CESER
Hauts-de-France
Conseil Économique, Social
et Environnemental Régional

RAPPORT

RELATIF À LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À SES IMPACTS POUR LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Rapporteurs : Monsieur Jacques COUDSI et Monsieur Yves Le DOUJET

19 novembre 2019

Éclairer l'avenir

RESULTATS DE VOTE

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional Hauts-de-France, réuni en Assemblée Plénière le mardi 19 novembre 2019 à Lille, sous la présidence de M. Laurent DEGROOTE, Président,

Vu :

- *la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,*
- *la loi la loi n° 86-16 du 16 janvier 1986 relative à l'organisation des régions,*
- *la loi n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République,*
- *la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,*
- *l'article 250 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (loi Grenelle 2),*
- *la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,*
- *la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,*

Vu le rapport élaboré par le groupe de travail de la commission 1 « Formation pour tous et orientation tout au long de la vie » sur la réforme de la formation professionnelle (Président : Philippe ROLLET),

Après avoir entendu Jacques COUDSI et Yves LE DOUJET, Rapporteurs,

Après en avoir délibéré,

ADOPTE le présent rapport :

CONSEILLERS AUTORISÉS À VOTER (PRÉSENTS ET POUVOIRS) : 135

POUR : 131

CONTRE : 0

ABSTENTIONS : 4

NE PREND PAS PART AU VOTE : 0

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS 12

REMERCIEMENTS 20

I-POURQUOI LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE CONSTITUE-T-ELLE UN ENJEU MAJEUR POUR LA SOCIÉTÉ, LES INDIVIDUS ET LE MONDE ÉCONOMIQUE ? 22

A- LA FORMATION AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL.....23

1- Trois faits majeurs caractérisent nos sociétés : la formation est un facteur majeur du développement économique et social ; nos sociétés sont confrontées à de nombreuses et importantes transformations ; les déséquilibres sociétaux persistent voire s'aggravent 24

2- La formation professionnelle doit être un élément essentiel d'une vision ambitieuse de la Formation Tout au Long de la Vie 25

B- LES ENJEUX ET LES BESOINS D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.....32

1- Un besoin de formation professionnelle crucial pour le développement du monde économique et social et de l'emploi nécessitant une réponse à des objectifs majeurs 34

2- Les enjeux de l'organisation de l'offre de formation 42

C- LA RÉFORME EN QUATORZE QUESTIONS 48

II- LES OUTILS ET DISPOSITIFS POUR LA FORMATION 51

A - ETRE CONSEILLÉ, ACCOMPAGNÉ, S'ORIENTER - DES DISPOSITIFS DIFFÉRENCIÉS POUR LES JEUNES ET POUR LES ACTIFS ? 51

SOMMAIRE

1- L'orientation des jeunes 53

2- L'orientation tout au long de la vie des actifs : le conseil en évolution professionnelle 68

Ce qu'il faut retenir 89

Pour aller plus loin 89

B- LIBÉRALISATION ET VOLONTÉ D'UN FORT DÉVELOPPEMENT : L'ALTERNANCE AU CŒUR DE LA RÉFORME 90

1- Une profonde transformation, centrée sur un nouveau modèle de formation par l'apprentissage 91

2 - L'ouverture du marché de l'apprentissage : les nouvelles règles 104

3- Un changement radical du financement de l'apprentissage 112

Ce qu'il faut retenir 123

Pour aller plus loin 123

C- A LA MAIN DES INDIVIDUS ? LE CPF MONÉTISÉ 124

1- Du CIF et du DIF au CPF : une histoire d'individualisation de la formation 127

2- Autonomie : de quoi parle-t-on ? 128

3- Le CPF de 2014 129

4- Le CPF Compte Personnel de Formation dans le CPA Compte Personnel d'Activité 129

5- Le CPF 2018 : la monétisation du CPF 130

6- La liste des formations éligibles au CPF 137

7- L'appli CPF, outil de la désintermédiation 139

8- Le rôle central de la CDC Caisse des Dépôts et Consignations dans le financement et la régulation du CPF 143

Ce qu'il faut retenir 145

Pour aller plus loin 145

SOMMAIRE

D- LES OUTILS DE LA TRANSITION ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE 149

1-Transition professionnelle et sécurisation des parcours 150

2- Du CIF au CPF de transition professionnelle et au projet de transition professionnelle 151

3- Le PTP à la loupe 155

4- Un acteur clé, la CPIR (Transitions Pro) 157

Ce qu'il faut retenir 160

Pour aller plus loin … 160

E- UNE NOUVELLE DONNE POUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE 161

1- Quand on parle « certification », de quoi parle-t-on ? 162

2- La certification professionnelle : une « réforme dans la réforme » (J.-M. Luttringer) pour mieux prendre en compte les besoins des entreprises 167

3- La certification professionnelle : une gouvernance dans la gouvernance 192

Ce qu'il faut retenir 195

Pour aller plus loin 196

F- DANS L'ENTREPRISE : LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU PREMIER PLAN 200

1- Du plan de formation au plan de développement des compétences : au-delà de la sémantique… des changements essentiels 201

2- Les obligations de l'employeur 207

3- Un cadre profondément transformé de l'action de formation 208

4- Un renforcement des obligations de suivi des compétences des salariés 214

5- L'importance de la négociation collective 218

6- Des nouvelles modalités de financement, mais seulement pour les entreprises de moins de

SOMMAIRE

50 salariés 219

7- Le salarié, acteur et co-responsable de sa formation ? 220

Ce qu'il faut retenir 222

Pour aller plus loin 223

G- LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES: FORMER LES DEMANDEURS D'EMPLOI, FORMER LES JEUNES DÉCROCHEURS 224

1- Une composante essentielle du Grand Plan d'Investissement (GPI) 225

2- Trois axes d'intervention 225

3- Un périmètre d'intervention large, englobant des dispositifs existants avant la loi 226

4- Une mise en œuvre avec les régions : les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences..... 231

Ce qu'il faut retenir 236

Pour aller plus loin 236

III- UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE 238

A. UNE NOUVELLE GOUVERNANCE NATIONALE 238

1- Une instance nationale unique de gouvernance : France compétences 240

2- Des compétences étendues pour l'ancienne CNNC qui devient la CNNCEFP 252

3- Certif'Pro : un paritarisme national pour coordonner l'activité régionale des CPIR 256

4- Et demain ? Vers un système d'échange d'informations unique emploi-formation : Agora257

Ce qu'il faut retenir 261

Pour aller plus loin 262

SOMMAIRE

B- LES OPCO : NOUVEL ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 264

1- De 1971 à 2018 : la gestion paritaire des fonds de formation 265

2- Avec la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, un paysage profondément bouleversé 270

3- Des missions recentrées sur l'alternance, les entreprises et l'appui aux branches 274

4- Un financement des actions de formation recentré sur l'alternance et sur les TPME 275

