en charge de la formation professionnelle. « Au second trimestre de cette année, 1780 jeunes se sont retrouvés au chômage », a étayé l'élue.

5 000 places de formation en plus

Cette relance passe par la création de 5 000 nouveaux parcours de formation pour les stagiaires sans qualification ou post-bac. Nommée le « Combo Parfait », cette action phare de l'exécutif régional consiste à offrir « une formation pré-qualifiante ou qualifiante vers un métier en relation avec les besoins actuels et futurs de l'économie ». En outre le « Combo Parfait », s'accompagne de mesures financières telles que la revalorisation à 500 euros pendant la formation pour les 16 à 18 ans, une aide de 200 euros pour faciliter l'entrée en formation

ou encore, d'une prise en charge du permis de conduire jusqu'à 1800 euros pour les stagiaires bénéficiant d'une formation financée par la Région. « Notre première préoccupation est d'éviter le décrochage et de donner aux jeunes l'envie de se former », a signalé à l'assemblée la vice-présidente.

Financement du Pric

Pour financer cette mesure, la Région engage 27 millions d'euros, qui s'ajoutent aux 90 millions mobilisés pour la formation des demandeurs d'emploi. Ce financement provient d'un supplément obtenu dans le cadre du Pric. « Si nous avons pu obtenir cette rallonge auprès de Jean-Marie Marx⁽¹⁾, c'est parce que nous avons déjà prouvé notre capacité à réussir à nous engager dans le pari de la formation », a valorisé François Bonneau au cours du point presse.

Développer les conventions DEFI

En parallèle au « Combo Parfait », le plan de relance prévoit un renforcement des compétences et la formation des demandeurs d'emploi. Ainsi, le nouveau programme régional de formation 2021-2024 « sera étoffé, développé, renforcé en lien étroit avec les enjeux de l'économie régionale », souligne l'exécutif régional, qui souhaite notamment la « systématisation des DEFI ([développement de l'emploi par des formations inclusives](#)) ». Les conventions DEFI œuvrent pour mettre en lien des chômeurs de longue durée et des entreprises qui ont du mal à recruter.

Le volet formation professionnelle du plan de relance de la Région Centre-Val de Loire a été adopté à l'unanimité.



■ La Région Île-de-France multiplie les actions pour soutenir la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi

Par Estelle Durand

Extension de l'offre de formation y compris à distance, création de nouveaux campus des métiers et des qualifications, aide à la reprise d'entreprise ou encore financement du permis de conduire font partie des leviers actionnés par la Région Île-de-France pour accélérer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le Conseil régional d'Île-de-France renforce [l'arsenal de mesures qu'il avait présenté en juin dernier](#) pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi au marché du travail. Alors même que les effets de la crise sanitaire sur l'emploi s'intensifient, la Région continue à faire face à des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Une situation jugée « très pénalisante » par la présidente de la Région, Valérie Pécresse, d'autant que « de grands projets structurants pour la Région dépendent de notre capacité à former cette main-d'œuvre ». BTP, santé, sanitaire et social, numérique, environnement, sécurité... : « il y a des priorités économiques vers lesquelles nous devons aiguiller de manière très proactive les demandeurs d'emploi », souligne la présidente de l'exécutif francilien.

10 000 formations à distance

Comme annoncé en juin, la Région a ouvert 20 000 places de formation supplémentaires dans des métiers en tension et alloue depuis, le 1^{er} septembre, une prime de 1 000 euros aux demandeurs d'emploi qui s'orientent vers ces parcours. En complément, Valérie Pécresse a annoncé, jeudi 5 novembre, l'ouverture, à partir de janvier 2021, de 10 000 formations qualifiantes dispensées entièrement à distance. Accessibles aux demandeurs d'emploi, aux personnes en recherche d'emploi y compris aux

jeunes et aux bénéficiaires du RSA, ces parcours portent notamment sur les métiers du numérique et de la vente.

Aide au permis de conduire

Dans un autre registre, la Région envisage de déployer à grande échelle son aide au permis de conduire (1 300 euros), un dispositif expérimenté pour le moment dans le Val-d'Oise. « Beaucoup de jeunes en insertion sont freinés dans leur employabilité parce qu'ils n'ont pas le permis de conduire », observe Valérie Pécresse. Jeunes accompagnés par les acteurs de l'insertion ou bénéficiant d'une formation financée par la Région, demandeurs d'emploi de moins de 26 ans résidant dans des quartiers prioritaires de la ville ou des zones rurales : au total 60 000 personnes pourraient à terme bénéficier de cette aide, selon l'élue.

Deux nouveaux Campus des métiers et des qualifications

La Région s'apprête par ailleurs à ouvrir deux nouveaux Campus des métiers et des qualifications afin de bâtir des offres complètes de formation (du CAP au bac+5) dans des secteurs stratégiques. Le premier basé à Vitry-sur-Seine dans le Val-de-Marne sera consacré aux métiers de la santé et du grand âge avec un prisme sur les métiers du sanitaire et du médico-social, les services à la personne, l'ingénierie et la domotique. Le second situé à Argenteuil dans le Val-d'Oise se focalisera sur les métiers de la sécurité avec une offre de formation pointue : cybersécurité, pilotage de drones ou encore gestion du risque terroriste. Objectif du projet : « proposer des possibilités d'évolution de carrière dans un secteur qui emploie beaucoup de personnel peu qualifié », selon Valérie Pécresse.

Coordination avec la préfecture et Pôle emploi

Pour déployer ses actions en faveur de l'emploi et celles prévues dans le cadre du plan « un jeune, une solution », la Région Île-de-France travaille de concert avec les autres acteurs de l'insertion et de l'emploi. Pôle emploi prévoit ainsi « d'augmenter dans les semaines qui viennent les prescriptions vers des actions de formation financées par la Région », explique son directeur général Jean Bassères. Des campagnes d'information par SMS sont par exemple programmées pour orienter les demandeurs d'emploi et notamment les jeunes

vers ces formations. Objectif : atteindre « un rythme d'entrée en formation d'environ 3 000 jeunes par semaine jusqu'à la fin de l'année », précise Marc Guillaume, le préfet de la région Île-de-France.

Les services de l'État sont également mobilisés pour inciter les jeunes à s'engager dans l'apprentissage, sachant que selon la préfecture, 9 000 places sont actuellement disponibles dans les CFA de la région. Pour ce faire, une centaine d'opérations de mise en relations seront organisées en présentiel ou à distance d'ici à la fin de l'année.

www.centre-inffo.fr/site-regions-formation 

12 octobre 2020

■ Nouvelle-Aquitaine : plan de transitions et de reconquête technologique

Par Claudia Manuel de Condinguy

Les élus régionaux ont adopté, le 5 octobre 2020, le second volet de Nouvelle-Aquitaine Rebond. Ce plan de transitions et de reconquête technologique concerne les problématiques des filières régionales, de l'emploi et des nécessaires transitions à opérer en Nouvelle-Aquitaine pour soutenir et relancer l'activité économique.

Il propose une approche intégrée entre les différentes dynamiques de filières régionales, centrée sur l'emploi et l'impératif d'intégration des transitions, afin de relancer l'activité en Nouvelle-Aquitaine.

La Région consacrera un budget d'environ 350 millions d'euros en 2021 à la mise en œuvre des actions de soutien aux filières régionales identifiées dans Nouvelle-Aquitaine Rebond et à l'accompagnement économique des entreprises et acteurs directement impactés par l'effort de rebond.

Source : [Conseil régional Nouvelle-Aquitaine](#), 5 octobre 2020

■ « Les Régions au service du développement des compétences pour l'emploi et la relance de l'économie » (parution Centre Inffo, Congrès Régions de France)

Par David Garcia

Régions de France organise son congrès annuel à Paris ce lundi 19 octobre. À cette occasion, Centre Inffo, partenaire de l'événement, publie un hors-série qui recense les initiatives innovantes des Conseils régionaux en matière de développement des compétences.

« Avec la réforme de septembre 2018, le système français de la formation et de l'orientation professionnelles a connu des changements d'importance, modifiant de nombreux points de repère et les pratiques des acteurs. Le nouveau système demeure complexe pour des résultats pour les personnes, les entreprises et les territoires encore difficilement mesurables. Il est, de plus, à nouveau bousculé en raison de la situation économique fragilisée par la crise provoquée par la Covid-19 », écrivent en introduction Jules Nyssen, délégué général de Régions de France et Patrice Guézou, directeur de Centre Inffo.

Formation et orientation au service de l'emploi

Mettant l'accent sur l'action de proximité des Conseils régionaux, ils ajoutent : « Par leur connaissance fine du tissu économique, des forces et faiblesses qui traversent leurs territoires, les Régions agissent au quotidien au profit du développement des compétences, avec le souci constant des individus et des entreprises. Grâce à un partenariat avec Centre Inffo, Régions de France a souhaité diffuser les actions menées par les Régions en la matière, avec une ambition politique forte : la formation et l'orientation professionnelles au service de l'emploi, de nos jeunes et de nos territoires ! ».

Lire le hors-série de Centre Inffo « [Les Régions au service du développement des compétences pour l'emploi et la relance de l'économie](#) ».



■ Le plan de relance injecte plus de 15 milliards dans l'emploi et la formation

Par Catherine Trocquemé

Détaillé jeudi 3 septembre par le gouvernement, « France Relance » place l'emploi au cœur de ses priorités. Une dotation de plus de 15 milliards d'euros articulée autour du plan jeunes, du dispositif d'activité partielle et de l'investissement dans les compétences. Ce volet accompagne les reconversions à hauteur de 400 millions d'euros et la modernisation du secteur de la formation pour 300 millions d'euros.

La France dispose désormais de son plan de relance post-covid. Jeudi 3 septembre, le gouvernement a détaillé ses principales mesures avec l'objectif affiché de privilégier la croissance et la lutte contre le chômage. Avec l'enveloppe de 100 milliards d'euros de « France Relance », l'exécutif espère replacer l'économie française à son niveau d'avant la crise d'ici 2022 et de créer 160 000 emplois en 2021.

Choix assumé, la répartition de cette dotation bénéficie à la transition écologique pour 30 milliards d'euros et à la compétitivité de l'appareil productif pour 35 milliards d'euros dont 20 milliards d'allègements des impôts de production. Le dernier tiers – à hauteur de 35 milliards d'euros – sera consacré à la cohésion sociale et territoriale. C'est dans ce dernier volet que s'inscrit la stratégie volontariste de soutien à l'emploi et à l'investissement dans les compétences. Avec deux enjeux relevés par la ministre du Travail Élisabeth Borne lors de la conférence de presse du jeudi 3 septembre : « accompagner vers l'emploi les jeunes, les salariés fragilisés par la crise et les demandeurs d'emploi et armer notre économie en garan-

tissant aux entreprises les compétences dont elles ont besoin ».

Des abondements pour les reconversions

Le ministère du Travail devra ainsi déployer trois grands trains de mesures autour du plan jeunes pour 6,7 milliards d'euros ; du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour 7,6 milliards d'euros et du développement des compétences. Le premier axe jugé comme une priorité absolue a déjà été engagé par le lancement des actions en faveur de l'apprentissage en juin et le [plan jeunes en juillet](#). Au-delà des aides à l'embauche, 500 000 parcours de formation et d'insertion dont 300 000 accompagnés dans le cadre des contrats aidés et la garantie jeunes et 200 000 formations qualifiantes ciblées sur les secteurs portés par le plan de relance. Considéré comme « un bouclier anti-licenciements », le nouveau dispositif APLD soumis à un accord collectif vise à maintenir dans l'emploi des salariés tout en les formant. Le FNE (Fonds national emploi)-formation se verra ainsi doté d'1 milliard d'euros supplémentaires pour soutenir l'effort des entreprises. Enfin, le troisième axe tourné vers l'avenir et vers l'adaptation des compétences à une économie en pleine transformation donne un coup de pouce aux parcours de reconversions professionnelles. En tout, l'État abondera à hauteur de 400 millions d'euros dans les dispositifs créés par la réforme dont 270 millions d'euros pour la Pro-A (reconversion et promotion par l'alternance), 100 millions d'euros pour le CPF de transition et 25 millions d'euros pour le CPF des actifs. « C'était une de-

mande forte des partenaires sociaux que j'ai entendue », déclarait Élisabeth Borne lors de la présentation du plan de relance.

Le défi de la mise en œuvre

Ces annonces tant attendues donnent donc le coup d'envoi de ce grand plan de relance. Se pose maintenant le sujet de sa mise en œuvre. Une inconnue qui pointe les exigences de simplification, de concertation entre les acteurs et du dialogue social. Au ministère du Travail, on entame déjà une série de rencontres avec les régions et les branches. D'ici mi-octobre, les fonds encore disponibles – de l'ordre de 7,5 milliards d'euros selon la rue de Grenelle – des pactes régionaux (Pric) pourraient ainsi être réorientés. Les branches ont également un rôle déterminant dans les mobilités. Les opérateurs de compétences organisés en filières économiques peuvent être à même de faciliter les approches interbranches. Pour diffuser les me-

sures de soutien au plus près des territoires, des « sous-préfets à la relance » devraient être nommés au début de l'année 2021. Le dialogue social devra être au rendez-vous dans les entreprises autour des dispositifs d'APLD ou encore dans les branches pour négocier les accords de la ProA dont le déploiement depuis la réforme s'est heurté à une certaine complexité administrative. « Nous travaillons à fluidifier les process », affirme-t-on au ministère du Travail.

Jamais la formation n'aura été aussi présente dans un plan de relance. Sur un marché en cours de restructuration, des opportunités s'ouvrent donc. Face aux enjeux auquel le secteur devra répondre et aux enseignements tirés de l'expérience du confinement, le gouvernement a débloqué 300 millions d'euros pour accompagner les prestataires de formation dans leur transformation, l'innovation et la digitalisation de leur offre.



■ Projet de loi de finances pour 2021 : des moyens en hausse pour le ministère du Travail

Par Nicolas Deguerry

+ 3,2 % d'augmentation du budget structurel d'un côté, soutien du plan de relance de l'autre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion bénéficie de moyens en hausse pour faire face à la crise.

Présenté lundi 29 septembre, le projet de loi de finances pour 2021 prévoit 13,2 milliards d'euros pour le budget structurel du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et 13 milliards dans le cadre du plan de relance. Premier constat : même hors plan de relance, la mission travail et emploi est renforcée à hauteur de 434 millions par rapport à l'année précédente.



1. Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie.

Soutien aux plus fragiles

Avec l'objectif de renforcer les moyens alloués aux publics les plus en difficulté, le principal bénéficiaire est le plan d'investissement dans les compétences (PIC), objet d'un nouvel engagement de 3,3 milliards d'euros contre 2,4 en 2020, au bénéfice de la formation des demandeurs d'emploi. Dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté, l'effort se porte sur les budgets consacrés à l'accompagnement des jeunes et plus particulièrement sur les crédits Pacea⁽¹⁾, qui atteindront 82 millions d'euros contre 65 en 2020. Les moyens sont également renforcés pour les personnes en situation de handicap, avec 430 millions d'euros pour l'aide au poste en entreprise adaptée et les programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés. 317 millions d'euros, contre 224 l'année précédente, viennent soutenir la montée en charge des emplois francs. En cours de

discussion au Parlement, l'extension de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée est budgétée à hauteur de 23 millions d'euros.

Réduction sous contrôle

Comme toutes les administrations de l'État, le ministère du Travail est tenu de poursuivre la réduction de ses personnels, mais indique avoir pour objectif de préserver au maximum ses effectifs déconcentrés au service des entreprises en difficulté. Selon la Rue de Grenelle, des renforts temporaires sous forme de CDD pourront même être déployés si besoin, dans le cadre d'activités de terrain recentrées sur le conseil aux entreprises. Une démarche similaire se retrouve pour les opérateurs du ministère, en particulier Pôle emploi, dont l'avenir s'inscrit toujours dans un objectif de réduction de ses effectifs, mais qui voit par ailleurs et de façon temporaire, ses équipes fortement renforcées avec le soutien du plan de relance. Ce sont notamment 250 millions d'euros qui viendront augmenter les équipes de conseillers de Pôle emploi, avec l'embauche de 2150 équivalents temps plein dont, dès à présent, 650 pour l'accompagnement intensif des jeunes (AIJ). Déployés pour faire face à la situation de crise, ces moyens supplémentaires feront, selon le ministère, l'objet de clauses de revoyure fin 2020 et début 2021 pour procéder aux ajustements nécessaires. Du côté de l'Afpa, la baisse d'effectifs est maintenue mais sur un rythme allégé, avec le report de la fermeture de cinq sites.