5- Les OPCO, instruments des branches professionnelles 277

6- La structure d'un opérateur de compétences 280

7- Quels moyens pour fonctionner ? Le plafonnement des frais de gestion 280

8- La mise en place des OPCO 282

9- La forte présence de l'État 284

10- Petit tableau de présentation des nouveaux venus 286

11- Des OPCA aux OPCO : l'évolution de la surface financière du paritarisme 288

Ce qu'il faut retenir 290

Pour aller plus loin 291

C. UNE REFONTE DU CIRCUIT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE 294

1- Financement de la formation professionnelle : une nouvelle dynamique impliquant de nouveaux acteurs 296

2. Continuités et ruptures : les évolutions du financement de la formation d'une réforme à l'autre 306

3. Les modalités de paiement des contributions légales par les entreprises pendant la situation transitoire 2019-2020 314

4. Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir de 2021 ... 319

Ce qu'il faut retenir 324

SOMMAIRE

Pour aller plus loin 325

D- UN DÉFI POUR LES ORGANISMES DE FORMATION 326

1-Les acteurs et les deux marchés de l'offre de formation professionnelle continue 327

2- Un marché « externe » réglementé 331

3- Enjeux et problèmes, la perspective des organismes de formation 345

Ce qu'il faut retenir 356

Pour aller plus loin 356

IV- LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE ET SES TERRITOIRES 357

A- LE PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES : EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES JEUNES DÉCROCHÉS 357

1- Les ambitions du PRIC Hauts-de-France 358

2- L'articulation avec la politique de formation mise en place par la Région en mars 2017 .. 360

3- Les actions stratégiques du PRIC 363

4- Gouvernance, pilotage, évaluation : un nouveau rôle pour le CREFOP ? 366

B- 30 QUESTIONS SUR L'IMPACT DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE 370

1- L'orientation 371

2- La formation par alternance 372

3- La formation des salariés 373

4- La formation des demandeurs d'emploi 374

5- La formation des publics fragiles 376

SOMMAIRE

6- Les entreprises, les branches, les OPCO et la formation 377

7- L'offre de formation 378

8- La gouvernance 379

C- ENJEUX DE TERRITOIRES : QUATRE ÉCLAIRAGES 380

1- Des acteurs sur leurs territoires 381

2- Quatre territoires et quelques enjeux 383

DÉCLARATIONS DE GROUPES 391

AVANT-PROPOS

La « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel» (loi du 5 septembre 2018) vient profondément transformer les conditions d'accès à la formation professionnelle, l'organisation et les compétences des différents acteurs : l'Etat, les régions, les entreprises et les branches, les organismes de formation. Elle réorganise ainsi la politique nationale de la formation professionnelle et, pour reprendre les propos du ministère du Travail, elle vise deux grands objectifs :

> Donner de nouveaux droits aux personnes: permettre à chacun de choisir son avenir professionnel tout au long de sa carrière et faciliter l'accès à la formation.

> Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés par des simplifications règlementaires, par le développement du dialogue social, et par l'adaptation des outils d'insertion, notamment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La loi promeut donc la « Formation tout au long de la vie » (FTLV), et elle a l'ambition d'en faire réellement une démarche fondamentale pour les entreprises et les individus. Le CESER a souligné à maintes reprises dans ses travaux toute l'importance d'une vision ambitieuse pour répondre à des défis sociétaux, répondre à des besoins des individus quel que soit leur âge et répondre aux besoins des entreprises et des organisations dans un contexte marqué par de profondes évolutions économiques, sociales et technologiques.

La loi opère une transformation radicale, une véritable réforme systémique. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder la liste des principales dispositions mises en avant par le ministère du Travail pour illustrer les évolutions portées par la loi[1].

« La réforme du compte personnel de formation (monétisation de ce compte, nouvelles possibilités d'abondement, nouvelle définition des formations éligibles, mise en place d'un CPF « de transition » et suppression du CIF, possibilité donnée à tout titulaire d'un CPF, à travers une application disponible en principe à l'automne 2019, de gérer ses droits, de choisir sa formation, de s'inscrire et de payer en ligne, etc.), le déploiement d'un conseil en évolution professionnelle enrichi, une nouvelle définition des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle, la création du « plan de développement des compétences » (en lieu et place du plan de formation), l'aménagement du régime de l'entretien professionnel, l'expérimentation d'une nouvelle forme de contrat de professionnalisation visant une qualification définie directement par l'employeur et l'opérateur de compétences, la suppression des périodes de professionnalisation et la mise en place d'un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance ayant pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, la refondation du système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels, une nouvelle

1 https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/lois/article/loi-avenir-professionnel

AVANT-PROPOS

gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage avec la création de « France compétences », une réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, etc. ».

« Est également prévue une réforme en profondeur de l'apprentissage avec, notamment, la simplification de la procédure de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat, le relèvement de la limite d'âge permettant d'entrer en apprentissage de 26 à 29 ans révolus, la création d'une classe de troisième dite « prépa-métiers » en remplacement de l'actuel DIMA, la simplification des conditions de création et de fonctionnement des CFA et l'obligation de mettre certaines informations - par exemple, le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels - à disposition du public, la mise en place d'une aide unique aux employeurs d'apprentis versée au titre des contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés. »

La loi est donc complexe, par le champ qu'elle couvre, et tous les dispositifs de formation et de gouvernance qui viennent d'être évoqués sont en interrelation. De plus, sa mise en place nécessite de nombreux textes d'application. Un an après la réforme, près de 113 textes ont été publiés. Il y en a encore beaucoup à venir.

Au-delà des textes juridiques, **il est essentiel pour la société civile** (les Conseillers du CESER, les organisations qu'ils représentent toute personne qui souhaite être informée) et **pour les différents acteurs de la formation professionnelle** (le Conseil régional, les collectivités territoriales, les opérateurs de l'Etat, les entreprises et les branches, les OPCO, les organismes de formation, etc.) **de l'appréhender, pas seulement en portant l'attention sur des thèmes particuliers, mais dans son entièreté afin d'en cerner les enjeux, les défis qu'elle porte mais aussi les interrogations qu'elle soulève et les critiques qu'elle suscite.** La loi a favorisé de très nombreuses analyses, de très nombreuses réactions pointant les opportunités offertes, les questionnements, les inquiétudes. Mais il n'y a pas, ou pas encore, de vision globale. Et du fait du caractère crucial d'une telle loi, cette vision globale est nécessaire. Sans doute aussi, plusieurs visions globales se plaçant dans des perspectives différentes seraient utiles.

Le CESER Hauts-de-France a souhaité se donner cette ambition de proposer une telle vision globale. Représentant toute la société civile, il peut, et il est le seul à pouvoir le faire, mobiliser des expertises et des regards croisés de membres de ses quatre collèges — entreprises et activités professionnelles non-salariées, organisations syndicales représentatives des salariés, organismes et associations participant à la vie collective de la région, personnalités qualifiées — et ainsi proposer une perspective de la société civile.