2. Soit 6,6 milliards pour le financement de la seule activité partielle, dont 2,2 milliards apportés par l'Unedic.

Pour les jeunes

Exceptionnel, l'apport du plan de relance au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion se monte à 15 milliards dont 13 pour 2021, avec un volet insertion et un volet formation. En matière d'insertion dans l'emploi, l'effort budgétaire s'élève à 4,5 milliards d'euros. Les principaux bénéficiaires sont l'insertion par l'activité économique, avec notamment 30 000 postes supplémentaires pour les jeunes, le Pacea, la Garantie jeunes et des mesures de soutien à l'embauche.

Pour la formation, ce sont 2,3 milliards du plan de relance qui sont budgétés sur la période 2020-2022, dont 1,3 pour les jeunes, le reste étant affecté au renforcement de Pro-A et du compte personnel de formation (CPF). Près de 500 millions d'euros du PIC sont affectés à la digitalisation de la formation dans le cadre du plan de relance. Il s'agit à la fois de soutenir la digitalisation des contenus et d'aider les organismes de formation à acquérir les capacités techniques nécessaires. À noter que l'État prévoit également le déploiement d'une plate-

forme nationale digitale ouverte aux organismes de formation qui ne disposeraient pas des moyens de réaliser leur transition numérique.

France compétences

Pour faire face au déséquilibre conjoncturel issu de la crise sanitaire, France compétences bénéficie d'une dotation budgétaire de 750 millions d'euros, en soutien au système de formation et d'apprentissage jugé plus indispensable que jamais. La somme servira aussi à financer le déficit structurel de l'instance qui, selon le ministère, sera réduit par l'amélioration de la régulation des flux.

FNE-Formation

Enfin, sur 7,6 milliards d'euros consacrés à l'activité partielle, 1 milliard d'euros sont destinés au FNE-Formation⁽²⁾. Le taux de prise en charge des formations FNE s'élève à 80 % dans le cadre de l'activité partielle longue durée, 70 % pour l'activité partielle de droit commun.



■ Jaune budgétaire 2021 : dispositions d'après crise sanitaire

Par Anne Grillot

L'annexe Formation professionnelle au projet de loi de finances 2021 vient d'être publiée.

La France, comme tous les pays du monde, a subi les effets de la pandémie de la Covid-19. Le secteur de la formation professionnelle a été touché par cette crise et les perturbations engendrées sur l'activité des entreprises dues au confinement et la fermeture des établissements de formation aux usagers. Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour 2021 s'en trouve impacté.



1. Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie.

En complément des crédits portés sur les programmes IO2 et IO3, la formation professionnelle et l'apprentissage feront l'objet en 2021 d'un abondement budgétaire dans le cadre du plan de relance.

Accompagnement et insertion des jeunes : programme IO2 – accès et retour à l'emploi

Le programme IO2 porte notamment le financement des structures qui assurent aux jeunes une formation sur les savoirs de base en vue de leur insertion professionnelle :

- les écoles de la deuxième chance (E2C), co-financées avec les Conseils régionaux, à hauteur de 24 M€ ; les E2C proposent une formation à des personnes de 16 à 26 ans dépourvues de qualifications ou de diplôme. Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les Régions dans le cadre de contrats d'objectifs et de performance. En 2021, il est prévu, sur le programme IO2, le co-financement par la mission « Travail et emploi » d'un minimum de 15500 parcours en E2C ;

- l'Établissement public d'insertion de la Défense (Epidé) qui recevra une subvention de l'État de 62,44 M€ sur le programme IO2 ;

- il porte aussi les dépenses d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle, mais contribuent à cette politique en œuvrant pour l'accès à l'emploi de ce public. Ces dépenses correspondent au financement des missions locales, constitué d'une part des subventions liées au fonctionnement courant de ces structures et des crédits dédiés à certains dispositifs d'accompagnement spécifiques (actions de parrainage), soit au total, 217 M€ pour 2021.

Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi : programme IO3

Le programme IO3 porte des dépenses d'accompagnement des entreprises aux mutations économiques et aux restructurations, qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle mais peuvent néanmoins être rattachées à cette politique : la formation constitue en effet un levier essentiel pour aider les salariés des TPE-PME et des entreprises à difficultés à se maintenir en emploi.

Ces dépenses rassemblent :

- les crédits de la politique contractuelle incitant et aidant (GPEC) les TPE-PME à anticiper leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines ;
- les crédits d'appui au service public de l'emploi (SPE) dans l'accompagnement des muta-

tions économiques et la sécurisation des parcours ;

- les crédits des conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation) ;

- les crédits consacrés aux cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) à hauteur de 4,90 M€, qui s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, mais qui disposent de droits suffisants pour prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Dans le cadre du plan de relance, le FNE-formation est renforcé.

Alternance

Différentes mesures sont portées en faveur de l'alternance sur le programme IO3, certaines étant complétées par les dispositifs prévus dans le cadre du plan de relance.

Le dispositif d'exonérations de cotisations sociales lié aux contrats d'apprentissage pour 594,90 M€. En effet, à la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1er janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la Sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi.

L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA) pour laquelle en PLF 2021 sont prévus 1008,80 M€ en AE et 809,20 M€ en CP.

Pour les nouveaux contrats signés entre juillet 2020 et février 2021, l'AUEA est remplacée par l'aide exceptionnelle à l'apprentissage pour la première année d'exécution du contrat.

L'aide à l'embauche des seniors consiste en une aide de 2000 € à destination des employeurs de demandeurs d'emploi de longue durée âgés de 45 ans. Une dotation de 3,60 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue à ce titre en PLF 2021.

Formation des demandeurs d'emploi

L'année 2021, dans la continuité de 2020, correspond à une année de plein régime pour le Plan d'investissement des compétences avec des actions bien ancrées dans le paysage de la formation professionnelle et de l'accompagnement, lesquelles se répartissent en cinq axes stratégiques :

- Axe 1 : Mieux voir pour mieux orienter : le PIC finance des travaux de prospective et la création d'outils d'analyse des besoins en compétences notamment par le biais d'appels à projet auprès des branches professionnelles ;

- Axe 2 : Repérer les publics : le PIC finance la mise en place d'actions de repérage des jeunes décrocheurs qui ne bénéficient actuellement pas de l'accompagnement du service public de l'emploi. Dans cette optique, l'appel à projet « Repérage » montera ainsi pleinement en charge. ». L'objectif de cette action est d'amplifier et structurer les démarches territoriales à visée de repérage et de mobilisation des jeunes (16-25ans) « NEET » (ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation) ;

- Axe 3 : Financer les parcours de formation, notamment par le biais des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, qui

monteront pleinement en charge. Ces contrats s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnés de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement ;

– Axe 4 : Expérimenter et transformer en profondeur, par le financement d'expérimentations, les modalités de formation et d'accompagnement pour les publics ciblés par le PIC ;

– Axe 5 : Développer et assurer l'interconnexion entre les systèmes d'information de la formation professionnelle par le biais des projets.

911,17 M€ en autorisations d'engagement et 706,16 M€ en crédits de paiement sont prévus à ce titre au PLF 2021.

Formation des publics spécifiques

Le programme 103 porte la rémunération du régime public des stagiaires (RSP) de la formation professionnelle des travailleurs handicapés non suivis dans les centres de rééducation professionnelle (CRP), pour un total de 2,32 M€ en 2021.

Plan de relance formation professionnelle et alternance

Le plan de relance vient en appui au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (voir tableau ci-dessous).

Plan de relance : principales mesures sur la formation professionnelle	AE*	CP**
Sauvegarde de l'emploi		
FNE-Formation	588,00	588,00
Jeunes	1384,00	1926,50
Aide exceptionnelle à l'apprentissage	57,00	801,00
PIC – Obligation de formation	210,00	122,50
PIC – CléA Numérique		18,00
PIC-Formation des jeunes (100000 entrées)	700,00	175,00
PIC – Formation aux soins (IFSI/IFAS)	150,00	75,00
Garantie jeunes	211,00	95,00
Aide exceptionnelle au contrat de professionnalisation	56,00	640,00
Formation professionnelle	1211,00	1049,00
ProA	270,00	108,00
Dotation France compétences	750,00	750,00
Revalorisation rémunération stagiaires de la formation professionnelle	191,00	191,00
Total mesures	3183,00	3563,50

Source : [Annexe Formation professionnelle au PLF 2021](#)

■ Des modifications pour le FNE-formation applicables depuis le 1^{er} novembre

Par Delphine Fabian

Le ministère du Travail a actualisé, le 13 novembre, son Questions-Réponses sur le FNE-formation.

Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle et en activité partielle de longue durée (APLD) par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il fait l'objet d'une convention signée entre l'entreprise et la Direccte ou d'un accord de prise en charge par un opérateur de compétences (Opco).

Depuis le 1^{er} novembre, le dispositif est exclusivement réservé aux salariés placés en activité partielle de droit commun ou activité partielle de longue durée. L'entreprise ne peut plus faire une demande de FNE-formation pour ses salariés qui ne sont pas en activité partielle.

Dans la demande initiale formulée par l'entreprise, la formation doit correspondre à la période durant laquelle le salarié est placé en activité partielle, sauf l'action de VAE qui peut dépasser cette période. Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée, la formation

peut dépasser la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD sans pouvoir excéder une durée de douze mois.

Depuis le 1^{er} novembre, le FNE-Formation ne prend plus en charge la totalité des coûts pédagogiques. L'aide est limitée à 70 % de ces coûts pour les salariés en activité partielle de droit commun. Pour les salariés placés en activité partielle de longue durée, le taux de prise en charge est de 80 % avec un plafond moyen de 6 000 euros par salarié et par an.

Les actions peuvent être dispensées par un organisme de formation ou directement par l'entreprise (formation interne). Dans ce dernier cas, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur. Plusieurs actions peuvent être financées pour un même salarié.

Un cofinancement privé est possible. Les opérateurs de compétences (Opco) peuvent mobiliser les contributions conventionnelles ou volontaires, qui constituent des fonds privés.

[Questions-réponses du ministère du Travail sur le FNE formation](#), mis à jour le 13 novembre 2020



■ La branche des bureaux d'études et d'ingénieurs conseil signe un accord d'activité partielle de longue durée

Par Catherine Trocquemé

La branche des bureaux d'études techniques et d'ingénieurs conseil (Betic) fait partie des précurseurs en signant récemment un accord d'activité partielle longue durée (APLD). Sur des métiers en forte évolution, la formation y tiendra une place importante. Les plus petites entreprises appellent à une mutualisation renforcée.

Après la métallurgie, la branche des bureaux d'études et d'ingénieurs conseil (Betic) dite Syntec a signé, le 10 septembre dernier, un accord d'activité partielle de longue durée (APLD). Considéré comme le bouclier anti-licenciement du plan de relance, ce dispositif permet aux entreprises confrontées à des difficultés durables de réduire l'horaire de travail de leurs salariés jusqu'à 40 % et de recevoir une allocation de l'État prenant en charge une partie de leur rémunération. Soumis à un accord collectif, il reste à la main des partenaires sociaux. Avec l'APLD, le dialogue social passe à une autre échelle. « Cet accord est plus important et plus large dans son périmètre. Il y a eu une forte mobilisation des partenaires sociaux qui ont négocié pendant les deux mois d'été », se félicite Nicolas Cuvier, délégué aux affaires sociales au sein de la fédération Syntec. Les entreprises s'engagent à ne pas augmenter les salaires fixes des dirigeants, à ne pas lancer de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et à verser une indemnisation complémentaire. Le volet développement des compétences y est présent et prévoit un abondement au compte personnel de formation (CPF) par la branche.

Des compétences en constante évolution

« Sur le sujet de la formation, le dialogue social a toujours été ambitieux. Il y a un véritable consensus au sein d'une branche dont les compétences évoluent de plus en plus vite et dont les prestations doivent être à la pointe de l'innovation », confirme Jessica Gonzalez-Gris, déléguée emploi-formation de la fédération Syntec. Cette tension sur les quelque 170 métiers référencés soumis à l'accélération technologique est directement corrélée à la compétitivité de ses entreprises. Ces dernières années, des contributions conventionnelles ont été mises sur la table pour renforcer par exemple les dispositifs du DIF (droit individuel à la formation) en 2015 puis du CPF en 2019. Même engagement de l'Observatoire sur l'identification des certifications et l'élaboration de catalogues de parcours de formation. Reste à réussir la mise en œuvre de cet APLD aujourd'hui en cours d'instruction auprès des services administratifs.

Dans un contexte économique et sanitaire très volatil, le timing sera déterminant si l'on veut développer à temps les compétences-clés de la reprise. Des discussions et des tests sont en cours avec la CDC (Caisse des dépôts et consignations) pour simplifier et rendre pleinement opérationnel le système des abondements de branche au CPF. Les entreprises attendent également des précisions sur les nouvelles conditions d'accès et de prise en charge du FNE (Fonds national emploi).

Soutenir les TPE-PME de la branche

Autre enjeu du déploiement de l'APLD, le sort des TPE-PME. Dans le dernier baromètre du Syntec, 82 % des entreprises de la branche emploient moins de 10 salariés. Avec la crise, le sujet récurrent de la prise en compte de leurs spécificités et de leurs fragilités refait surface avec acuité. On le sait, les dirigeants des plus petites structures peinent à organiser le départ en formation de leurs salariés par manque d'expertise interne en ressources humaines et faute de moyens financiers. « La crise accentue ce clivage. L'accord donne les grandes orientations. Le financement des formations est un sujet crucial. Dans les futures négociations sur les niveaux de prise en charge, nous appelons à une mutualisation renforcée en direction des plus petites entreprises », insiste Dominique

Tissot, adjoint au délégué général de la fédération Cinov. L'organisation patronale a fortement appuyé l'intégration, dans l'annexe de l'accord, d'un document unilatéral. Ce modèle type d'accord « clé en main » est une première. « La simplification est un sujet plus que jamais stratégique pour les petites entreprises. Nous devons encore développer des outils d'accompagnement », ajoute Dominique Tissot. Un message que portera désormais la toute nouvelle commission paritaire consultative TPE-PME née d'un accord de branche du 29 juillet dernier. « Nous avons besoin d'un espace dédié pour suivre et adapter le déploiement opérationnel des actions de la branche », précise Dominique Tissot.

[Fiche](#) du ministère du Travail sur l'activité partielle de longue durée.



Le contrat d'apprentissage, alternative à l'activité partielle ?

Par Fouzi Fethi

Un employeur peut proposer à tout salarié de moins de 30 ans de suspendre son CDI pendant la durée d'un contrat d'apprentissage et le reprendre au terme de ce dernier. Dans le contexte sanitaire et économique actuel, cette disposition quelque peu oubliée de la loi du 4 mai 2004 peut offrir une alternative au recours à l'activité partielle, voire au licenciement, analyse Fouzi Fethi, responsable du pôle droit et politiques de formation à Centre Inffo.

Il est des textes législatifs dont les répercussions sont à la fois majeures et durables. D'autres, en revanche, sont rapidement oubliés. C'est le cas de cette disposition issue de la loi du 4 mai 2004⁽¹⁾, dite loi Fillon, qui autorise la suspension d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Souvent méconnue, cette possibilité prévue par l'[article L. 6222-13^{\(2\)}](#) du Code du travail est très peu utilisée. Or ce dispositif pourrait répondre aux enjeux aujourd'hui stratégiques de maintien de l'emploi, de développement des compétences ou de mobilité.