Son ambition est toutefois circonscrite. Il s'agit d'élaborer un document de synthèse qui doit, d'une part permettre d'y voir plus clair, de comprendre — à partir de présentations les plus pédagogiques possibles — les différents volets de la loi, et d'autre part, d'appréhender

AVANT-PROPOS

les grandes questions qui se posent, tant au niveau national, qu'au niveau de la Région Hauts-de-France. **Ce n'est pas un rapport-avis qui formulerait des préconisations. Il s'agit davantage d'un « guide intelligent » pour comprendre la réforme, ses enjeux, les questions soulevées avec un fort focus sur la région Hauts-de-France,** au regard des enjeux particuliers qui se posent à elle compte tenu des caractéristiques de l'emploi et de la formation.

Donner une vision de la société civile ! Ce principe fort a déterminé la façon de travailler. Le groupe de travail, composé de 17 membres, s'est réparti en groupes thématiques, traitant d'un ou deux volets de la loi. Il s'est agi de répertorier ce que disait la loi, d'analyser la façon dont elle complétait, modifiait ou changeait les dispositifs existants de façon à pouvoir dire comment aujourd'hui, ou juste après une période de transition, les choses fonctionnent (fonctionneront) désormais. Il s'est agi de rechercher des analyses, des rapports, des données permettant de donner un contexte et de poser les enjeux que soulève chaque volet de la loi — par exemple, pourquoi fallait-il donner un nouvel élan à l'apprentissage, ou encore à la formation des salariés ?— ainsi que les interrogations que soulèvent des façons maintenant différentes de conduire la formation professionnelle — par exemple, l'ouverture du marché de l'apprentissage, ou les changements du rôle des entreprises et des branches. Ce travail a duré près d'un an, et il a été piloté par les deux rapporteurs. Chaque groupe thématique a proposé des contributions écrites, présentées et discutées par la totalité du groupe. Les rapporteurs et le Président de la commission, assistés des chargés de mission, ont peaufiné, complété ces contributions pour établir une version préliminaire, discutée par le groupe de travail, puis le rapport final a été présenté en commission. Il s'agit donc bien d'une élaboration collective, avec un travail de fond, important, régulier et soutenu d'un collectif de conseillers. Des auditions ont été réalisées dont plusieurs sur le terrain pour rencontrer et des acteurs et des publics concernés par la réforme.

DOPEY

L'ORGANISATION DU RAPPORT

Le rapport s'organise autour de quatre parties décrites dans le schéma suivant.

La première (en bleu) s'intitule « Pourquoi la formation professionnelle continue constitue-t-elle un enjeu majeur pour la société, les individus et le monde économique ? ». Le fil directeur est qu'il faut évaluer la mise en œuvre de cette réforme dans sa capacité, non seulement à améliorer un système complexe, qui a déjà fait l'objet de plusieurs réformes, et à le simplifier, mais aussi :

• à appréhender le rôle clef que la formation joue dans le développement économique et social ;

• à répondre aux enjeux et aux besoins des individus (avec des publics et des attentes très spécifiques), des organisations (entreprises, administration, associations) - avec là aussi des spécificités tant dans les attentes que dans les capacités à organiser -, et enfin, aux besoins de la société et à ceux des territoires.

Deux chapitres traitent chacun cette question. Un troisième met en perspective quatorze grandes interrogations soulevées par la réforme. On les retrouve au fil des chapitres suivants.

La seconde partie (en rouge) présente les dispositifs et les outils désormais mobilisés pour la formation professionnelle. Elle est organisée en sept chapitres qui traitent de l'orientation, de l'alternance, du CPF (Compte Personnel de Formation) du projet de transition professionnelle, de la certification professionnelle et du plan de développement des compétences. Elle présente enfin le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui ne relève pas de la loi, mais qui en est complémentaire car il traite de la formation des demandeurs d'emploi et des publics éloignés de la formation et de l'emploi.

La troisième partie (en marron) traite la réforme comme un nouveau système transformant la gouvernance, le pilotage, le financement, et in fine, les organismes de formation.

Enfin, la quatrième partie (en violet) se recentre sur l'impact de la réforme en Région Hauts-de-France. Elle présente d'abord le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), déclinaison régionale du PIC, signé entre l'Etat et la Région. Elle reprend les questionnements mis en avant au fil des deux précédentes parties, soit parce qu'ils rencontrent des enjeux particuliers en Hauts-de-France, soit parce qu'ils interrogent la gouvernance et le pilotage territoriaux. Elle termine sur un chapitre présentant le vécu, les attentes et les questionnements d'acteurs du territoire et de publics concernés par la formation professionnelle. Ce dernier fournit un éclairage supplémentaire pour apprécier une loi qui change profondément la donne de la formation professionnelle.

Une loi vit par ses décrets d'application et par ses acteurs. Notre rapport donne une vision globale, à un moment donné (mi-novembre 2019). Mais l'essentiel est là pour comprendre les évolutions à venir pendant quelques années. Il reste sans doute des imprécisions, des imperfections, voire quelques erreurs. L'important est qu'il remplisse ses objectifs : aider à comprendre une loi essentielle, ses dispositifs et ses enjeux.

L'ORGANISATION DU RAPPORT

GUIDE DE LECTURE

Chaque chapitre est introduit par la roue qui présente sa position dans le rapport. Chaque chapitre peut être lu séparément ; il y a donc nécessairement des redondances mais elles sont normales pour faciliter une lecture choisie, au gré des attentes et des besoins du lecteur.
Le parti pris est celui de faciliter un accès aisé à un public large, qui n'est pas forcément initié.
Des développements plus pointus sont proposés et repérés par un pictogramme « Pour approfondir ». D'une certaine façon, pour une première lecture ou pour rester à un premier niveau d'information, les passages ainsi signalés peuvent être omis.
Les principales informations des parties II et III, pour aller à l'essentiel, sont rassemblées en fin de chapitre et identifiées par le pictogramme « Ce qu'il faut retenir ».
Le recours à des pictogrammes facilite ainsi la lecture du texte :

Question

• Le pictogramme « **Question** » marque un questionnement par rapport à la mise en œuvre de la loi, et ses conséquences. En questionnant, en interrogeant, on attire l'attention, notamment celle des décideurs et des acteurs qui feront vivre la loi.

Avant / Après

• Le pictogramme « **Avant/après** » permet de repérer les développements qui comparent ce qui se passait avant la loi de 2018 et ce qui se passe désormais. Cette approche n'est pas systématique, mais elle est parfois nécessaire pour bien appréhender les changements, qui peuvent apparaître comme des détails mais qui ne le sont, en fait, presque jamais.