Une alternative à l'activité partielle

Contrairement aux idées reçues, le contrat d'apprentissage ne se réduit pas seulement à un dispositif de soutien au recrutement des jeunes. Le législateur a également voulu l'ouvrir à des jeunes salariés déjà en poste, notamment ceux de faible niveau de qualification, entrés très tôt sur le marché du travail.

Cette solution pourrait prendre tout son sens dans les périodes de sous-activité ou d'arrêt prolongé que vivent aujourd'hui nombre d'entreprises. Un employeur peut proposer à tout

salarié de moins de 30 ans de suspendre son CDI pendant la durée d'un contrat d'apprentissage et le reprendre au terme de ce dernier. Ce qui pourrait constituer une alternative au recours à l'activité partielle, voire au licenciement.

Dans un contexte de crise économique, l'option présente un avantage à la fois pour le salarié et pour l'employeur. Pour le premier, il peut continuer à travailler jusqu'à trois-quarts temps dans son entreprise tout en bénéficiant d'une formation entièrement gratuite pour préparer un diplôme. Pour le second, il a la possibilité de réduire le coût salarial à la fois en appliquant un pourcentage à la rémunération mais aussi en bénéficiant de l'aide exceptionnelle que l'État a mis en place dans le cadre du plan de relance. L'attribution de cette aide est en effet conditionnée non pas par le recrutement d'un apprenti mais par la signature d'un contrat d'apprentissage.

Un accès à la qualification

L'autre intérêt du dispositif est qu'il est bien plus propice à l'accès à la qualification que l'activité partielle. Si dans les deux cas, le contrat de travail est suspendu, cette suspension ne produit pas les mêmes effets. Dans le cadre de l'apprentissage, le salarié reste sous l'autorité de son employeur pour préparer un diplôme. Tandis que dans le cadre de l'activité partielle, y compris de longue durée (APLD), il n'a ni à se conformer à ses directives, ni être à sa disposition...même s'il peut accepter de se former sur les heures chômées. Ce qui explique d'ailleurs que le choix des formations pendant l'activité partielle s'inscrit rarement dans une



1. Loi n° 2004-391, JO, 5 mai 2004.
2. Article L6222-13 : « Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée ».

stratégie de qualification. Et ce, malgré le soutien massif, via le FNE-Formation, de l'État.

Enfin, ce dispositif représente un levier de financement supplémentaire pour répondre aux besoins de mobilités internes ou externes.

Un tuyau supplémentaire

En effet, les dispositifs de reconversions des salariés ont vu leur financement réduits ces dernières années. Si le plan de relance tente d'y remédier en desserrant la « Pro A » ou en créant une version plus collective des « projets de transition professionnelle », recourir à l'apprentissage pour qualifier des salariés de moins

de 30 ans en CDI présente un tuyau supplémentaire pour accompagner les transitions. D'autant plus que la loi ne requiert pas cette limite d'âge pour les salariés porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme. Ce contrat d'apprentissage, contrairement aux autres dispositifs de reconversion, offre une garantie de financement selon le principe : « un contrat égal un financement ».

Ce tuyau encore mal connu mérite aujourd'hui l'intérêt des entreprises mais aussi des CFA. Envoyer des salariés en CDI s'y former, c'est aussi soutenir leur activité en leur permettant d'accueillir un effectif supplémentaire.



■ Transitions collectives : le ministère du Travail lance « un appel à manifestations d'intérêt pour identifier les premiers territoires pilotes »

Par David Garcia

Le ministère du Travail a annoncé un appel à manifestations d'intérêt afin « que ce nouveau parcours de reconversion, conçu avec les partenaires sociaux, initie son déploiement d'ici la fin de l'année », indique un communiqué de presse diffusé samedi 28 novembre.

Les parcours de Transitions collectives seront mis en place, dès la fin de l'année 2020, à travers des territoires pilotes mobilisant l'ensemble des acteurs emploi-formation, des services de l'État, des collectivités territoriales (Régions, intercommunalités), au plus près des projets de vie des salariés, précise le ministère.

C'est tout « l'objet de l'appel à manifestations d'intérêt lancé aujourd'hui pour identifier les

territoires, et notamment les territoires d'industrie, d'ores et déjà mobilisés pour porter ce nouveau dispositif », indiquent les services de la ministre du Travail, Elisabeth Borne.

Dans le cadre de ce nouveau dispositif destiné aux salariés dont les emplois sont menacés, l'État finance tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de l'entreprise. « La rémunération et la formation des salariés sont prises en charge à hauteur de 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés. Elles s'élèvent à 75 % pour les entreprises de 300 salariés jusqu'à 1000, tandis que pour les petites et moyennes entreprises ou les TPE, l'État prendra en charge 100 % de la rémunération et de la formation des salariés », détaille le ministère.



Le gouvernement annonce un nouveau dispositif de reconversion

Par Estelle Durand

Lors de la conférence du dialogue social qui s'est tenue lundi 26 octobre à Matignon, le gouvernement et les partenaires sociaux ont acté la création d'un dispositif baptisé « Transition collective ». Pris en charge en partie ou intégralement par l'État, il vise à faciliter la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est menacé.

Les [travaux engagés par le ministère du Travail et les partenaires sociaux](#) sur la question des reconversions professionnelles ont porté leurs fruits. Lors de deuxième conférence du dialogue social, lundi 26 octobre, a été décidée la création d'un nouveau dispositif « co-produit avec les partenaires sociaux », selon les termes de l'entourage de la ministre du Travail qui était présente aux côtés du Premier ministre à Matignon. Baptisé « Transition collective », ce dispositif a pour objectif de faciliter la reconversion des salariés dont l'emploi serait menacé, dès lors qu'ils s'orientent vers des métiers jugés porteurs.

Taux de prise en charge en fonction de la taille des entreprises

En pratique, le taux de prise en charge par l'État de la rémunération des bénéficiaires et des frais de formation variera en fonction de la taille de l'entreprise. Il sera de 100 % pour les entreprises comptant jusqu'à 300 salariés, de 75 % pour celles qui emploient plus de 300 et jusqu'à 1000 personnes et de 40 % pour les structures de taille plus importante. L'éventuel reste à charge sera financé par les entreprises qui emploient le salarié bénéficiaire ou par celle qui l'accueillera après sa reconversion.

Dans un premier temps, l'État prévoit d'allouer 500 millions d'euros à ce dispositif sur l'enveloppe d'un milliard d'euros mobilisée pour financer le FNE-Formation dans le cadre du plan de relance. Mais le ministère du Travail n'exclut pas de débloquer des fonds supplémentaires en cas de montée en charge rapide du dispositif qui devrait être opérationnel d'ici à la fin de l'année. « Les reconversions sont une des priorités du plan de relance, assure l'entourage de la ministre du Travail, il n'y aura pas de plafonnement ».

Les organismes paritaires seront parties prenantes

Les contours de « Transition collective » sont fixés ainsi que les moyens qui lui seront consacrés. Reste à définir les modalités de mise en œuvre. Sur ce point deux principes ont été actés : l'accès au dispositif doit être simple – la signature d'un accord collectif ne sera pas nécessaire – et les projets de reconversion devront correspondre à des besoins d'emploi dans les territoires. Dans cette optique, le ministère du Travail évoque la mise en place de « plateformes » permettant de mettre en relation les entreprises ayant des besoins de reconversion et celles qui recrutent. La gestion du dispositif fera intervenir les organismes paritaires implantés dans les territoires. À savoir : les associations Transitions Pro et les opérateurs de compétences. « Nous sommes en train de finaliser la répartition des rôles des uns et des autres », indique l'entourage de la ministre du Travail.

Cette deuxième conférence du dialogue social

a aussi été l'occasion de faire un point sur le déploiement du plan jeunes (lire ci-dessous) et sur l'activité partielle de longue durée (APLD). Ce dispositif « a pris son envol » selon le ministère du Travail. Plus de 3600 entreprises dont les trois-quarts employant moins de 50 personnes sont à ce stade concernés par des accords de mobilisation de l'APLD, soit 200 000

salariés couverts. Le ministère du Travail émet cependant un bémol sur les accords signés pour déclencher le dispositif. S'ils comportent bien des engagements en termes de maintien de l'emploi, ils restent « en deçà des ambitions en termes de formation ». Un sujet sur lequel le ministère entend mobiliser davantage les entreprises à l'avenir.

Plan jeunes : premiers signaux positifs

Le Premier ministre et la ministre du Travail ont fait un premier bilan du plan jeunes présenté fin juillet. En août et septembre, 696 000 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés soit une augmentation de 1,3 % par rapport à la même période en 2019. Les aides à l'embauche prévues dans le cadre du plan jeunes y ont en partie contribué. 43 000 demandes ont été enregistrées et le mouvement devrait s'accélérer à l'avenir. Bilan d'étape satisfaisant également pour l'apprentissage avec 310 000 contrats signés à ce jour. Si la dynamique se poursuit, le ministère du Travail n'exclut pas d'atteindre le même niveau d'effectifs qu'en 2019, voire de le dépasser. Quant aux parcours d'insertion professionnelle, ils sont dans l'ensemble bien orientés selon le ministère du Travail. À l'exception de la Garantie jeune qui marque le pas. Une situation qui s'explique par la difficulté d'organiser des sessions collectives du fait des mesures sanitaires.



■ Quel CPF pour résoudre l'équation des reconversions professionnelles ?

Par Fouzi Fethi

Devenue centrale dans le contexte de crise économique, la question des reconversions professionnelles fait actuellement l'objet d'une concertation entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux. Fouzi Fethi, responsable du pôle droit et politiques formation de Centre Inffo, passe en revue les pistes à explorer pour faciliter les mobilités.

Changer de voie devient de plus en plus prégnant. L'expérience du confinement a été l'occasion pour certains d'entamer une réflexion, voire une totale remise en question de leur avenir professionnel. Puis la crise sanitaire a frappé de plein fouet l'activité économique. Et face à la recrudescence des plans sociaux, les reconversions professionnelles sont vite devenues une question cruciale pour ajuster le marché du travail. Surtout lorsque se côtoient, dans un même bassin d'emploi, des secteurs en difficulté et des secteurs en tension.

Adapter les dispositifs de formation

Il y a un an, le gouvernement avait lancé l'application smartphone « Mon compte formation » pour booster la formation des Français. Libellé en euros, ce nouveau compte personnel de formation (CPF) ne permet pas, vu les montants affichés sur les compteurs, de s'engager dans des formations d'envergure.

Apprendre un nouveau métier, c'est du temps et donc un coût. Le CPF ne finançant pas la rémunération, les salariés privilégient des formations courtes, hors temps de travail, visant au mieux une compétence à valoriser sur un CV : langues (TOEIC, DCL, Linguaskill, TOEFL), informatique (TOSA, PCIE, ENI), transport (Caces, permis de conduire)...

Alors, depuis quelques semaines les regards se tournent vers l'autre CPF, celui dit de « transition ». Né sur les cendres du congé individuel de formation (CIF), ce nouveau dispositif a bien été conçu pour payer salaire et formation. Problème : le dispositif géré par les partenaires sociaux a

été d'emblée pensé dans la limite d'une enveloppe financière. Celle-ci, fortement diminuée par rapport au CIF, est aujourd'hui estimée à 600 millions d'euros dont 100 millions issus du plan de relance. Le coût unitaire moyen étant de 25 000 euros par dossier (dont 80 % de rémunération), le nombre de salariés concernés est très limité : 24 000 environ par an, ce qui est très faible au regard des besoins actuels.

Mutualiser le financement

Pour y remédier, des concertations sont en cours. Le gouvernement réfléchit en effet à une variante du CPF de « transition » qui s'inscrirait dans une démarche collective : le CPF de transition « Métiers en tension ». Le nouveau dispositif reposerait sur l'idée d'un financement partagé entre l'État, d'un côté, et l'entreprise de départ et celle d'arrivée, de l'autre. Ce fonds mutualisé prendrait en charge salaire et frais pédagogiques. Reste à convaincre les partenaires sociaux. Mais au-delà des solutions qui seront prochainement retenues, il y a un point qui fait consensus : la formation ne résoudra pas tout.

Valoriser les métiers

Elle répondra certainement aux salariés qui visent un niveau de qualification plus élevé ou plus recherché. Mais elle ne permettra pas d'ajuster l'offre et la demande de travail dans des secteurs qui proposent des postes peu attractifs : conditions de travail difficiles, salaires trop bas, problèmes de mobilité, etc. Et les moyens injectés dans tel ou tel dispositif ne changeront rien si cette question de l'attractivité des métiers n'est pas traitée. Sans oublier que l'appétence pour les reconversions touche aussi des secteurs en tension. Comme en témoignent les 40 % d'infirmiers qui souhaitent, en pleine crise sanitaire, changer de métier⁽¹⁾. Inscrite à l'agenda social, l'attractivité des métiers est l'autre équation à résoudre, équation bien plus délicate que celle du financement.



1. Consultation réalisée par l'Ordre national des infirmiers, du 2 au 7 octobre, auprès de ses adhérents et relayée par « Le Parisien ».



■ « La crise sanitaire révèle le retard d'hybridation » de l'offre de formation (Carine Seiler)

Par Laurent Gérard

Comment accompagner la digitalisation des organismes de formation ? Dans un entretien accordé au Quotidien de la formation, la haut-commissaire aux compétences préconise notamment « une meilleure intégration des opportunités offertes par les technologies digitales dans le cadre de stratégies pédagogiques hybrides ».

Le quotidien de la formation. Dans votre tribune « Face au contexte sanitaire, la nécessaire transformation de l'offre de formation », vous prônez « la bascule de toutes les formations à distance ».

Carine Seiler. Le haut-commissariat aux Compétences ne prône pas « la bascule de toutes les formations à distance » comme nouveau modèle de la formation.

Dans la tribune, je prends acte, comme tous les acteurs d'ailleurs, de la situation qu'impose à nouveau la crise sanitaire, tout en saluant le fait que l'accueil sur site reste possible lorsque la nature de l'activité l'exige ou pour prendre en compte le manque d'équipements ou le besoin d'accompagnement de certains publics.

Si le tout à distance s'est imposé, par la force des choses, lors du premier confinement pour assurer la continuité des parcours de formation engagés, il ne constitue pas le nouvel horizon de la formation. Ce que je défends au contraire, c'est une meilleure intégration des opportunités offertes par les technologies digitales dans le cadre de stratégies pédagogiques hybrides, articulant une pluralité de formes de transmission de savoir et d'acquisition des apprentis-

sages. Car, dès lors qu'il n'est pas considéré comme une fin en soi, le digital est porteur de formidables opportunités en termes d'accessibilité, de capacité de personnalisation et d'adaptation des formations, mais aussi de mobilisation de stagiaires en attente de plus d'interactivité. En apportant une dimension plus expérientielle aux apprentissages, la réalité virtuelle constitue un formidable outil pour atteindre ceux dont l'appétence pour la formation est faible et s'entraîner à l'acquisition de gestes professionnels.

QDF. Comment aider les organismes de formation à mieux intégrer le digital ?

CS. À très court terme, dans un contexte de crise sanitaire qui se prolonge et afin de permettre aux organismes de formation d'assurer dans les meilleures conditions la continuité des parcours de formation de tous les stagiaires, nous avons lancé le 12 novembre dernier, avec Régions de France, un [appel à contributions](#) auprès des éditeurs de contenu et des organismes de formation désireux de mettre à disposition des contenus pédagogiques ou des solutions collaboratives. Au printemps dernier, le même appel à contributions avait donné lieu à un véritable élan de solidarité, avec plus de 200 contenus et outils mis à disposition, pour certains jusqu'à la fin de l'année 2020. Nous espérons ainsi susciter le même élan.

De façon plus générale, si la crise a mis en exergue la forte capacité d'adaptation des organismes de formation, elle a aussi révélé notre retard en matière d'hybridation de la formation. Le mouvement est enclenché mais

il reste à consolider, y compris en s'assurant que les technologies digitales sont bien utilisées au service de nouvelles façons d'apprendre. Plusieurs principes guident ainsi notre action. Le digital ne constitue pas une fin en soi. Il doit être placé au service de nouvelles pédagogies. L'intégration du digital dans des formations hybrides constitue un processus global et dynamique, qui interroge les modèles pédagogiques, économiques, organisationnels et RH. La diversité des besoins requiert des solutions digitales plurielles, dont la construction et la diffusion doivent être toujours favorisées. L'accompagnement des organismes de formation et des formateurs pour hybrider les formations constitue un enjeu clé.

QDF. Quel rôle doivent jouer les représentants des organismes de formation et les Opco ?

CS. Le changement est déjà entamé. La bascule de la formation à distance à marche forcée pendant le dernier confinement a révélé le formidable potentiel d'adaptation des organismes de formation et des CFA, et la forte mobilisation des formateurs. Et on assiste aujourd'hui à une multiplication des actions de soutien à la transformation et à la modernisation de l'offre de formation, portées au niveau régional ou national par les branches professionnelles ou les filières, ainsi que par les financeurs que sont les Régions, Pôle emploi, les Opco... Les programmes d'investissement d'avenir de troisième et quatrième générations

en préparation portent également des appels à projets dédiés sur ce sujet. Des innovations nombreuses sont en outre développées par les [EdTech](#), qui participent ainsi au processus de transformation de la formation, et cela bien avant la crise sanitaire.

Je suis convaincue que c'est par la diversité des approches et la multiplication des efforts de tous que l'on assistera au bond en avant souhaité en matière de modernisation de la formation. Dans ce cadre, les représentants des organismes de formation ont bien sûr un rôle à jouer pour embarquer, mais aussi accompagner leurs adhérents dans une dynamique de transformation de la formation, de même que l'Opco du secteur de la formation. Nous allons évidemment travailler avec eux et les impliquer fortement dans le projet.

Mais nous devons raisonner au-delà. Ce projet peut dépasser le clivage traditionnel entre la formation initiale et la formation continue : au-delà des organismes de formation, ce sont les CFA, les établissements scolaires et universitaires, les entreprises... que nous devons impliquer.

[Lire la tribune de Carine Seiler.](#)

Retrouvez la version intégrale de cette interview dans le numéro 1000 d'[Inffo formation](#), à paraître le 15 décembre.



■ General Assembly inscrit ses formations à la transformation digitale dans le plan de relance

Par Catherine Trocquemé

Positionné sur les métiers du digital, l'organisme de formation General Assembly né à New York en 2011, accélère son développement en France. Rachetée par le groupe Adecco en 2018, la jeune pousse se positionne sur les enjeux du plan de relance. Une nouvelle stratégie décryptée par son directeur France, Gonzague Dromard.

La crise de la Covid-19 change la feuille de route de General Assembly. Cette start-up née à New York en 2011 est une pionnière des « boot camp », ces ateliers de formation sur le mode collaboratif et interactif. Cette jeune pousse de l'Edtech spécialisée dans les compétences digitales devenir pourrait, à la faveur de la crise, un acteur du plan de relance, loin de son positionnement d'origine. « Tout a commencé dans un espace de co-working où se croisaient des personnes en pleine évolution professionnelle. Les compétences technologiques constituaient le levier principal de leur changement de carrière », confirme Gonzague Dromard, directeur France de General Assembly. Fort de ce succès, les fondateurs structurent une offre autour des métiers et des compétences rares du digital destinée plutôt au grand public.

Nouvel entrant sur le marché français

Portée par une culture très anglo-saxonne, la jeune pousse de l'Edtech lève des fonds et se développe dans le monde. Il y a 5 ans, elle amorce un virage vers le marché des entreprises qui représente aujourd'hui 50 % de son activité. En 2018, le groupe suisse Adecco s'offre la start-up américaine pour 412 millions de \$ et consolide ainsi son offre de formation, un axe stratégique fort pour le géant de l'intérim. L'aventure de General Assembly en France, devait monter en puissance progressivement avec la création d'un nouveau campus à Paris et l'acquisition de grands comptes comme l'Oréal. Mais la crise a quelque peu changé la donne.

De nouvelles opportunités

« L'accent mit sur la formation par le plan de

relance créé une nouvelle dynamique sur le marché. Les entreprises sont de plus en plus conscientes de l'importance stratégique de développer leurs compétences digitales plutôt que d'avoir à recruter ces talents sur le marché au moment de la reprise », confirme Gonzague Dromard. Dès le premier confinement, General Assembly s'est positionné sur le nouveau dispositif FNE. Ses formations aux compétences digitales répondent aux besoins des entreprises en pleine transformation. En mode agile, la start-up a rapidement ajusté son offre pour l'adapter à de petits groupes. Pragmatique, elle saisit aujourd'hui les [opportunités portées par le plan de relance](#) à travers le FNE reconduit et élargi aux accords d'activité partielle longue durée (APLD) mais aussi à travers les dispositifs de reconversions professionnelles.

Des synergies avec Adecco

Pour cela, Général Assembly devra étoffer son portefeuille de certifications professionnelles en déposant des dossiers aux répertoires nationaux ou en rejoignant un réseau de certificateur. Des sujets en cours de réflexion. La start-up devra également s'intégrer avec les acteurs de l'écosystème français de la formation. Un savoir-faire à construire. « De fortes synergies existent. Nous pouvons nous appuyer sur l'expertise d'Adecco et nous avons l'expérience du déploiement à grande échelle de formations liées à la transformation digitale que les entreprises envisagent de plus en plus à un niveau mondial », note encore Gonzague Dromard. La start-up compte notamment sur les ressources partagées avec les autres campus en matière d'ingénierie pédagogique et d'outils de pilotage de l'offre. Un atout précieux dans un contexte de mutations technologiques en constante évolution. « Nous travaillons régulièrement sur nos référentiels de compétences pour identifier l'impact du digital sur les différentes fonctions des entreprises. Il est essentiel d'avoir cette vision pour concevoir des parcours de formation qui répondent aux besoins d'un marché en mutation rapide et les adresser aux bonnes personnes ».

■ Le Sycfi alerte sur la situation des consultants formateurs indépendants

Par Christelle Destombes

Alors que l'acte 2 du confinement laisse les organismes de formation continuer leur activité, la situation est hétérogène mais pour beaucoup de consultants formateurs indépendants, « on n'est pas loin du marasme », selon Martine Guérin, présidente du Sycfi.

Le syndicat a obtenu, en se mobilisant aux côtés de trente organisations, d'intégrer les formateurs indépendants au fonds de solidarité, mais il déplore le silence du ministère du Travail.

« Le Sycfi représente tous les consultants formateurs indépendants de France, et 75 % des formateurs sont des indépendants, énumère Martine Guérin, or aucune réponse n'est apportée aux questions que nous posons : le télétravail étant obligatoire dès lors que l'activité peut être digitalisée, cela signifie-t-il que des formations prévues en présentiel doivent être digitalisées ? Que faisons-nous si le client impose malgré tout le présentiel ? Quelle est la limite de la responsabilité du formateur ? ». Alors que les relations avec l'ancienne équipe du ministre étaient directes, le Sycfi déplore un manque de considération, paradoxal quand la formation est appelée à jouer un rôle crucial dans les transformations à venir.

Disparition de certains métiers

« Transition numérique, écologique, économie circulaire... des métiers vont disparaître, d'autres apparaître et il va y avoir besoin de formation donc de formateurs. Or, personne ne pense à nous. C'est comme si on était une espèce de socle inamovible, toujours prêts... Mais il va falloir nous aider ! », alerte la présidente. Sans pouvoir donner de chiffre, elle affirme que l'impact de la crise sanitaire a été terrible pour les

consultants formateurs indépendants : certains ont abandonné la profession, d'autres se posent la question... Par ailleurs, les honoraires des cours en distanciel sont moindres : « une journée en présentiel, c'est 3 ou 4 fois plus qu'une séance en digital ! ». Le Sycfi pourrait adresser un courrier à la ministre du Travail dans les prochains jours.

Agir

Le syndicat a mis en place une série de webinaires autour des compétences, « Profession CFI. Un réseau pour booster les territoires », afin de faire entendre la voix des formateurs indépendants. Le Sycfi est partenaire de la Région Normandie dans le cadre du plan de développement régional de l'emploi et des compétences, et chargé de réfléchir aux dispositifs à mettre en œuvre pour faire évoluer les compétences. « Nous réfléchissons sur les transformations des compétences et des métiers, nous sommes déjà dans l'après », constate Martine Guérin. Il y a quand même une réalité qui s'impose : si on veut développer la formation, ça passe par nous ! ».

Le syndicat, engagé dans l'accompagnement de ses membres vers la digitalisation et la transformation de posture du formateur, fournit sur son site Internet de nombreux services gratuits : modèles de documents, guides (administratif, commercial, finance, juridique...), plateforme d'écoute et d'échange EcoutePro, appui juridique, accessible par e-mail, assurance professionnelle à tarif négocié.

Il a connu un afflux d'adhésion en avril-mai au cœur de la première vague du Covid et recense près de 3400 CFI dans sa base de données, pour 500 adhérents.



■ Opco Mobilités lance des formations pour aider les TPE à faire face à la crise sanitaire

Par Laurent Gérard

Les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs de l'automobile, de la logistique, des services et transports bénéficient d'une nouvelle offre de formations à distance prises en charge par leur opérateur de compétences.

Plus de 20 000 salariés des secteurs de l'automobile, de la logistique, des services et transports sont susceptibles de bénéficier du volet formation du plan d'actions « M-Compétences » d'Opco Mobilités. Cette opération de formation a débuté le 15 octobre 2020 et se poursuivra jusqu'au 30 juin 2021. Elle mobilise un budget de 5 millions d'euros.

« L'opération est ambitieuse et le budget est conséquent », affirment le président Jean-Louis Vincent (Transport et logistique de France - TLF) et le vice-président Bertrand Mazeau (FO Métaux). « Élaborée à la suite de l'étude menée en juin 2020 auprès des entreprises de la mobilité, cette offre sur-mesure se décline en quatre formations permettant aux salariés de monter en compétences », complète Stéphane Pautet, directeur du développement et de l'offre de services. Ces formations à distance sont intégralement prises en charge par l'opérateur de compétences.

Prévention et télétravail

Le premier parcours vise à « devenir référent sanitaire ». « Informé des mesures gouvernementales et des risques pandémiques en temps réel, le référent sanitaire assure une veille et adapte les recommandations aux spécificités de l'entreprise. Avec une approche préventive des risques, il élabore les plans d'action afin d'assurer le respect des consignes de sécurité »,

explique le catalogue. Le second porte sur le déploiement du télétravail dans l'entreprise. Il s'agit de « maîtriser le cadre juridique, les droits des salariés, les obligations de l'employeur et les moyens nécessaires pour la mise en œuvre du télétravail. »

Les bénéficiaires pourront aussi se familiariser avec le management des équipes à distance. Cette formation vise à « sensibiliser les participants aux modes de fonctionnement du management à distance et de la gestion du télétravail avec les collaborateurs ». Enfin, « développer la relation client à distance » porte sur l'optimisation des canaux de la relation clients en tenant compte des recommandations de sécurité numérique et des contraintes réglementaires.

Accès « en quelques clics »

« Dans un effort de simplification, Opco Mobilités a souhaité permettre une inscription en seulement « quelques clics » ainsi qu'une gestion administrative entièrement dématérialisée. Les entreprises vont ainsi pouvoir sélectionner pour leurs salariés une ou plusieurs formations sur la [plateforme web M-Campus](#) », explique le directeur Patrice Omnes.

Cette offre de formation s'inscrit dans le cadre de « M-Compétences ». Lancé en juillet 2020, ce plan d'actions post-crise sanitaire vise à développer l'alternance, et à soutenir les entreprises et leurs salariés. Opco Mobilités agit auprès de 210 000 entreprises (issues de 22 branches professionnelles et la RATP), 1,6 million de salariés et 60 000 alternants, avec un budget de plus d'un milliard d'euros.



Transitions Pro Bretagne et le groupement Évolution coordonnent leurs actions

Par Nicolas Deguerry

Les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs de l'automobile, de la logistique, des services et transports bénéficient d'une nouvelle offre de formations à distance prises en charge par leur opérateur de compétences.

« Coordonner les actions pour faciliter l'accès à la reconversion professionnelle des salariés », telle est l'ambition de la convention de partenariat conclue mercredi 22 octobre entre Transitions Pro Bretagne et le groupement Évolution Bretagne, formé par Catalys Conseil, opérateur régional du conseil en évolution professionnelle des salariés du secteur privé, et ses co-traitants⁽¹⁾. Dans le respect des prérogatives de chacun, le partenariat prévoit des « fiches-actions » annuelles qui visent à améliorer la fluidité du parcours des salariés candidats à la reconversion.

La nécessité d'une coordination des actions est soulignée par les co-contractants qui rappellent intervenir à des niveaux différents de l'accompagnement : travail sur le projet professionnel, le choix de la formation et l'insertion pour l'opérateur de conseil en évolution professionnelle ; choix du dispositif adapté à la mise en œuvre du projet pour Transitions Pro.

Actions 2020-2021

En 2020-2021, les objectifs sont à la fois d'améliorer la connaissance réciproque des acteurs, d'organiser le fléchage du public vers le bon interlocuteur, d'optimiser le maillage territorial et d'organiser des actions communes. Quatre types d'action ont été définis :

- Interconnaissance des équipes
Des réunions communes au Groupement

Évolution et à Transitions Pro Bretagne permettent notamment de présenter les offres respectives et de conduire des actions de professionnalisation réciproques.

- Orientation des publics

Les chargés d'information de Transitions Pro et les conseillers du groupement Évolution s'engagent à orienter les salariés vers le bon interlocuteur en fonction de la maturité du projet du candidat.

- Partage de locaux

Présent sur 23 sites de la région Bretagne, le groupement Évolution accueillera les chargés d'information Transitions Pro dans ses locaux pour faciliter l'accès des services au public cible.

- Évènements communs

Le groupement Évolution et Transitions Pro Bretagne assureront des ateliers communs et une présence conjointe dans des forums et webinaires.

Signataires de la convention

François Paulou, PDG de Catalys
Emmanuelle Denoual, présidente de Transitions Pro Bretagne
Jean-Claude Estrampes, vice-président de Transitions Pro Bretagne

- Transitions Pro Bretagne :

www.transitionspro-bretagne.fr

- Groupement Évolution Bretagne :

[Catalys Conseil](#),
[CLPS L'enjeu compétences](#),
[Analyse & Action](#),
[Tingari](#).



I. Tingari, CLPS,
Analyse et Action.



■ Akto soutient l'effort de formation des entreprises frappées de plein fouet par la crise

Par Catherine Trocquemé

Akto met sur la table 40 millions d'euros pour accompagner plusieurs de ses branches très fragilisées par le durcissement des mesures sanitaires. Ce plan d'actions au plus près des dirigeants mobilise tous les dispositifs et les fonds publics disponibles. Selon sa directrice générale, Valérie Sort, il faudra aller encore plus loin.

Sidération. C'est le sentiment des hôteliers et restaurateurs couverts par Akto face à la dégradation sanitaire et économique. L'opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre se trouve en première ligne. Fin septembre, Akto présentait son [plan d'urgence](#) porté par une enveloppe de 40 millions d'euros. Face à une incertitude plus forte que jamais sur la sortie de crise, des dirigeants craignent pour la survie de leurs entreprises. Beaucoup d'entre eux se sentent démunis et n'ont pas les ressources pour se projeter. « Ce [plan d'actions](#) doit se déployer dans la durée. Nous avons besoin de stabilité et d'une continuité dans les actions des pouvoirs publics », déclare Valérie Sort, directrice générale d'Akto. L'opérateur de compétences place le conseil de proximité au cœur de sa stratégie anti-crise. Plus de 400 experts seront ainsi envoyés auprès des dirigeants sur tout le territoire, y compris dans les départements d'outre-mer.