Perspectives historiques

• Le pictogramme « **Perspectives historiques** » signale des développements qui, en se référant au passé, veulent éclairer le présent et l'avenir. La formation professionnelle en France a son histoire, structurée par des réformes importantes, avec des ruptures et des continuités.

Pour approfondir

• Le pictogramme « **Pour approfondir** » présente des développements qui élargissent les propos ou les complètent.

Ce qu'il faut retenir

• Le pictogramme « **Ce qu'il faut retenir** » indique la reprise des informations essentielles abordées dans les différentes parties précédentes.

Avertissement :

Le présent rapport ne recourt pas à l'écriture inclusive. Le CESER rappelle son attachement au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la mise en œuvre des mesures y concourant. Une démarche est en cours sur cette question.

REMERCIEMENTS

Le CESER remercie les personnes auditionnées:

- M. René BAGORSKI, co-auteur avec Monsieur Jean-Marie MARX du rapport « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétence»,
- M. Stéphane BAILLIET, Président de l'Ardir (Association Régionale des Directeurs de Centres de Formation) Hauts-de-France,
- Mme Nadia BEGUEL, Responsable du Point Relais Conseil VAE / Bilan de compétences / CEP,
- M. Saada BERIAHI, Directeur du Cabinet NEMOS ,
- Mme Dorothée BERLAND, Directrice de la MEF du Clermontois,
- Mme Zohra BOUKABOUS, Directrice de l'AREFIE Hauts-de-France (Association Régionale des Élus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi),
- M. Laurent BULTOT, Responsable du Département animation stratégique à la Direction de la formation professionnelle au sein du Conseil Régional Hauts-de-France,
- M. Arnaud DECLUNDER, Directeur Général Entreprendre Ensemble,
- M. Philippe DELENCLOS, Directeur du CIBC Picardie,
- M. Roland FOURMENTEL, Président de l'Association régionale des CIBC HDF,
- M. Jean Yves FREMONT, Adjoint au Maire de Dunkerque, Président de l'association Entreprendre ensemble à Dunkerque, Adjoint délégué à l'insertion, au développement économique à la communauté urbaine de Dunkerque,
- M. Franck GIULIANI, Directeur du Service commun de la Formation continue universitaire Côte d'Opale,
- M. Eric LORIDON, Directeur du CFA Agnetz,
- M. Jean-Marie LUTTRINGER, Expert en droit et politiques de formation,
- Mme Corinne MACQUART, Directrice du CIBC Nord-Pas de Calais,
- Mme Carole MARIGAULT, Directeur général de PROMEO,
- Mme Aicha RAHMOUNI, Conseillère technique à la Direction de la formation professionnelle au sein du Conseil régional,
- Mme Marie-Danièle SAINTES, Directrice de la Mission locale de Thiérache,
- M. Pierre THOMAS, Président du conseil d'administration de la SCOP INSTEP Formation.

REMERCIEMENTS

Le CESER remercie les conseillers du groupe de travail qui ont participé à l'élaboration de ce rapport :

> Mme Véronique BLEUSE,
> M. Jean-Christophe CAMART,
> Mme Nathalie CAOUDER,
> M. Jacques COUDSI,
> Mme Dominique DALLE,
> M. Jean-Marc DEVISE,
> Mme Catherine DUCARNE,
> Mme Ghislaine FRUIT,
> Mme Sylvie JUSSERAND,
> Mme Ghezala KRIBA,
> M. Yves LE DOUJET,
> Mme Ghislaine LEFEBVRE,
> Mme Juliette MAILLARD-SOBIESKI,
> M. Elie PERREY,
> M. Jean-Jacques POLLET,
> M. Philippe ROLLET,
> M. Nicolas ROUCOUX,
> M. Bernard THUILLIER,
> Mme Edith YVORRA.

Le CESER remercie également l'ensemble des personnes nous ayant renseignés tout au long de cette étude ainsi que celles qui y ont contribué.

I-POURQUOI LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE CONSTITUE-T-ELLE UN ENJEU MAJEUR POUR LA SOCIÉTÉ, LES INDIVIDUS ET LE MONDE ÉCONOMIQUE ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est progressivement mise en œuvre depuis début 2019. Elle réforme profondément l'apprentissage et la formation professionnelle, et vise le développement d'une société de compétences. C'est un objectif ambitieux. Mais il doit être précisé, et pour cela il doit être resitué dans un cadre plus large. La formation professionnelle doit aussi être pensée dans ses relations avec les autres modalités de formation, avec lesquelles elle doit faire système pour promouvoir une véritable formation tout au long de la vie. Il faut ainsi évaluer la mise en œuvre de cette réforme dans sa capacité :

- à appréhender le rôle clef que la formation joue dans le développement économique et social ;
- à répondre aux enjeux et aux besoins des individus (avec des publics et des attentes très spécifiques), des organisations (entreprises, administration, associations) avec là aussi des spécificités tant dans les attentes que dans les capacités à organiser, et, enfin, de la société ;
- à améliorer un système complexe, qui a déjà fait l'objet de plusieurs réformes, et à le simplifier.

Ce préambule pose les enjeux auxquels la réforme doit répondre au regard de ces trois questionnements.

A- LA FORMATION AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

1- Trois faits majeurs caractérisent nos sociétés : la formation est un facteur majeur du développement économique et social ; nos sociétés sont confrontées à de nombreuses et importantes transformations; les déséquilibres sociétaux persistent voire s'aggravent.

1- La formation est un facteur majeur de développement économique et social. Toutes les études économiques montrent l'importance de l'acquisition de compétences et de qualifications — la formation de capital humain — tant au niveau macroéconomique et quelle que soit l'échelle territoriale considéré : la nation, la région, la ville — qu'au niveau micro économique des entreprises et des autres organisations, des individus. Avec la recherche-innovation-transfert, elle explique l'essentiel de la performance économique et sociale, et ceci quelle que soit la façon dont on appréhende et on mesure cette performance — croissance économique, développement humain, compétitivité, etc. Au niveau de l'individu, elle détermine très fortement les trajectoires d'emploi et d'insertion sociale, et elle constitue un facteur d'épanouissement et de citoyenneté.

2- Une caractéristique forte de nos sociétés est qu'elles sont confrontées à de nombreuses et importantes transformations. Il s'agit pour les principales d'entre elles de mutations technologiques, et notamment celles liées à la révolution digitale ; des évolutions d'activités induites par un processus de mondialisation en constante évolution ; d'évolutions démographiques avec l'augmentation de la population, son vieillissement ; de changements de certains choix fondamentaux en faveur notamment de modèles économiques et sociaux plus respectueux de l'environnement, de la qualité de vie et de travail, etc. Tous ces changements supposent que les personnes, qui connaîtront aussi plusieurs emplois et plusieurs employeurs, et les organisations s'adaptent, et acquièrent de plus grandes capacités à faire face aux changements de toutes sortes. La formation est au cœur de ce processus.