Réaliser un état des lieux

Ils auront pour mission de réaliser plus de 700 pré-diagnostic et 500 diagnostics plus poussés d'ici la fin de l'année. Une façon de cibler au mieux les besoins des entreprises et d'interroger leurs pratiques de formation. « Ces diagnostics sont importants si l'on veut préparer les salariés à la sortie de crise. Ils permettront d'accompagner les dirigeants dans leur réponse immédiate. Dans certains cas, il leur sera proposé l'expertise d'un consultant extérieur cofinancé par l'État afin d'identifier des axes stratégiques à plus long terme », précise Valérie

Sort. Le rôle des branches est crucial dans ce plan de relance. La crise rend urgente la nécessité de disposer d'une gestion prévisionnelle et d'outils pour définir des plans d'actions territoriaux. Akto lancera des diagnostics-flash auprès de 12 de ses 27 branches.

Soutenir l'effort de formation

L'enveloppe de 40 millions d'euros viendra amplifier l'effort de formation des entreprises. Une dynamique s'est créée autour du FNE-Formation, activé dans le cadre de l'activité partielle dès le confinement. Akto a ainsi conventionné 57 millions d'euros au titre de ce dispositif. « Il est particulièrement bien adapté aux problématiques de secteurs comme l'hôtellerie et la restauration dont l'activité est très impactée par la crise. Nous avons encore des demandes et travaillons étroitement avec les Direccte », ajoute Valérie Sort. Afin de consolider ce mouvement, Akto s'engage à couvrir le reste à charge du coût de la formation des entreprises qui relèvent de l'activité partielle.

Trouver de nouveaux leviers

Dans sa stratégie de soutien à la relance, l'opérateur optimise tous les leviers des politiques publiques. Face à l'ampleur de la crise, Valérie Sort pointe la nécessité d'aller plus loin. Un sujet l'inquiète particulièrement : « Un des points de vigilance réside dans l'absence de mutualisation pour les entreprises de taille intermédiaire. » Autre source de préoccupation, le spectre d'une augmentation des taux de rupture dans l'apprentissage. Comme pour beaucoup d'autres opérateurs de compétences, la rentrée d'Akto fut une bonne surprise. Mais le brusque durcissement des mesures sanitaires change la donne. « Nous travaillons avec les CFA pour développer des mesures pédagogiques et des outils d'accompagnement », précise Valérie Sort.



■ Adecco lance son dispositif « CDI apprenant » sur 17 métiers en tension

Par Catherine Trocquemé

Le groupe Adecco déploie depuis le 19 octobre dernier un nouveau dispositif destiné à recruter et former des candidats sur 17 métiers en tension. Le « CDI apprenant » devrait bénéficier à 15 000 personnes d'ici la fin 2021 dont 3 000 d'ici à la fin de l'année. Adecco Training et son réseau de partenaires seront mobilisés sur tout le territoire.

D'un côté, des chiffres du chômage dans le rouge. De l'autre, 200 000 emplois non pourvus sur 17 métiers en tension, selon une analyse réalisée par Adecco entre mars et septembre 2020. C'est pour tenter de résoudre ce paradoxe que le leader de l'intérim a lancé, le 19 octobre, le « CDI apprenant ». Ce nouveau dispositif permet de recruter des candidats et de les former à ces métiers qui ne trouvent pas preneurs sur le marché du travail. Adecco compte ainsi engager 15 000 personnes d'ici 2021 dont 3 000 dès la fin de cette année.

L'urgence accélère les initiatives

Cet écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail n'est pas nouveau mais prend une acuité nouvelle aujourd'hui. « La crise nous pousse à trouver des réponses innovantes et pragmatiques à cette problématique des métiers en tension », déclare Florence Oumerretane, directrice du CDI Intérimaire, en charge du déploiement du « CDI apprenant » au sein du groupe Adecco. D'autant que le rebond de l'épidémie menace de casser la reprise économique amorcée cet été. [Dans son dernier rapport, l'Unedic](#) estime les destructions d'emplois salariés à 670 000 en 2020. Le marché de l'intérim donne lui aussi des signes de faiblesse. [Le marché du travail temporaire accuse à nouveau une baisse de 16 % en septembre 2020](#) (par rapport à septembre 2019).

Une arme pour mettre en œuvre les reconversions

Dans ce contexte, le « CDI apprenant » se veut un des leviers des reconversions professionnelles, y compris dans une logique collective. LHH, la filiale conseil en ressources humaines du groupe Adecco, pourrait ainsi s'en saisir. « Ce dispositif peut accompagner les plans de sauvegarde de l'emploi et s'adresse également aux demandeurs d'emploi », précise Florence Oumerretane. À chaque offre d'emploi, un mini-site présentera les métiers en tension concernés souvent méconnus. Le candidat construira avec les équipes dédiées d'Adecco un plan de formation sur la base de ses motivations et de son potentiel.

Une offre de formation large et diversifiée

Le spécialiste de l'intérim a les moyens de mettre en œuvre cette solution. Ces trois dernières années, son budget formation a triplé pour atteindre 130 millions d'euros. L'éventail du catalogue d'Adecco Training va des modules de remise à niveau des compétences ou de spécialisation jusqu'aux offres certifiantes dans le cas de reconversions professionnelles. « Nous nous appuyons sur Adecco Training et notre réseau de partenaires. Nous avons déployé des parcours en l'alternance et mobilisé de nombreux dispositifs au plus proche des territoires », assure Florence Oumerretane. Ces ressources seront réévaluées en fonction de la montée en charge du « CDI apprenant » en 2021 et pourraient être renforcées par des appels d'offres.



■ Succès de l'opération BeCovid menée par la branche des bureaux d'études et sociétés de conseil

Par Laurent Gérard

La branche professionnelle des bureaux d'études techniques, ingénieurs et sociétés de conseil a mobilisé 9 millions d'euros sur ses fonds conventionnels pour former à distance les salariés non bénéficiaires des dispositifs d'activité partielle.

Plus de 14 000 salariés, dont 4 000 femmes, exerçant dans 1 200 entreprises de la branche des bureaux d'études, ingénieurs et sociétés de conseil ont bénéficié d'une formation durant la crise sanitaire grâce à l'aide exceptionnelle mise en place par les partenaires sociaux. Nommée BECOVID, pour Bureaux d'études Covid, cette opération a mobilisé des fonds conventionnels de la branche pour soutenir la formation des salariés non bénéficiaires des dispositifs d'activité partielle proposés par le gouvernement.

Réactivité de la branche

L'opération a été décidée début avril par les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de leur commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. Son pilotage a été assuré par sa section paritaire professionnelle au sein de l'Opco Atlas jusqu'à la mi-juillet. « Dès avril et le début du confinement, la branche a été réactive pour s'adapter aux annonces du gouvernement, intervenir en complément et élargir ainsi les possibilités d'aides aux entreprises pour les formations à distance », précise Jessica Gonzalez-Gris, déléguée emploi-formation de la Fédération Syntec, une des organisations patronales de la branche.

D'un montant initialement prévu de 5 millions d'euros (sur les 30 que produit annuellement l'accord conventionnel de financement de la formation), le budget a été réévalué à 9 millions d'euros « face au succès de l'initiative », justifie la déléguée. Selon une première estimation,

réalisée début septembre, 2,5 millions d'euros devraient être consommés par des entreprises de moins de 50 salariés, et 6,5 millions par des structures de taille plus importante.

L'informatique, thème le plus prisé

Sur le plan pédagogique, les partenaires sociaux ont pris la décision de laisser aux entreprises le libre choix de leurs prestataires de formation à distance, selon leurs habitudes. Mais ils ont limité la prise en charge à 35 heures par personne, le dépassement étant alors à la charge de l'entreprise.

Les thématiques des formations mobilisées concernent à 51 % l'informatique, à 16 % la direction d'entreprise dont le management, et à 5 % les langues. La durée moyenne de formation s'établit à 19 heures. Les formations en distanciel sont intervenues durant les périodes de télétravail à domicile des salariés et organisées au mieux des disponibilités de chacun d'entre eux.

L'Opco Atlas a été facilitateur

« Un bilan qualitatif sera produit en fin d'année par l'Opco Atlas, indique Jessica Gonzalez-Gris, mais d'ores et déjà les entreprises ont adressé de multiples messages de remerciement devant cette initiative, alors que pour elles la situation leur semblait paralysée. »

« L'opération n'aurait d'ailleurs pu se monter sans la mobilisation de notre Opco, poursuit la déléguée. Ses services ont co-animé les webinaires et les démarches de communication, accompagné la branche dans le pilotage de l'enveloppe et les décisions à prendre sur sa consommation. La pratique de la subrogation, c'est-à-dire le paiement de la formation par l'Opco sans sortie de trésorerie de la part de l'entreprise, a été reconnue par tous comme étant un élément particulièrement facilitateur. »



■ Apprentissage : signaux encourageants dans les métiers de la mobilité

Par Estelle Durand

Après une période d'attentisme, les entreprises concrétisent leurs intentions d'embauche d'apprentis, selon Opco Mobilités. L'opérateur de compétences observe cependant des changements dans les pratiques des employeurs.

Les mesures de soutien à l'apprentissage semblent porter leur fruit. C'est du moins ce que constate Opco Mobilités sur son périmètre d'intervention. « Les signaux en cette rentrée 2020 sont plutôt positifs. L'objectif de 27 000 nouveaux contrats d'apprentissage cette année devrait être atteint, voire dépassé », indique Patrice Omnes, son directeur général. L'opérateur de compétences, qui finance 60 000 contrats en alternance dont 42 000 contrats d'apprentissage, observe cependant des changements dans les pratiques des entreprises.



1. Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Baisse des contrats de professionnalisation

Les embauches se concrétisent plus tardivement que les années précédentes d'où « une rentrée plus étalée dans le temps », selon Patrice Omnes. Autre tendance observée : « Dans des secteurs qui n'avaient quasiment pas recours à l'apprentissage comme le transport de marchandises, les recrutements d'apprentis augmentent au détriment des contrats de professionnalisation. » Les entreprises qui avaient l'habitude de mobiliser les deux types de contrats n'ont en revanche pas changé leurs pratiques.

Encourager la formation des salariés

La formation des salariés fait aussi l'objet d'une attention particulière. Comme les autres opé-

rateurs de compétences, Opco Mobilités continue à instruire les demandes de mobilisation du FNE-Formation auprès des Direccte⁽¹⁾.

Les secteurs très touchés par la crise, tels que les agences de voyages, y ont encore fréquemment recours, selon l'opérateur de compétences. Au dernier pointage, fin août, 8 millions d'euros avaient déjà été engagés au titre du FNE-Formation, au bénéfice de 8 300 salariés. Un temps réservé aux formations à distance, le dispositif a surtout été utilisé pour financer des formations courtes sur des sujets transverses : bureautique, langues, vente, etc.

Appui aux branches professionnelles

Après un été consacré aux mesures d'urgence pour soutenir l'alternance et la formation des salariés, l'opérateur de compétences doit désormais inscrire son action dans le cadre des priorités du plan de relance. Un travail qui implique d'identifier les métiers et les compétences concernés par les transformations à venir. « Le développement de l'hydrogène vert aura un impact sur les métiers de la maintenance et des services aux véhicules », illustre Patrice Omnes.

Dans un autre registre, l'essor du vélo, et des modèles électriques notamment, génère de nouveaux besoins en compétences. L'analyse de ces évolutions peut s'effectuer à travers des engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec), comme prévoit de le faire la branche des services automobiles qui couvre les métiers du deux-roues. Ce travail de diagnostic sera essentiel pour orienter l'action de l'opérateur de compétences.



■ Le Synofdes appelle à un effort conjugué pour moderniser l'appareil de formation

Par Christelle Destombes

Le Syndicat national des organismes de formation (Synofdes) prend acte du « volontarisme de l'État pour engager collectivement une véritable transformation de la formation professionnelle » inscrite dans le plan de relance et se dit prêt à prendre sa part pour coconstruire la feuille de route.

Michel Clézio, président de l'organisation, participe au groupe de travail ministériel. Il a indiqué au Quotidien de la formation en apprécier la méthode, la concertation des acteurs du secteur et la volonté de coconstruction. Sans dédouaner quiconque : « Le volontarisme de l'État doit se traduire dans la mobilisation conjuguée de l'ensemble des acteurs. Que ce soit en direction de l'équipement des apprenants comme des organismes de formation, en matière de conception du distanciel et de formation des salariés, tout cela relève d'un effort conjugué. »

Le secteur de la formation est, comme d'autres, impacté par les mutations technologiques (digitalisation, multimodalités...) et par les effets de la crise. Le Synofdes attire l'attention sur la nécessité « d'un soutien exceptionnel pour conforter sa transition ». Michel Clézio évoque la formation des formateurs, qui relève de la responsabilité des employeurs. « On peut penser également qu'il y aura des plans spécifiques portés par les Opco, en partenariat avec les Régions, et qui permettent de dégager des priorités et des lignes budgétaires spécifiques », espère-t-il.

Modèle économique à adapter

La « modernisation de l'appareil de production ne pourra pas faire l'économie d'une réflexion

sur le modèle économique de l'offre de formation », précise Michel Clézio. « Les organismes de formation rencontrent des difficultés financières aujourd'hui du fait de la crise » et le Synofdes porte des préconisations quant à la modalité des prises en charge des grands financeurs publics : « Le financement à l'heure-stagiaire est en décalage avec la mise en œuvre de parcours intégrant des diversités d'apprentissage (séquences distancielles, accompagnement, formation en situation de travail, ...) », note Michel Clézio, qui appelle à « des adaptations qui doivent relever d'une responsabilité partagée de tous les acteurs ».

Le Synofdes souhaite que « la France se dote d'un espace national d'observation et de recherche-innovation afin de mieux partager les pratiques, nous emparer des évolutions des sciences cognitives, des technologies et des initiatives des acteurs en territoire et surtout pour mieux orienter les plans d'investissement menés et prévus ».

Enfin, Michel Clézio exprime quelques regrets : « Que l'encouragement à la mobilité professionnelle des salariés ne soit pas considéré comme un facteur de fluidité du marché du travail et donc de baisse structurelle du chômage. » Il considère également que l'assouplissement prévu pour la Pro-A est loin d'être suffisant, « la dotation supplémentaire prévue pour Transitions Pro amenant ce budget à moins de 50 % de ce qui était consacré à ce titre avant 2018. On rate là un facteur d'agilité de notre société et d'adaptation de l'offre de formation à l'évolution de la demande d'emploi notamment vers les métiers émergents », estime-t-il.



■ « En moyenne, les inscriptions en CFA se maintiennent » (Thibaut Guilluy)

Par Mariette Kammerer

Le plan « Un jeune, une solution », doté de 6,7 milliards d'euros, a été lancé cet été pour offrir une réponse à chaque jeune sur un marché du travail sinistré. Trois mois plus tard, les premières mesures commencent à porter leurs fruits, selon Thibaut Guilluy, nouveau haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, en charge de son déploiement.

Le Quotidien de la formation – Où en est le déploiement du plan jeunes, quels sont les premiers résultats ?

Thibaut Guilluy – Sur le volet « emploi », dont je m'occupe, on constate que le niveau des embauches de jeunes se maintient – 700 000 embauches sur août-septembre –, voire a même augmenté de 1,3% par rapport à l'année dernière. Malgré la mauvaise conjoncture. Et 7 embauches sur 10 sont en contrat à durée indéterminée. La mesure d'aide financière au recrutement, de 4000 euros, prévue par le plan, a sans doute joué un rôle. Début novembre on recensait 100 000 demandes d'aide, d'autres vont arriver, sachant que les employeurs ont quatre mois pour la demander. S'il est encore un peu tôt pour donner des chiffres, la tendance est encourageante.

Sur l'alternance aussi, on voit qu'en moyenne les inscriptions en centre de formation d'apprentis se maintiennent, même s'il y a de grandes différences entre secteurs. Les inscrits en CFA ont six mois pour trouver un employeur, et le haut-commissariat poursuit ses déplacements en régions pour mobiliser les entreprises. On voit de nouvelles entreprises se mettre à l'apprentissage. Le message est relayé aussi par les branches professionnelles, les chambres consulaires, les réseaux d'entreprises.

Le Quotidien de la formation – Vous venez de lancer, avec la ministre du Travail, un portail in-

ternet dédié qui se veut un outil pratique pour les jeunes et les entreprises ?

Thibaut Guilluy – Oui, [le portail « Un jeune, une solution »](#) a pour but de donner de la visibilité aux solutions existantes. Un jeune pourra y trouver près de chez lui les offres d'emploi ou de service civique, les possibilités de formation ou d'accompagnement et aussi tous les job datings pour l'aider à trouver sa voie et son emploi. Aujourd'hui les réponses sont éparpillées et le jeune doit se débrouiller seul, ce site permettra de faciliter ses recherches. C'est aussi un outil pour les entreprises. Elles peuvent s'y inscrire, renseigner leurs offres d'emploi, s'inscrire sur des job datings, connaître les opportunités du plan jeunes et être accompagnées sur la mise en place des aides à l'emploi. Nous allons continuer à faire de la pédagogie pour mobiliser toutes les entreprises de France.

Le Quotidien de la formation – Qu'en est-il du volet formation professionnelle ?

Thibaut Guilluy – Sur les 100 000 formations supplémentaires prévues dans le cadre du PIC (plan d'investissement dans les compétences), la ministre et la haut-commissaire aux compétences ont mené les concertations avec les Régions afin de flécher les formations sur les besoins propres à chaque territoire en priorisant les métiers du numérique, de la santé et de la transition écologique. Les avenants aux plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) sont en cours de signature jusqu'au 15 décembre pour un lancement des formations dès janvier 2021. Il fallait ce temps de construction avec les Régions.

Retrouvez l'intégralité de l'interview de Thibaut Guilluy dans le numéro 1 000 d'[Inffo Formation](#), à paraître le 15 décembre.



Une plateforme pour promouvoir le plan jeunes et fédérer les initiatives

Par Estelle Durand

Le ministère du Travail a lancé, jeudi 19 novembre, un site Internet consacré au plan « un jeune, une solution ». Objectif : aider les jeunes à s'orienter parmi les nombreux dispositifs qui leur sont destinés et faciliter leur mise en relation avec les employeurs, les services de l'insertion et autres acteurs mobilisés sur le terrain.

Le plan « un jeune, une solution » dispose désormais d'une vitrine. Venue visiter les locaux parisiens du centre de formation d'apprentis Médéric qui forme aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration, la ministre du Travail, Élisabeth Borne a annoncé, jeudi 19 novembre, le lancement d'une [plateforme numérique](#) destinée à

faire connaître les mesures du [plan de soutien à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes](#). Aux yeux de la ministre du Travail, « ce site sera un outil essentiel pour accompagner le déploiement de ce plan de jeunes qui est l'affaire de tous. »

Informer et accompagner les moins de 30 ans

Premier public ciblé, les jeunes eux-mêmes. Ils y retrouveront des informations sur les nombreux dispositifs de formation et d'accompagnement portés par le gouvernement dans le cadre de « France relance », des offres d'emploi – plus de 20 000 recensées à ce jour –, et des événements tels que des « jobs dating », salons et conférences. Par le biais de ce site, ils pourront également demander à être contactés par la Mission locale proche de chez eux.

Faciliter les contacts entre jeunes et employeurs

En lançant ce nouveau site, le gouvernement offre aussi de la visibilité aux employeurs. Les entreprises sont ainsi invitées à rejoindre la plate-forme pour s'informer sur les aides à l'embauche et déposer leurs offres d'emploi. Grâce à cet outil, elles pourront aussi référencer les actions qu'elles organisent pour recruter des jeunes et s'inscrire aux événements orchestrés dans les territoires dans le cadre du plan « un jeune, une solution ».

Encourager la mobilisation des entreprises

Outil d'information et de mise en relation, ce site Internet a aussi vocation à encourager les initiatives en valorisant, à travers le label « *Les entreprises s'engagent* », les employeurs qui se mobilisent en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. « *Je suis sûre que cette plateforme va créer de l'émulation parmi les entreprises* », estime Élisabeth Borne. De quoi



La plateforme recense plus de 20 000 offres d'emploi

contribuer à « *passer d'une logique de plan gouvernemental à un état d'esprit de mobilisation nationale pour notre jeunesse* », objectif visé par Thibault Guilly, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, venu avec la ministre du Travail et Sarah El Haïry, secrétaire d'État chargée de la jeunesse et de l'engagement, échanger avec des jeunes et des employeurs dans les locaux du CFA Médéric.

L'alternance au cœur des initiatives

Sur le terrain de nombreux dirigeants se mobilisent déjà en faveur des jeunes. Le groupe industriel Socotec qui recrute cette année 400 jeunes de moins de 26 ans a ouvert en septembre son CFA. Objectif : former 200 apprentis chaque année. L'entreprise a par ailleurs mis en place un programme destiné aux jeunes des quartiers prioritaires. Baptisé « Rebond favorable », il leur permet de suivre une formation de neuf mois et d'être accompagnés par un tuteur. À l'issue de leur parcours, une cinquantaine de jeunes seront recrutés par l'entreprise. Même implication en faveur des jeunes éloignés de l'emploi chez Septodont, fabricant de produits destinés aux dentistes. Pour ce public, l'entreprise s'est associée à Simplon afin de créer un parcours de formation au numérique.

Offrir une première expérience professionnelle

La société Sodistra spécialisée dans le traitement de l'air mise quant à elle sur le volontariat territorial en entreprise (VTE). Ce dispositif basé sur une prime à l'embauche permet à des PME et ETI d'intégrer de jeunes diplômés pour mener à bien des projets stratégiques notamment dans le domaine de la transition écologique.

De grandes entreprises et des organisations

d'employeurs sont également mobilisés. Le groupe Crédit Agricole emploie chaque année 4700 alternants et 6000 stagiaires. Depuis deux ans, la banque s'engage à accueillir chaque année en stage d'observation 750 collégiens des réseaux d'éducation prioritaire (REP+). De son côté, le Centre des jeunes dirigeants (CJD) vient de lancer l'opération « Un JD, un alternant » avec pour objectif d'ouvrir 1500 postes en alternance cette année au sein de son réseau d'adhérents.

« Un jeune, une solution », premier bilan

- **Aide à l'embauche d'un alternant :** plus de 100 000 demandes de primes déposées
- 314 000 nouveaux **contrats d'apprentissage** signés mi-octobre
- **Aide à l'embauche :** près de 100 000 demandes déposées depuis le 1^{er} octobre
- 700 000 jeunes embauchés en **CDD de plus de trois mois** ou en **CDI** en août et septembre (1,3 % par rapport à 2019)
- **Parcours emploi compétences (PEC) :** 13 000 réalisés. Objectif 2020 : 20 000
- **Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) :** 277 600 réalisés. Objectif 2020 : 340 000
- **Garantie jeunes :** 70 500 réalisées. Objectif 2020 : 100 000
- **Accompagnement intensif jeunes (AIJ) :** 104 000 réalisés. Objectif 2020 : 135 000
- **Services civiques :** plus de 60 % de l'objectif 2020 atteint



■ « Le plan “I jeune, I solution” est perfectible » (rapport parlementaire)

Par Laurent Gérard

Le plan d'action pour l'insertion des jeunes, contenu dans le plan relance post-covid, mériterait un dispositif de performance plus exhaustif, estiment les rapporteurs d'un rapport parlementaire rendu public récemment.

Le [plan jeunes](#) est bien doté financièrement, mais sa lisibilité demeure perfectible et ses indices de succès restent à préciser. C'est en substance ainsi que les députés Éric Woerth (LR, Oise) et Laurent Saint Martin (LREM, Val-de-Marne) analysent le plan « I jeune, I solution » présenté par le gouvernement le 23 juillet 2020, dans un [rapport](#) présenté au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de finances pour 2021 (n° 3360). Ce document est consacré à l'ensemble du plan relance et pas seulement au plan jeunes.

« Un plan très dense »

Les deux rapporteurs reconnaissent que « pour faire face à l'arrivée annuelle de 750 000 jeunes sur le marché du travail, le plan est très dense ». Ils rappellent ainsi que 3,5 milliards d'euros sont demandés en autorisations d'engagements et 4,2 milliards d'euros en crédits de paiement. Trois orientations sont retenues : faciliter l'entrée dans la vie professionnelle ; accompagner des jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion ; orienter les jeunes vers des secteurs d'avenir et les former. 26 mesures sont financées.

Mais, « en l'absence d'efforts particuliers de présentation du projet annuel de performance, sa lisibilité reste perfectible », estiment Éric Woerth et Laurent Saint Martin. Selon eux, les orientations ne se recoupent pas avec les axes

correspondant à la justification au premier euro : « Au regard de l'importance de cette action tant en montant qu'en nombre de projets financés, il serait utile de la structurer en sous-actions ». Par ailleurs, les autorisations d'engagements et les crédits de paiement ouverts pour chaque mesure ne sont pas « clairement explicités au sein des documents budgétaires », et les administrations chargées de la mise en œuvre des mesures « devraient être clairement identifiées ».

« Indicateurs lacunaires »

En définitive, les deux rapporteurs affirment que ce plan « I jeune, I solution » nécessite un « dispositif de performance plus exhaustif ». Selon eux, un objectif du programme est bien d'offrir une solution à tous les jeunes, mais les trois indicateurs retenus sont « lacunaires et ne permettent pas de le mesurer de façon effective », car « centrés sur deux des vingt-six mesures » : le nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre ; le taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage ; le taux d'insertion dans l'emploi des salariés de moins de 26 ans ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation.

« La pertinence de ces indicateurs est limitée. Pour chaque dispositif, le nombre de bénéficiaires prévisible n'est pas annoncé », regrettent les deux députés. « Comme indicateur global, il aurait été davantage utile de renseigner le nombre de jeunes ayant bénéficié d'au moins une mesure du plan, en distinguant, par exemple, le nombre de jeunes ayant trouvé un emploi de ceux ayant bénéficié d'une formation », concluent les deux rapporteurs.



■ Les Missions locales mobilisées pour réussir le plan jeunes

Par Estelle Durand

Le volet du plan de relance consacré aux jeunes et l'obligation de formation jusqu'à 18 ans placent les Missions locales sur le devant de la scène en cette rentrée 2020. Sur le terrain, la coordination entre le réseau et les autres acteurs de l'emploi et de l'insertion sera essentielle.

Rentrée chargée pour les Missions locales qui accompagnent chaque année 1300 000 jeunes vers l'emploi. Le réseau va en effet jouer un rôle-clé dans le déploiement du plan de soutien à l'emploi des jeunes, une des composantes de « France Relance » annoncée dès le mois de juillet. Parmi l'arsenal de mesures consacrées aux 16-25 ans, une enveloppe de 1,3 milliard d'euros est prévue pour l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi. Ces moyens sont destinés notamment à accroître le nombre de dispositifs prescrits par les Missions locales. Les entrées en Parcours contractualisés vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) devraient ainsi augmenter de 23 % en 2021 et les places en Garantie jeunes de 50 %.

Identifier les décrocheurs

Cet effort en direction des jeunes décrocheurs intervient au moment où entre en vigueur l'obligation de formation jusqu'à 18 ans. Instaurée par la loi pour « une école de la confiance », cette mesure implique directement les Missions locales. Il leur revient en effet de veiller au respect de cette obligation et de s'assurer que tout jeune de 16 à 18 ans poursuit ses études, occupe un emploi, effectue un service civique, suit une formation ou bénéficie d'un parcours d'insertion. En lien avec leurs parties prenantes, les différentes instances du réseau – associations régionales et union nationale – ont élaboré un cadre d'actions pour repérer et suivre les décrocheurs. Pour assurer cette mission, le

réseau s'est vu allouer des moyens supplémentaires et attend désormais que lui soit communiquée la liste des jeunes sortis du système scolaire dans chaque territoire.

En première ligne pour sécuriser les parcours des jeunes, les Missions locales se disent prêtes à relever les défis générés par la crise. « Avec les mesures prévues dans le plan jeunes, la boîte à outils est complète et les équipes sont mobilisées pour trouver les solutions adaptées à chacun », souligne Jean-Patrick Gille, le président de l'Union nationale des Missions locales (UNML). Reste une inconnue, l'ampleur de l'impact du confinement et de la crise économique sur les 16-25 ans.

Aides d'urgence et coordination

En juillet et août, le réseau a activé davantage de parcours d'insertion que l'été dernier. « Difficile, à ce stade, de savoir s'il s'agit des premiers signaux d'un afflux de demandes ou d'un effet de rattrapage lié au fait que des dispositifs comme la Garantie jeunes n'ont pu être enclenchés pendant le confinement », indique Jean-Patrick Gille. Selon lui, les jeunes en contrat court et ceux qui effectuent des « petits boulots » risquent d'être les plus touchés. S'il est encore trop tôt pour évaluer précisément la situation, le président de l'UNML a alerté le ministre du Travail sur la nécessité de mobiliser des moyens pour les aides d'urgence.

Maintenant que les grandes lignes du plan jeunes ont été fixées, tout l'enjeu sera de les décliner dans les territoires et de coordonner les actions entre tous les acteurs. « Il est indispensable que tout le monde puisse se mettre autour de la table pour pouvoir identifier les éventuelles difficultés », précise Jean-Patrick Gille, qui se dit favorable à un pilotage du plan par les préfets.



■ Mobilisation pour la mise en œuvre de l'obligation de formation professionnelle des jeunes

Par Anne Grillot

Une instruction interministérielle du 22 octobre 2020 porte sur l'obligation de formation professionnelle des jeunes.

L'obligation de formation a pour premier objet d'éviter le décrochage en agissant avant la rupture scolaire ou, lorsque celle-ci est avérée, à « sécuriser » le parcours du jeune en permettant une intervention rapide des réseaux de l'Éducation nationale et des missions locales. L'obligation vaut ainsi tant pour le jeune lui-même, que pour les pouvoirs publics et les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Cette obligation est remplie lorsque le jeune poursuit sa scolarité dans un établissement d'enseignement, lorsqu'il est apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, lorsqu'il occupe un emploi ou effectue un Service civique ou lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle.

60 000 jeunes entre 16 et 18 ans seraient concernés et ce chiffre risquerait d'augmenter devant la crise sanitaire actuelle. Pour y faire

face, le plan #Ijeunelsolution, présenté par le Premier ministre le 23 juillet dernier, met en œuvre des réponses massives qui amplifient les solutions proposées dans le cadre de l'obligation de formation pour les jeunes décrocheurs ou en rupture de 16 à 18 ans.

Repérer, aller vers, « raccrocher » vers les solutions de formation et accompagner les jeunes mineurs sont les actions incontournables de l'obligation de formation. Elles reposent sur une politique partenariale et interministérielle de lutte contre le décrochage scolaire associant les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'insertion et des politiques de jeunesse, coordonnées par la Région au sein des plateformes du suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD). Ce partenariat étroit et renforcé de tous les acteurs des PSAD, mais également de la prévention spécialisée, des travailleurs sociaux, des associations ou même des clubs sportifs est indispensable à la réussite de l'obligation de formation.

[Instruction interministérielle du 22.10.2020](#)

■ Plan de relance apprentissage et cycle de formation débutant sans employeur : précisions

Par Romain Pigeaud

Débuter un cycle de formation en apprentissage sans avoir d'employeur, c'est possible. Détail de cette mesure du plan #Jeune 1 solution.

Pour faire face aux effets économiques et sociaux de la crise sanitaire, et pour encourager l'emploi des jeunes, le ministère du Travail a annoncé plusieurs mesures de son plan de relance pour l'apprentissage. À côté des aides financières, la période pour que le jeune puisse trouver un employeur est allongée : au lieu de 3 mois, les apprentis disposent de 6 mois après le début de leur formation pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise. À la suite de la récente publication de plusieurs décrets et questions-réponses, un point détaillé sur la mise en œuvre de cette mesure vous est proposé.

Objectif : donner du temps supplémentaire au jeune pour trouver un employeur

Cette mesure d'allongement du temps laissé à l'apprenti pour trouver une entreprise permet aux aspirants à l'apprentissage de postuler auprès de différents employeurs, de préparer et passer des entretiens. En plus de cette activité de recherche d'employeur, l'apprenti commence sans retard son cycle de formation en CFA.