3- En même temps, force est de constater que **nos sociétés sont aussi marquées par des déséquilibres sociétaux qui perdurent, voire s'aggravent.** Les inégalités — au sens des différences de capacités à bénéficier de droits fondamentaux — sont fortes, et elles intègrent et dépassent les inégalités de revenu. Elles concernent aussi bien l'accès à la formation — persistance des différentes formes de décrochage, de l'illettrisme, inégal accès des jeunes aux études supérieures— que l'accès aux emplois. Elles affectent la santé, et concernent en même temps l'accès aux soins et/ou au logement, la précarité énergétique… Ces inégalités se renforcent mutuellement et génèrent des dynamiques qui, selon les cas, sont vertueuses ou vicieuses. Alors même que dans de nombreux discours politiques ou académiques, on met de plus en plus en avant les individus en tant que citoyens et acteurs responsables, autonomes, émancipés, la société laisse ainsi à l'écart une partie importante de la population. Ces inégalités ont, de plus, une dimension territoriale forte, et là aussi inégalités individuelles et territoriales se renforcent. Là aussi alors que l'on met en avant la nécessaire cohésion économique et sociale, l'importance du dynamisme des territoires (les régions mais plus encore les métropoles et les communautés urbaines), certains d'entre eux sont durablement pénalisés. Les politiques de lutte contre ces inégalités mobilisent de nombreux instruments de politiques économiques et sociales. Mais la formation joue un rôle clef car elle doit permettre et accroître l'égalité des chances ainsi que la capacité à faire face à des incertitudes beaucoup plus fortes que par le passé, dans les domaines économique

et social. Un exemple de ces incertitudes est l'évolution des métiers. On observe que de nouveaux métiers apparaissent — et sont apparus — et que d'autres disparaissent, mais que surtout les métiers traditionnels évoluent profondément quand on observe, en leur sein, l'évolution des tâches. Le chiffre de 40 % des métiers est parfois avancé pour souligner l'importance des métiers qui évolueront du fait de la transformation des tâches. **Le marché du travail se caractérise par l'importance croissante des transitions professionnelles.** Une note du CARIF-OREF[2] souligne qu'« un enjeu central pour les politiques publiques est de préparer les actifs à ces mobilités, afin qu'elles soient choisies plutôt que subies et qu'elles s'inscrivent dans des parcours professionnels positifs ».

Au regard de ces faits majeurs, la formation doit ainsi apporter des réponses utiles, sur le plan économique et social, et sur le plan individuel. Elle doit donc être de plus en plus repensée comme un processus imbriquant et mettant en synergie les différentes modalités que sont la formation initiale — générale et professionnelle— et la formation continue. Ce processus doit être organisé tout au long de la vie, et **la cohérence d'ensemble d'un système,** qui articule ces différentes modalités et mobilise différents acteurs, est un problème crucial. De ce point de vue, on fait souvent le reproche que la formation professionnelle continue en France n'a exercé qu'un impact marginal pour faire évoluer la composition par niveaux de formation de la population telle qu'elle est façonnée par la formation initiale. Il serait erroné de croire qu'à elle seule la formation peut tout transformer et de la tenir pour responsable de tout. Il n'empêche, c'est un enjeu de la réforme que de renforcer son efficacité et la synergie avec la formation initiale.

2- La formation professionnelle doit être un élément essentiel d'une vision ambitieuse de la Formation Tout au Long de la Vie.

La formation tout au long de la vie doit permettre aux personnes de se former tout au long de la vie, quels que soient leur âge ou leur formation initiale et de leur permettre, ainsi, de monter en qualification et d'acquérir de nouvelles compétences, en poursuivant ou en reprenant des études ou en bénéficiant de nouvelles formations.

Le schéma qui suit décrit à grands traits l'organisation, en France, de cette formation tout au long de la vie. On voit que la formation initiale — qui peut être généraliste et/ou professionnelle — et la formation professionnelle continue se complètent et qu'elles doivent faire système. Un individu doit pouvoir arrêter ses études pour travailler, reprendre ses études et de nouveau repartir vers le marché du travail, et il doit pouvoir le faire tout au long de sa vie.

2 C2RP Hauts de France : « La thématique de mai 2019 – Les compétences : éléments de cadrage ».

Encadré- La formation tout au long de la vie (FTLV)

La FTLV doit permettre à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales (FI) par voie scolaire, universitaire ou par apprentissage, soit au titre de la formation professionnelle continue (FPC) pour toute personne, jeune ou adulte, engagée dans la vie active.

La formation continue ne peut cependant plus n'être que professionnelle ! La formation fait système, et il faut penser en synergie le droit et le besoin d'éducation permanente et la FPC. De même les évolutions de la société rendent obsolète le fait de réduire cette dernière à la vie active, c'est-à-dire à la disponibilité sur le marché du travail. Après leur vie active, de plus en plus d'individus sont ou restent engagés dans la vie associative et demeurent ainsi des acteurs de la vie économique et sociale ; il est souhaitable que la FTLV les concerne aussi. Par exemple la formation des formateurs bénévoles de la lutte contre l'illettrisme relève bien de la FTLV. La FTLV doit ainsi être pensée aussi au-delà du champ professionnel du marché du travail, et c'est un enjeu sociétal.

Les parcours de formation initiale, gérés par les ministères concernés et principalement le ministère de l'Éducation nationale, sont uniquement diplômants. En revanche, le système français de Formation Professionnelle Continue offre, non seulement la possibilité de revenir dans un parcours de formation visant l'obtention des diplômes du système initial, mais également celle d'entrer dans d'autres parcours qualifiants (certifications sectorielles) et surtout dans des parcours non qualifiants.

Schéma-Le système d'enseignement et de formation professionnels en France

	Formation tout au long de la vie				
	Formation initiale				**Formation professionnelle continue**
	Organisation de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur				Marché ouvert de la formation continue
	Formation initiale générale				Formation des salariés Formation de publics cibles (chômeurs, actifs en reconversion, migrants)
Opérateurs	École	Collège	Lycée	Universités Grandes écoles	Organismes privés Marché interne des entreprises et des branches Organismes publics Associations Universités-Grandes écoles-Lycées
Certifications		Brevet des collèges	Bac	Licence Master Doctorat Diplôme des Grandes écoles	Diplôme Titres professionnel CQP Autres certifications professionnelles
			Formation initiale professionnelle ou technologique		
Opérateurs			Lycées professionnels Lycées techniques CFA	Lycées (BTS) IUT (DUT) Autre universités (Master Pro) CFA	
Certifications			CAP Brevet et Bac techno Bac Pro	BTS DUT Licence Pro Master Pro	
	Formation tout au long de la vie				
	6 à 10 ans	11 ans à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 25-30 ans	16 à 65 ans

La formation professionnelle continue est ainsi un volet essentiel[3] de la formation tout au long de la vie. C'est dire l'importance de bien l'organiser et de permettre de répondre à des enjeux considérables, qui, rappelons-le, concernent des individus, des organisations (entreprises, administrations, associations), et plus généralement la société. La FTLV doit porter une vision ambitieuse se déclinant réellement tout au long de la vie.