Le plan de relance fortifie, les CFA dans leur rôle d'appui et d'accompagnement des postulants dans leur recherche d'un employeur. Ce n'est pas une mission nouvelle pour les CFA. En effet, Parmi les missions du CFA précisées à l'article L6231-2 du Code du travail figure celle d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur. En outre, Parmi les critères du référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences (Qualiopi) figure

l'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel pour lequel des éléments de preuve sont des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des apprenants : salon d'orientation, visite d'entreprise, atelier CV/lettre de motivation, aide à la recherche d'emploi, réseau d'anciens élèves, actions de promotion de la poursuite d'étude, partenariats avec des acteurs de l'insertion et de l'emploi et avec le monde professionnel.

Un dispositif ouvert pour les cycles de formation commencés avant la fin de l'année

Ce dispositif temporaire est ouvert aux cycles de formation commencés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020. Autrement dit, un jeune qui commence son cycle de formation avant le 31 décembre 2020 a 6 mois pour trouver son employeur.

Après le 31 décembre, les conditions de droits commun devront s'appliquer : un jeune qui commence son cycle de formation à partir du 1^{er} janvier 2021 aura 3 mois pour trouver son employeur. Une prolongation du dispositif temporaire n'est pour autant pas à exclure, même si aujourd'hui nous n'avons pas d'informations à ce sujet.

Un dispositif non obligatoire

Le ministère du Travail publie sur son site internet une information importante : un CFA peut ne pas bénéficier de ce dispositif. Dans ce cas, il n'a aucune démarche à effectuer. Les règles de droit commun seront alors appliquées : Le CFA verra la période de formation rétroactivement financée par l'opérateur de compétences (Opco) de l'employeur en cas de signature d'un contrat durant les 3 mois suivant l'arrivée du jeune en cycle de formation.

Toutefois, en ne s'engageant pas dans ce dispositif, le CFA ne bénéficie pas de financement de la formation en cas d'absence de signature de contrat d'apprentissage ou d'abandon de la formation par l'aspirant apprenti. En se privant de ce dispositif, le CFA renonce à la garantie de prise en charge de la formation, même si la durée de 6 mois peut ne pas couvrir l'intégralité de la formation. Aussi, l'aspirant apprenti aura moins de temps pour trouver une entreprise. Pour ces raisons, nous recommandons aux CFA de s'inscrire dans ce dispositif.

[Article R6332-25 du Code du travail](#)
[Portail internet du Ministère du travail](#)

Pas d'obligation d'accueillir tous les postulants

Un CFA a pour mission d'accompagner les jeunes dans la recherche d'un employeur.

La volumétrie d'accueil des jeunes sans contrat devra se faire en cohérence avec les capacités globales d'accueil du CFA et les entrées de jeunes en contrat. Ainsi, un CFA est libre d'inscrire ou non un jeune, notamment en fonction de ses capacités d'accueil.

Il convient de recommander au CFA d'être transparent sur ses capacités d'accueil, sur les procédures et pré-requis exigées pour accéder à la formation. Parmi les critères du référentiel de certification « qualité » figure le critère I : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus. Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées incluant les prérequis : les préalables nécessaires ou indispensables pour bénéficier d'une prestation déterminée. L'absence de prérequis doit être mentionnée.

[Ministère du Travail, questions-réponses plan de relance alternance](#)
[Référentiel national Qualité – GUIDE DE LECTURE mentionné à l'article L6316-3 du Code du travail](#)

Un opérateur de compétences désigné : l'Opco-EP

L'Opco EP a été désigné pour financer les six premiers mois de formation des jeunes en re-

cherche d'un contrat d'apprentissage, conformément au décret n° 2020-1086 du 24 août 2020. Au-delà de ce financement, est également mise en place une plateforme dématérialisée permettant la prise en charge du dispositif.

Arrêté du 29 septembre 2020 relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage (JO du 4.10.20)

Plate-forme à utiliser et documents à envoyer

Les documents à envoyer tiennent compte du calendrier du cycle de formation, de la signature ou non d'un contrat par l'aspirant apprenti. Il est à noter que la transmission de ces informations est **obligatoirement dématérialisée**.

• Au moment de l'entrée en cycle de formation :

Le CFA doit notifier par voie dématérialisée à l'Opco EP de l'accueil du jeune dans le dispositif via le site et un portail dédié. Un accusé de réception automatique sera aussi délivré. Le délai accordé au CFA est assez important : dans les 20 jours suivant l'entrée du jeune dans le cycle de formation. Auparavant, le délai était de 5 jours. D'après les remontées que nous ont faites plusieurs CFA, le portail de l'Opco EP fonctionne. Ce portail est disponible à l'adresse suivante : <https://cfa.opcoep.fr/#/visitor/auth>

La liste des informations à produire a été précisée par arrêté. Il s'agit en pratique :

- de la dénomination du CFA, son adresse, son numéro d'identification Siret et son numéro d'unité administrative immatriculée (UAI) ;
- des informations permettant d'identifier le bénéficiaire : nom et prénom, date et lieu de naissance, civilité et situation du bénéficiaire avant l'entrée dans ce cycle de formation ;
- le cas échéant, de l'existence de conditions dérogatoires d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage ;
- du code et de l'intitulé précis du diplôme ou du titre professionnel préparé par le bénéficiaire de la formation et la date de début du cycle de formation.

Au maximum 7 jours après la notification de l'accueil du jeune effectuée par le CFA, l'Opco-EP notifie l'éligibilité du dossier.

À côté de cette information à l'Opco-EP, le CFA doit permettre à l'aspirant apprenti d'avoir un statut. Le CFA doit ainsi faire une demande à [l'antenne régionale de l'ASP](#) pour chaque jeune accueilli. En pratique, le CFA doit signer le Cerfa « PS2 » qui permet au postulant à l'apprentissage d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le CFA devra conserver toutes les pièces justificatives. L'aspirant apprenti bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État. Le CFA devra informer [l'antenne régionale de l'ASP](#) dès que l'aspirant apprenti a trouvé un employeur. Une inscription à Pôle emploi n'est pas nécessaire.

• Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 premiers mois

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu durant les 3 premiers mois suivant le début du cycle de formation, sous un délai de 7 jours, le CFA informe l'Opco EP de la conclusion du contrat et de sa date de début d'exécution. Le CFA indique également à l'Opco EP s'il s'agit d'un employeur public ou privé.

L'Opco de l'employeur reçoit les pièces habituelles : Cerfa, convention de formation...

Le montant versé par les opérateurs de compétences, en pratique pour chaque contrat l'Opco de l'employeur, prend en compte la période passée en CFA préalable à la signature du contrat, selon les règles habituelles.

Le paiement du CFA se fera à l'entrée du jeune dans la formation, et non à la signature du contrat.

Exemple : Nadia débute sa formation en CFA le 15 septembre 2020. Celui-ci l'aide à trouver un contrat d'apprentissage qu'elle conclut le 15 novembre. L'Opco de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à partir du 15 septembre ainsi que les frais annexes associés.

• 3 mois après l'entrée en cycle de formation si l'aspirant apprenti n'a pas trouvé un employeur

À l'issue du troisième mois du cycle de formation, après réception de la facture relative à la prise en charge financière de la période adressée par le CFA, l'Opco EP procède au versement des montants forfaitaires correspondant à cette période, en pratique 1500 euros.

La facture peut inclure les frais éventuels d'hébergement et de restauration, qui dans ce cas sont réglés par l'Opco EP.

• Lorsqu'un contrat est signé dans les 3 derniers mois

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu entre le quatrième mois et la fin du sixième mois suivant le début du cycle de formation en apprentissage, l'opérateur de compétences de l'employeur verse au CFA un montant égal à la somme du niveau de prise en charge du « coût au contrat » et des frais annexes, selon les modalités suivantes :

- *au titre des trois premiers mois de formation effectués sans employeur* : Le CFA reçoit le montant selon les règles habituelles de prise en charge au « coût au contrat » avec la soustraction de 1500 euros correspondant aux 3 premiers mois de cycle de formation sans employeur, qui ont été payés par l'Opco EP ;
- *au titre des trois mois suivants* : le CFA reçoit le montant selon les règles habituelles avec la soustraction de la prise en charge financière des frais annexes d'hébergement et de restauration éventuels dont le CFA a bénéficié pour les 3 premiers mois, qui ont été payés par l'Opco EP.

Exemple : Amandine débute son cycle de formation dans un CFA le 8 octobre 2020. En dépit de ses recherches intensives, elle n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 9 janvier 2021. Le 10 janvier 2021, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'Opco EP accompagné le cas échéant des frais annexes. L'Opco EP effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces

trois mois de formation. Amandine conclut un contrat d'apprentissage le 21 mars. L'Opco de l'employeur prend alors en charge le financement du cycle de formation à compter du 8 octobre 2020, déduction faite de la prise en charge déjà effectuée par l'Opco EP, en pratique 1500 euros.

• 6 mois après l'entrée en cycle de formation si l'aspirant apprenti n'a pas trouvé un employeur

En l'absence de conclusion d'un contrat d'apprentissage au cours des six mois suivant le début du cycle de formation, le CFA bénéficie, au titre de l'apprenti concerné, d'une prise en charge par l'Opco EP d'un montant forfaitaire mensuel de 500 euros. Chaque mois de formation débuté est dû. En pratique pour six mois de formation, le montant est de 3000 euros. Le CFA reçoit deux versements de 1500 euros, en pratique un versement pour chaque période de trois mois.

Le CFA bénéficie, le cas échéant, de la prise en charge des frais annexes relatifs aux frais d'hébergement et aux frais de restauration.

Exemple : Gilbert débute sa formation en CFA le 13 novembre 2020. Malgré toute l'aide apportée par le CFA, il n'a toujours pas conclu de contrat d'apprentissage avec un employeur le 14 février 2021. Le 15 février 2020, le CFA envoie la facture correspondant aux trois premiers mois du cycle de formation à l'Opco EP, accompagné le cas échéant des frais annexes. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois mois de formation. Gilbert poursuit sa formation jusqu'au 14 mai 2021 sans avoir conclu de contrat. Le CFA envoie la facture correspondant aux trois derniers mois du cycle de formation à l'Opco EP. Celui-ci effectue ensuite le versement relatif à la prise en charge de ces trois derniers mois de formation accompagné le cas échéant des frais annexes.

[Ministère du Travail, questions-réponses plan de relances alternances](#)

[Ministère du travail, dispositif 6 mois sans contrat, mode d'emploi pour les CFA](#)

[Arrêté du 29.9.20 \(JO du 4.10.20\)](#)

Organiser des stages lors des périodes réservées à la formation en entreprise

Le cycle de formation en apprentissage contient nécessairement des périodes en entreprise. L'aspirant apprenti n'ayant pas de contrat d'apprentissage, il ne pourra pas effectuer ces périodes. Dès lors, durant ces périodes, le CFA organise pour l'aspirant apprenti des stages professionnalisants en entreprise.

Une même entreprise ne peut pas accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an. Toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre.

Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le CFA et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune.

Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions relatives aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

[Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le 15.11.20](#)

Une protection sociale, pas de rémunération

L'aspirant apprenti n'a pas d'employeur, il n'est donc pas rémunéré. Au titre de son statut de stagiaire de la formation professionnelle, seule sa protection sociale est assurée.

[Ministère du Travail, questions-réponses plan de relances alternances](#)

La possibilité d'un abandon de la formation

Lorsqu'un jeune abandonne la formation dans les trois premiers mois, le CFA transmet sous un délai de sept jours à l'Opco EP :

- le certificat de réalisation ;

- une facture de solde au prorata du temps de présence du jeune pouvant inclure les frais d'hébergement et de restauration. Tout mois commencé est dû. On applique le forfait de 500 euros par mois de formation à concurrence de 6 mois de formation.

L'Opco EP transmet au CFA l'attestation de paiement.

Si le jeune abandonne la formation dans les trois derniers mois, le CFA a déjà perçu de l'Opco EP 1500 euros correspondant aux trois premiers mois de formation, payés en application du forfait de 500 euros par mois de formation. Il reste au CFA à percevoir le paiement pour la partie exécutée après ces trois premiers mois. Le CFA transmet alors à l'Opco EP :

- un certificat de réalisation établi du premier jour du 4^e mois jusqu'à la date d'abandon du jeune,
- une facture au prorata du temps de présence du jeune, du premier jour du 4^e mois jusqu'à la date d'abandon du jeune incluant frais éventuels de restauration et d'hébergement.

L'Opco EP transmet au CFA l'attestation de paiement.

[Ministère du Travail, dispositif 6 mois sans contrat, 14.11.20](#)

Que faire si le jeune ne trouve pas de contrat

Le CFA ne peut pas demander au jeune de « rembourser » le coût de sa formation s'il n'a pas pu signer de contrat avec une entreprise. Si le jeune ne trouve pas de contrats aux termes des 6 mois, le CFA doit résoudre deux problèmes pratiques : quel statut aura le jeune, comment financer les coûts pédagogiques pour la période de formation après les six premiers mois, ces six premiers mois étant financés par l'Opco-EP.

Une des solutions possibles est que le jeune s'inscrive à Pôle emploi, puisqu'il utilise ses droits acquis au titre du CPF pour financer le solde de la formation. La formation en apprentissage conduisant à une certification inscrite au RNCP, cette certification sera forcément aussi éligible au CPF. Le CFA devra faire quelques démarches dont l'inscription de la formation au titre du CPF, idéalement avoir une évaluation des blocs de compétences correspondants aux compétences acquises lors des 6 premiers mois de formation réalisés. Le jeune aura le statut de demandeur d'emploi. Cette solution est idéale pour les formations courtes. Elle est conditionnée au fait que le jeune ait suffisamment de droits au titre du CPF pour compléter le coût pédagogique de la formation.

Il existe aussi une possibilité de transformer cette période succédant aux six premiers mois en une formation conventionnée par la Région. Un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou 15 ans s'il a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire – fin de classe de troisième – au moment où il intègre le CFA, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle.

La durée du cycle de formation est d'une année au maximum.

Les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec par le Conseil régional.

[Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le 15.11.20](#)

[Décret n° 2020-1399 du 18.11.20 \(JO du 19.11.20\), art. 2](#)

[Décret n° 2020-1086 du 24.8.20 \(JO du 25.8.20\)](#)

[Article 75, loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Questions-réponses - plan-de-relance-alternance](#)

■ Précisions sur l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis

Par Delphine Fabian

Un Questions-Réponses du ministère du Travail apporte des précisions sur l'aide pour l'embauche d'un apprenti entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Dans le cadre des mesures de relance économique suite à l'épidémie de Covid-19, la loi n° 2020-935 du 31 juillet 2020 a prévu des modalités exceptionnelles de mise en œuvre de l'aide unique pour la première année des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Pour ladite année, l'aide est ouverte pour un contrat visant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (Master, diplôme d'ingénieur, ...). Par ailleurs, cette aide peut être versée non pas seulement aux entreprises de moins de 250 salariés mais aussi, sous conditions, aux entreprises dépassant ce seuil.

Éligibilité à l'aide

Le Question-Réponses du ministère du Travail précise que les **associations** et les **groupements d'intérêt public ayant choisi une gestion RH « privée »** sont concernés par l'aide exceptionnelle. En revanche, les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles. En outre, un groupement d'employeurs qui met à disposition un apprenti auprès d'une collectivité publique ne peut pas prétendre à l'aide.

L'aide exceptionnelle concerne la première année d'exécution du contrat, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée. Ainsi, un **employeur qui recrute un apprenti sur une durée de formation réduite** (intégration directe d'une seconde année de CAP, BAC pro en 2 ans) peut y prétendre. Pour un contrat qui dure moins de 12 mois, l'employeur percevra l'aide au prorata

de cette durée, étant entendu que l'aide est due au titre de chaque mois commencé.

Versement de l'aide

L'aide est versée à compter de la date de début d'exécution du contrat, que l'apprenti commence par une période en entreprise ou en CFA.

Si le jeune débute sa formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (article L6222-12-1 du Code du travail), l'employeur bénéficiera de l'aide, si le contrat est conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, à compter de la date de début d'exécution dudit contrat.

En cas de suspension du contrat, l'aide n'est pas due pour les mois où le contrat d'apprentissage est suspendu, quel que soit le motif de la suspension.

L'aide prend fin au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Les entreprises éligibles à l'aide unique la percevront pour la suite du contrat.

L'aide exceptionnelle s'arrête également **en cas de rupture anticipée du contrat**, à partir du mois suivant la rupture.

En cas de mise à disposition d'un apprenti par un employeur auprès d'un autre employeur, l'aide exceptionnelle est versée uniquement à l'employeur qui a conclu le contrat d'apprentissage, dès lors qu'il continue à verser la rémunération.

L'aide est versée mensuellement, avant le paiement de la rémunération par l'employeur, dans l'attente des données de la DSN. À défaut de transmission de la DSN, l'aide est suspendue le mois suivant.

L'aide n'est **pas cumulable avec l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.**

Appréciation du seuil de 250 salariés

Les entreprises d'au moins 250 salariés sont éligibles à l'aide à condition de respecter le minimum d'alternants nécessaire pour ne pas être redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au 31 décembre 2021. L'appréciation du seuil de 250 salariés s'effectue tous établissements confondus.

Si, au moment de la conclusion du contrat, l'entreprise est composée de moins de 250 salariés, elle n'aura pas à justifier de l'atteinte du quota d'alternants, même si elle a 250 salariés ou plus avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

Inversement, une entreprise de 250 salariés ou plus au moment de la conclusion du contrat est soumise au respect du quota d'alternants même si elle a moins de 250 salariés avant la fin de la première année du contrat d'apprentissage ou au 31 décembre 2021.

Le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect du minimum d'alternants. Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement sur le

site www.asp-public.fr/portail-employeurs-apprentissage-aide-exceptionnelle à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans le délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

Liens avec l'activité partielle

Dès lors que le maître d'apprentissage est présent (et n'est donc pas placé lui-même en activité partielle) pour assurer l'accompagnement du jeune dans son apprentissage, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage, y compris si l'entreprise a par ailleurs recours à l'activité partielle.

En cas d'activité partielle du jeune, l'aide peut être maintenue dès lors qu'il perçoit une rémunération. Ainsi :

- si l'apprenti est à 100 % en activité partielle, le versement de l'aide est interrompu pendant la période où l'apprenti ne perçoit aucun salaire ;
- si l'apprenti est placé en activité partielle sur une partie de son temps de travail, l'aide continue à être versée à l'entreprise (et sans proratisation par rapport au pourcentage de l'activité partielle).

[Questions-Réponses du ministère du Travail](#)



■ France compétences subventionne 65 centres de formation d'apprentis

Par Estelle Durand

Les 65 projets retenus par France compétences dans le cadre du soutien au développement des centres de formation d'apprentis (CFA) mobilisent une enveloppe de 4,5 millions d'euros.

[France compétences](#) vient de dresser le bilan de son appel à contribution lancé en mai 2020 pour soutenir financièrement les CFA engagés dans des projets de développement ou de modernisation de leur offre. Résultat : sur les 505 demandes de subvention présentées, 65 seulement ont été acceptées pour un montant global de 4,5 millions d'euros. L'ensemble des dossiers de candidatures déposés représentait un besoin de financement total de 80 millions d'euros, or France compétences avait alloué un budget prévisionnel de 5 millions d'euros à cet appel à contribution.

Signature de conventions de subvention

L'instance de régulation précise que l'attribution de ces subventions concerne des CFA « présents sur l'ensemble du territoire, à l'exception de la

Corse, la Guyane et Mayotte. » Leur soutien financier sera officialisé par la signature d'une convention de subvention.

Pour avoir une chance d'être sélectionnés, les projets présentés devaient contribuer « au processus pédagogique à l'usage direct des apprentis » dans une logique de « renforcement ou d'extension de l'offre de formation ».

Modernisation ou développement de l'offre

Les moyens financiers alloués par France compétences sont par exemple destinés à soutenir la modernisation de plateaux techniques ou de salles de cours, l'augmentation des capacités d'accueil des apprentis (internat, restauration, etc.) ou le développement de l'offre de formation (nouveaux contenus pédagogiques, formation à distance, sessions supplémentaires), etc.

Ce soutien au CFA a été instauré par [l'article 39 X](#) de la loi « avenir professionnel ».

Branches ayant conclu un accord portant sur la ProA

20 novembre 2020

	BRANCHE	IDCC	ACCORD ÉTENDU	OPCO	ARRÊTÉ D'EXTENSION
1	CCN Papier cartons	700 1495 1492 707	Accord du 2 octobre 2019 relatif à l'activité partielle et au dispositif « PRO-A »	Opco21	Arrêté du 3 avril 2020
2	CCN Métallurgie		Avenant du 22 novembre 2019 à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle	Opco21	Arrêté du 15 juin 2020
3	CCN Services à la personne	3127	Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	Opco entreprises de proximité	Arrêté du 10 juillet 2020
4	CCN Réseaux de transports publics urbains de voyageurs	1424	Accord du 4 novembre 2019 relatif à la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) Accord du 13 novembre 2019 relatif à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » et identifiant les métiers concernés	Opco Mobilités	Arrêté du 10 juillet 2020
5	CCN Services de l'automobile	1090	Accord paritaire du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « pro-a »	Opco Mobilités	Arrêté du 22 juillet
6	CCN Commerces de détail non alimentaires	1517	Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A	Opcommerce	Arrêté du 25 août 2020
7	CCN Grands magasins et des magasins populaires	2156	Avenant du 12 décembre 2019 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Opcommerce	Arrêté du 25 août 2020
8	CCN Commerces de gros	573	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Akto - Opco entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre	Arrêté du 25 août 2020
9	CCN Commerce succursaliste de la chaussure	468	Accord du 29 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	Opcommerce	Arrêté du 25 août 2020
10	CCN Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent	567	Accord du 18 décembre 2019 relatif au dispositif Pro-A	Opco 21	Arrêté du 25 août 2020
11	CCN Industrie Textile	18	Accord du 10 février 2020 relatif au dispositif Pro-A	Opco 21	Arrêté du 25 août 2020
12	CCN Travaux publics (ouvriers - Etam cadres)	1702 2614 3212	Accord du 3 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif PRO-A	Constructys - Opco de la construction	Arrêté du 17 septembre 2020
13	CCN Fleuristes, vente et services des animaux familiers	1978	Accord du 11 mars 2020 relatif au dispositif ProA	Opcommerce	Arrêté du 6 novembre 2020

Branches ayant conclu un accord portant sur la ProA
20 novembre 2020

14	CCN Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local	1261	Avenant n° 3/20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A »	Uniformation - Opco Cohésion sociale	Arrêté du 6 novembre 2020
15	Accord multibranches*		Accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire	Ocapiat	Arrêté du 6 novembre 2020
16	CCN Négoce de l'ameublement	1880	Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A)	Opcommerce	Arrêté du 6 novembre 2020
17	CCN Personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003	2335	Accord du 12 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Atlas	Arrêté du 6 novembre 2020
18	CCN Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils	1486	Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance	Atlas	Arrêté du 6 novembre 2020
19	CCN Travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir	2528	Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	Opco 2I	Arrêté du 6 novembre 2020
20	CCN Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile	1951	Avenant n° 75 du 7 avril 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)	Opco des entreprises de proximité	Arrêté du 6 novembre 2020
21	CCN Cabinets dentaires	1619	Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Opco des entreprises de proximité	Arrêté du 6 novembre 2020
22	CCN Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet	500	Accord du 19 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro A	Opcommerce	Arrêté du 6 novembre 2020
23	CCN Personnel sédentaire des entreprises de navigation	2972	Accord du 22 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Opco Mobilités	Arrêté du 6 novembre 2020
24	CCN Salariés du négoce des matériaux de construction	3216	Avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro A) »	Constructys - Opco Construction	Arrêté du 6 novembre 2020
25	CCN Entreprises du commerce à distance	2198	Accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif PRO-A BOCC 2020/40	Opcommerce	Arrêté du 7 novembre 2020
26	CCN Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	1487	Avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A BOCC 2020/40	Opcommerce	Arrêté du 9 novembre 2020
27	CCN Industries de l'habillement	247	Accord du 23 juillet 2020 relatif au dispositif PRO-A BOCC 2020/40	Opco 2I	Arrêté du 12 novembre 2020

Branches ayant conclu un accord portant sur la ProA

20 novembre 2020

28	CCN Personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	2098	Accord du 9 décembre 2020 fixant la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance	Opco Entreprises de proximité	Arrêté du 6 novembre 2020
29	CCN Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM	2150	Accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance	Uniformation - Opco Cohésion sociale	Arrêté du 6 novembre 2020
30	CCN Personnels des entreprises de restauration de collectivités	1266	Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance	Akto - Opco entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre	Arrêté du 6 novembre 2020
31	CCN Services de santé au travail interentreprises	897	Accord du 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance (dispositif PRO-A)	Opco Santé	Arrêté du 6 novembre 2020
32	CCN Tourisme social et familial	1316	Accord du 12 février 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	Uniformation - Opco Cohésion sociale	Arrêté du 6 novembre 2020

*** Au titre des industries alimentaires**

CCN 3026 – sucrerie, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).CCN 3060 – métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) CCN 3092 – industrie des produits exotiques (IDCC 506). CCN 3102 – boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).CCN 3111 – industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).CCN 3124 – industries laitières (IDCC 112).CCN 3125 – industries charcutières (IDCC 1586).CCN 3127 – industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).CCN 3178 – exploitations frigorifiques (IDCC 200).CCN 3179 – entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534). CCN 3184 – centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).CCN 3247 – activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).CCN 3294 – industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).CCN 3384 – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole

CCN 3165 – entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).CCN 3233 – expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes : CCN 3264 – teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).CCN 3604 – caves coopératives viticoles (IDCC 7005).CCN 3607 – conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).CCN 3608 – coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).CCN 3611 – contrôle laitier (IDCC 7008).CCN 3612 – coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).CCN 3614 – fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).CCN 3616 – coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).CCN – centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).CCN – sélection et reproduction animale (IDCC 7021).CCN – distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).CCN – entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).CCN – coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Bibliographie, webographie

Plan de relance : présentation

[Tableau de bord du Plan de relance](#)

Ministère de l'Économie des Finances et de la Relance, 16 novembre 2020

[Dossier de presse du Plan de relance](#)

Gouvernement, 3 septembre 2020, 48 p.

[Annexe Fiches mesures](#)

Gouvernement, 3 septembre 2020, 296 p.

Jeune p. 175 à 227 ; Formations (autres) p. 229 à 247

[Les dispositifs à destination des entreprises industrielles](#)

Ministère de l'économie des finances et de la relance, 76 p., 23 octobre 2020

[Portail du Plan de relance](#)

Ministère de l'économie des finances et de la relance

[Portail gouvernemental de l'activité partielle](#)

[Plan de relance : retour sur le volet formation](#)

Vidéo, Fouzy Féthi, 15 septembre 2020

[Premier rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences](#)

Anne Bucher, Anne Fretel, Philippe Zamora (DARES) ; Christel Poujouly, Nicolas Vanni (Pôle Emploi) 62 p. octobre 2020

[Comment garantir « La liberté de choisir son avenir professionnel » par temps de crise économique](#)

Chronique n° 158, Jean Marie Luttringer et Sébastien Boterdael, 12 octobre 2020

[Le numérique transforme notre société](#)

(Plateforme de recrutement de conseiller numérique dans le cadre de France Relance)

État-Régions

[Accord de partenariat État-Régions, Gouvernement, Régions de France](#)

28 septembre 2020

[Les Régions au service du développement des compétences pour l'emploi et la relance de l'économie](#)

Congrès des régions de France

Centre Inffo, Régions de France, 34 p. , octobre 2020 (hors-série de Centre Inffo)

Plan de relance : dispositions financières

[Projet de loi de finances 2021 : présentation générale](#)

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, 148 p. 28 septembre 2020

[Projet de loi de finances pour 2021](#)

[Rapport Plan de relance, plan d'urgence, n° 3399, annexe n° 46](#)

Laurent Saint-Martin, Rapporteur général, Député ; Rapporteurs spéciaux : M. Éric Woerth et Laurent Saint-Martin, Députés

[Annexe au projet de loi de finances pour la formation professionnelle 2021](#)

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

[Loi n° 2020-1473 du 30 novembre 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

Journal officiel n° 290 du 1^{er} décembre 2020

Le secteur de la formation professionnelle

[Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques](#)

Drouilleau-Gay Félicie (Coord.), Legardez Alain (Coord.) co-édition Cereq, Octares, novembre 2020, 280 p.

[Comment accompagner au mieux les organismes de formation dans leur digitalisation ?](#)

Aurélia Bollé, Tribune FFFOD, 13 novembre 2020

France Relance accélère la modernisation du secteur de la formation : dossier

Inffo formation n° 996, 15 au 31 octobre 2020

Le numérique au cœur de la relance et de notre pacte social

Ministère de l'Économie, des finances et de la relance, Communiqué de presse, 3 septembre 2020

Plan Un jeune, une solution**FAQ plan de relance Alternance ; #Ijeunelsolution**

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 9 novembre 2020

Dispositif 6 mois sans contrat : mode d'emploi pour les CFA

Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, 17 p. 6 novembre 2020

I jeune, I solution. Tous mobilisés pour l'apprentissage à la rentrée 2020 : guide à destination des CFA

Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, 18 p. juillet 2020

I jeune, I solution. 5 000 à 8 000 € pour financer le recrutement d'un apprenti à la rentrée 2020 :

guide à destination des entreprises

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 9 p. juillet 2020

Appel à projet dans le cadre du déploiement territorial du plan #Ijeunelsolution

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, septembre 2020

Plan un jeune, une solution : dossier

Inffo formation n° 997, 1^{er} au 14 novembre 2020

L'apprentissage à l'épreuve de la crise : dossier

Inffo formation n° 994, 15 au 30 septembre 2020

Circulaire n° DGEFP/MIP/MPP/2020/163 du 28 septembre 2020 relative à la mise en œuvre des mesures du plan #Ijeunelsolution concernant les parcours emploi compétences

Point d'étape du plan « un jeune, une solution »

Liaisons sociales quotidien n°18171, 28 octobre 2020

Former les jeunes à des métiers d'avenir dans le numérique - Inauguration du CFA d'Orange ;

ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, 20 octobre 2020

#ObjectifPremierEmploi : l'Apec s'engage pour l'emploi des jeunes diplômé-e-s

Communiqué de presse, APEC, 22 septembre 2020

Plateforme Plan un jeune, une solution**Textes officiels : dossiers**

Covid-19 et formation : les outils de Centre Inffo

Coronavirus : les textes juridiques

La réglementation Covid-19 en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Flash Inffo #Francerelance

Flash Inffo Covid-19 devient Flash Inffo #Francerelance. Cette newsletter (abonnement gratuit) envoyée régulièrement vous permettra de rester informé sur les mesures et expérimentations du plan de relance.

Pour des références bibliographiques complémentaires le **portail documentaire** de Centre Inffo propose des dossiers thématiques sur l'apprentissage, la formation et l'orientation professionnelles

PACK BIMÉDIA PRESSE

2 ABONNEMENTS INCONTOURNABLES
UNE OFFRE PRIVILÉGIÉE



INFFO FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date magazine papier + version PDF

Tous les 15 jours, le magazine n° 1
des acteurs de la formation et de l'orientation.



LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

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

Chaque matin à 7 heures, votre lettre numérique
sur l'actualité de la formation et de l'orientation.

Bénéficiez
de 15 %
de réduction
sur les abonnements



Tarifs et abonnement sur : boutique.centre-inffo.fr
contact.inffoformation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr

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

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

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



**4, avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine
Tél. : 01 55 93 91 91
www.centre-inffo.fr**



9 782848 213101

ISBN : 978-2-84821-310-1

© Centre Inffo - NOVEMBRE 2020