La loi de septembre 2018 se fixe ainsi un tel objectif : **créer une société de compétences inclusive.** Ces qualificatifs sont essentiels.

Parler de « société inclusive » c'est souligner l'importance de lutter contre différentes formes d'exclusion qu'il faut cependant bien identifier — illettrisme, difficultés d'accès des jeunes à l'emploi, insuffisante qualification des personnes, inadéquation aux évolutions du marché du travail, différenciation négative jouant pour les femmes écartées de l'emploi ou en situation d'emploi, personnes en situation de handicap etc. — lesquelles non seulement affectent les individus, leurs libertés et leurs droits fondamentaux, mais représentent un coût énorme pour la société. En effet, celle-ci ne réussit pas à mobiliser pleinement les ressources humaines dont elle dispose — « il n'y a pourtant de richesses que d'hommes »[4] — et affecte, en plus, d'importantes ressources financières à des actions correctives, souvent avec des effets de court terme.

Parler de société de compétences souligne le rapport des individus, mais aussi celui des groupes et des organisations (compétences collectives), à l'acquisition et à la préservation de qualifications de tout ordre. La réforme s'inscrit dans la démarche européenne, initiée en juin 2016, qui se donne trois objectifs principaux : « améliorer la qualité et la pertinence de la formation et des autres moyens d'acquérir des compétences ; améliorer la visibilité et la comparabilité des compétences ; améliorer l'information et la compréhension des tendances et des modèles concernant les compétences et les emplois demandés (veille stratégique sur les besoins en compétences) afin de permettre aux citoyens de faire de meilleurs choix de carrière, de trouver des emplois de qualité et d'améliorer leurs chances de réussite dans la vie ». Dite ainsi, elle est en résonance avec la démarche de la FTLV. Elle permet aussi de dépasser le cadre assez statique et restrictif des métiers : ceux-ci évoluent, de nouveaux métiers apparaissent et l'approche en termes de compétences permet de mieux prendre en compte ces évolutions. Pour ces deux raisons et d'autres sans doute, la réflexion sur les compétences nécessaires pour exercer un métier et pour avoir prise sur son projet professionnel et personnel a beaucoup progressé, insistant en particulier sur l'évolution du parcours professionnel. L'accent a été mis non seulement sur les connaissances de base et le savoir-faire, mais aussi sur les compétences comportementales et les compétences transférables, qui permettent un autre rapport à l'organisation du travail et à l'évolution des parcours. Il n'en reste pas moins qu'il y a toujours débat sur la nature de ces compétences, sur leur mobilisation, leur construction, leur évaluation. Comme il y a aussi débat autour du problème important de leur reconnaissance — un problème particulièrement important étant celui du sentiment de déclassement perçu par les individus, du fait d'une insuffisante reconnaissance des compétences acquises, par l'appareil de formation, mais aussi et surtout par le marché du travail.

Il faut donc bien préciser les enjeux et besoins d'une formation professionnelle tout au long de la vie.

3 Les autres volets de la formation, en France, ne sont pas exempts de faiblesses et une vision d'ensemble est nécessaire.

4 « il n'y a de richesse, ni force que d'hommes », écrit Jean Bodin en 1577

Pour approfondir

La notion de compétences : une notion discutée

« La notion de compétence est aujourd'hui très largement utilisée. On l'évoque, aussi bien dans le cadre de nos activités quotidiennes ordinaires (dessiner, faire du vélo, conduire une voiture, etc.) que dans les situations professionnelles quand, par exemple, on définit celles qui sont requises pour tenir un poste de travail (cf. les référentiels), celles qu'on évalue dans la gestion des emplois et des carrières ou bien encore, celles qui font la différence jusqu'à être « stratégiques » ou « critiques » au sein d'une organisation (Pastré, 1999 ; Sanchez, 2004). Il n'est donc pas étonnant de constater que de très nombreuses définitions de la compétence ont été avancées, ont diffusé au sein de diverses disciplines (sciences de gestion, sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, ergonomie, didactique, etc.) et ont inspiré de multiples changements dans les pratiques professionnelles (élaboration de référentiels de compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement et évaluation des personnels, identification de compétences clés et gestion stratégique, etc.). Cependant, au-delà de la pluralité des définitions et de quelques consensus qui les traversent, ce sont bien des conceptions fondamentalement divergentes que nous offre cette abondante littérature avec, en filigrane, la présence d'une question centrale sans réelle réponse : quels sont les modèles susceptibles de rendre compte, sur le plan intra-individuel et collectif, des processus en jeu dans l'expression et l'élaboration des compétences ? »

Source. Jean-Claude Coulet, « Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité », Activités [En ligne], 13-1 | 2016, mis en ligne le 13 avril 2016.

Pour approfondir

Compétences, qualifications… le point de vue d'un juriste de la formation professionnelle

Compétences ? Qualifications ? Le débat n'a pas cessé de rebondir ces dernières années, impliquant à peu près tous les acteurs impliqués dans les évolutions qu'a connues la formation professionnelle. Il est bien entendu loin d'être épuisé. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour sa part, met les compétences au cœur des transformations qu'elle opère. C'est ce qui a amené Jean-Marie Luttringer, expert en droit de la formation, à apporter le point de vue du juriste dans une de ses chroniques (Chronique 139, « Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport « Bagorski/Marx »). Parlant de l'acronyme OPCO (Opérateur de compétences), il écrit :

« Quant au terme de compétences, seconde composante de cet acronyme, il est aussi générique que celui d'opérateur et n'a pas davantage de valeur juridique précise. Il désigne « la faculté à réussir dans un domaine en raison de ses connaissances et de son expérience». La notion renvoie à la capacité d'agir dans une situation professionnelle donnée. Cette notion n'a pas de portée juridique particulière, à la différence de celle « de qualification » à laquelle elle s'est progressivement substituée dans le discours politique dominant et dans les pratiques de gestion des entreprises. Au plan juridique, la référence est celle de la qualification contractuelle. Celle-ci, définie dans son contrat individuel conclu entre l'employeur et le salarié détermine la place de ce dernier dans la hiérarchie des emplois, son niveau de rémunération, ses perspectives d'évolution professionnelle concrétisée par le passage d'un niveau de qualification à un niveau supérieur par référence à la grille de classification de la convention collective. Dans cette architecture juridique, la formation professionnelle a notamment pour fonction de permettre aux salariés de progresser dans la hiérarchie des qualifications entraînant la progression salariale. Plusieurs dispositions du code du travail, non abrogées par la loi « Avenir professionnel » établissent un lien entre le droit à la qualification et le droit à la formation. L'usage de la notion de « compétences » s'affranchit de cette construction juridique par le renvoi à l'univers de la gestion. »

Ces propos de Jean-Marie Luttringer confirment que l'approche compétences doit être intégrée dans une démarche qualifiante et diplômante.

B- LES ENJEUX ET LES BESOINS D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'utilité économique et sociale de la formation est de prime abord une idée bien partagée. Mais, à bien la creuser, elle pose cependant de nombreuses questions. Sans prétendre à l'exhaustivité, reprenons les principales d'entre elles.

Question

Quels sont les besoins de formation ? S'agit-il seulement de permettre de développer des compétences, éventuellement additionnables dans le cadre de blocs de compétence ? Mais quelles sont-elles ? Comment les identifie-t-on ? Comment travailler à leur acquisition, à leur préservation, à leur enrichissement ? S'agit-il de développer des compétences particulières ou, plus encore, s'agit-il de porter aussi, de façon un peu systématique, une vision plus ambitieuse combinant le niveau professionnel, la capacité à s'intégrer durablement sur le marché du travail, à évoluer dans un monde caractérisé par le changement ? Comment favoriser la réflexion et l'élaboration collective de stratégies de développement de compétences à différentes échelles : l'entreprise ou l'organisation, la branche, et comme on le verra, le territoire ?

Comment les besoins de formation professionnelle, qui émanent de différents acteurs, de différents publics, sont-ils exprimés et comment le système de formation mis en place s'organise-t-il pour y répondre ?

Les nouvelles compétences acquises doivent-elles donner lieu systématiquement, à un moment ou à un autre, à des certifications et/ou des diplomations, et quels sont alors les acteurs et les règles qui garantissent la qualité des « certificats » et des diplômes ?

Qui délivre les formations, et comment s'assure-t-on de la qualité des acteurs, de leur capacité à répondre aux besoins qui peuvent être identifiés ? Comment s'assure-t-on que l'offre de formation est de qualité par sa mobilisation de différentes ressources pédagogiques, et qu'elle est complète dans sa capacité à répondre aux besoins perçus, sachant que selon l'horizon choisi — le court terme voire le très court terme, le moyen ou le long terme — l'évaluation des besoins n'est pas nécessairement la même. Sachant aussi que pour être en mesure de s'adapter il faut impérativement permettre aux apprenants de se projeter dans l'avenir.

Former, est-ce se limiter à un acte pédagogique, ou, de façon plus ambitieuse, penser cet acte pédagogique **dans un continuum orientation- formation -accompagnement pendant et après la formation ?**

Toutes ces questions constituent autant d'éléments d'une grille d'analyse des opportunités et des questions posées par la loi. Les points suivants les reprennent, en les replaçant d'abord dans la perspective plus large du rôle de la formation pour accompagner le développement économique et social et l'emploi.

1- Un besoin de formation professionnelle crucial pour le développement du monde économique et social et de l'emploi nécessitant une réponse à des objectifs majeurs

1.1- Améliorer les perspectives sur le marché du travail de publics très spécifiques

L'objectif premier est d'améliorer les perspectives sur le marché du travail des personnes. Un rapport récent du COE (Conseil d'orientation pour l'emploi) souligne trois objectifs qui constituent trois premiers éléments d'appréciation de la démarche par la loi.

La formation professionnelle doit être en particulier adaptée à trois publics spécifiques :

- « Pour les personnes encore en emploi, il s'agit de maitriser son parcours et éviter ou raccourcir les éventuelles ruptures.
- Pour les demandeurs d'emploi, il s'agit d'élaborer un projet professionnel conciliant ses choix individuels et les besoins du marché du travail et de mettre une stratégie de recherche d'emploi adaptée.
- Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, l'accompagnement doit limiter le chômage de longue durée en interrompant le processus de déqualification en cours et en requalifiant ces personnes pour rendre possible une insertion professionnelle ».

A ces publics spécifiques, il faut ajouter ceux qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sur le marché du travail et/ou d'évolution professionnelle, telles les personnes en situation de handicap, les femmes, les jeunes sans emploi.

- L'enjeu de la formation des jeunes est crucial. Comme le souligne un rapport du CESE[5] « L'expérience du travail revêt néanmoins un sens très fort pour l'ensemble de la jeunesse en ce qu'elle offre un statut social et une intégration dans un collectif, à un double niveau. Le simple fait de travailler contribue pour le plus grand nombre, à matérialiser l'appartenance à la communauté la plus large par la participation à une utilité commune. Le travail possède également une dimension collective plus concrète, celle des collègues, de la hiérarchie, du syndicat, du métier auquel il est possible de s'identifier. Il est, à ce titre, un vecteur de sociabilité, non pas exclusif, mais essentiel». Mais en même temps les jeunes rencontrent des difficultés importantes d'accès au marché du travail. En Hauts-de-France sur les 1. 142.000 jeunes de 15 à 29 ans, un sur quatre n'est ni en emploi, ni scolarisé. La région détient la part de jeunes au chômage la plus élevée de France métropolitaine avec 16,8%. Parmi les jeunes les « NEET » (Neither in Employment nor in Education or Training) regroupent les personnes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. En Hauts-de-France en 2014, 275 000 jeunes sont dans cette situation, soit 24,1% des 15-29 ans, une proportion supérieure de 5 points à celle observée en France métropolitaine. Cette proportion a augmenté de 2,9 points depuis 2009 dans la région (encadré page 40), exclusivement chez les hommes. Même si les jeunes femmes restent majoritaires chez les NEET en 2014 (52 %), leur poids dans cette catégorie a diminué de 3 points en 5 ans.[6]
- L'enjeu de la formation des seniors s'est aussi affirmé avec le vieillissement de la population et les modifications des politiques de retraite.

5 « Les jeunes et l'avenir du travail » Avis du Conseil économique, social et environnemental, 27 mars 2019.

6 « Les jeunes en Hauts-de-France Un éloignement de l'emploi plus accentué pour les jeunes des Hauts-de-France », Insee Analyses, Hauts de France, décembre 2018.

Pour approfondir

La nécessaire formation des Seniors

Les études de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) pointent cet objectif prioritaire.

« Dans un contexte de vieillissement de la population, le maintien des seniors en emploi est devenu un des objectifs prioritaires des politiques publiques des pays européens (1). En France, les récentes réformes ont augmenté l'âge de la retraite et le nombre d'annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le maintien en emploi des salariés les plus avancés dans la vie active est une conséquence de ces réformes et une condition de leur réussite. Parce qu'elle permet d'adapter les compétences des travailleurs en deuxième partie de carrière aux savoirs et savoir-faire requis sur le marché du travail, la formation des salariés seniors est un outil essentiel en ce sens ».

Mais soulignent les particularités du positionnement des seniors.

« 1- L'accès à la formation décroît avec l'âge. À caractéristiques d'emploi identiques, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, leur taux d'accès fléchissant nettement après 55 ans. Ce phénomène s'est cependant légèrement atténué au fil des années, du fait notamment de l'allongement de la vie professionnelle.

2- Les salariés âgés de 50 ans ou plus sont, en moyenne, plutôt bien informés de l'existence des différents dispositifs de formation professionnelle auxquels ils peuvent prétendre (83%).

3- Les seniors sont peu demandeurs de formation : les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation (ou une autre formation que celle déjà suivie). Néanmoins, plus du tiers des salariés seniors mettent en avant le refus ou l'absence de soutien par leur employeur. Les difficultés personnelles ne sont citées comme raisons principales de l'absence de recours à la formation que par moins de 8 % d'entre eux.»

Source : « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », DARES, Analyses, Juin 2016

1.2- Les individus, acteurs de leur formation

La loi met en avant la liberté de choisir son avenir professionnel, et elle porte l'ambition que chacun puisse se réaliser dans sa vie professionnelle. Un enjeu essentiel est ainsi de remettre les individus au cœur des dispositifs de formation et d'en faire des acteurs.

Sur le plan professionnel, il s'agit non seulement d'accompagner les individus dans la construction de leurs parcours professionnels, mais aussi de favoriser leur autonomie, et aussi leur responsabilité. La formation ne doit alors pas viser seulement l'acquisition ou le renforcement de compétences spécifiques professionnelles, mais aussi ceux de savoirs de bases, de savoirs comportementaux et de maîtrise d'outils pour évoluer et s'adapter tout au long de la vie. Les besoins des personnes sont multiples, évoluent avec le temps, et pas seulement durant l'activité professionnelle.

Pour approfondir

Les besoins des personnes

Ces besoins sont d'une grande diversité et dépendent de la situation de la personne, de ses représentations, de son parcours et de son projet de vie. On peut relever, par exemple :

- le besoin de promotion sociale, d'élévation de son niveau de qualification (droit inscrit dans l'article L.6111-1 du Code du Travail) ;
- le besoin de sécurité : la formation et la qualification peuvent être envisagées comme une « sécurité sociale » pour faire face aux aléas présents ou futurs de la vie économique, aux différentes situations de transition professionnelle ;
- le besoin de se projeter dans l'avenir, de construire un parcours professionnel – le besoin de continuité de ce parcours et de pouvoir le mener jusqu'au bout
- le besoin de mieux vivre, d'améliorer sa rémunération et son pouvoir d'achat ;
- le besoin de se reconvertir, de changer d'emploi, de métier ou de profession ;
- le besoin de reconnaissance de ses compétences et de sa qualification (pour soi-même, pour la reconnaissance au niveau du travail, des responsabilités et de la rémunération dans l'entreprise)
- le besoin d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel ;
- le besoin de saisir une opportunité
- le besoin d'autonomie sur le marché du travail ;
- le besoin d'inclusion, de s'insérer pleinement dans un emploi et plus largement dans la vie sociale ;
- le besoin citoyen de prendre part à la vie du quartier, du territoire, du pays, d'une association, d'une organisation syndicale ou professionnelle, d'exercer une activité bénévole ;
- le besoin d'égalité ;
- le besoin d'élargir son horizon culturel ;
- le besoin de s'ouvrir à la connaissance et à la pratique des arts, des sports et à la culture scientifique, d'acquérir les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie ;
- le besoin de faire aboutir un projet personnel ;
- le besoin de faire des choix éclairés et pertinents ;
- le besoin de rebondir dans la vie ;
- le besoin d'échanger sur son métier, sur son expérience et ses pratiques professionnelles ;
- le besoin de savoir lire, écrire et compter ;
- le besoin de se perfectionner ;
- le besoin de ne pas être « largué » par les mutations technologiques, organisationnelles, environnementales.

Il faut donc aller plus loin, et l'individu ne doit pas être seulement un sujet, que l'on accompagne le mieux possible, mais un véritable acteur qui doit être en mesure de construire son parcours professionnel tout au long de sa vie et qui donc en a, ou en acquière progressivement, — et c'est un enjeu en soi — une part importante de la maîtrise d'ouvrage.

La formation porte aussi, toujours, un enjeu d'intégration sociale, de participation à la vie citoyenne et d'épanouissement personnel. Pouvoir apprendre tout au long de la vie, indépendamment de toute contrainte liée à son positionnement sur le marché du travail est un droit fondamental. Veiller à ce que cette dimension soit affirmée et ne soit pas, au contraire, reléguée au second plan, est un défi de la nouvelle loi. Et comme le souligne JM Luttringer[7] « L'intérêt que peut trouver une personne à s'engager dans une formation en lien avec l'emploi se manifestera d'autant plus aisément que son environnement social et culturel sera imprégné de valeurs et de pratiques de l'éducation permanente. Ce qui est le cas des pays scandinaves qui connaissent des taux d'accès à la formation tout au long de la vie parmi les plus élevés en Europe, notamment en raison de la complémentarité entre les initiatives d'éducation permanente portées par différents acteurs de la société civile et des programmes de formation portés par les gestionnaires du marché du travail ».

Cela pose la question de l'équilibre entre, d'une part, les besoins et les projets personnels et, d'autre part, les besoins et projets collectifs portés par les différentes organisations et par la société. Cela impose de dépasser une vision qui privilégierait le court terme et des compétences très spécifiques — simplement «adéquationniste».

1.3- Permettre aux organisations économiques et sociales de mieux intégrer l'évolution rapide des compétences

Pour le monde économique et social, — les entreprises, les associations, l'Etat et ses administrations, les collectivités — il s'agit de fournir des réponses adaptées à l'évolution très rapide des compétences. La capacité à intégrer ces changements en faisant évoluer, par la formation professionnelle, les compétences des personnels devient un facteur essentiel de la performance, et aussi, pour les entreprises, de leur compétitivité.

Un point essentiel est cependant que les acteurs du monde économique et social n'ont pas tous les mêmes capacités à mettre en œuvre des politiques de formation. La taille est un élément discriminant important. L'impact de la réforme de la formation professionnelle doit se juger aussi à sa capacité à permettre aux PME (Petites et Moyennes Entreprises) et aux TPE (Très Petites Entreprises) de pouvoir développer des politiques de formation et de gestion prévisionnelle des compétences. Les salariés de ces entreprises sont particulièrement concernés.[8]

1.4- Accompagner l'évolution des modes d'organisation du travail

Le défi n'est pas seulement celui de l'évolution des compétences. Il faut aussi penser l'organisation de la formation professionnelle en lien avec les modes d'organisation du travail. Ceux-ci continuent d'évoluer. Ils ont toujours largement façonné les modalités de fonctionnement de nos systèmes d'économie de marché (par exemple avec le développement du taylorisme), et ils déterminent la capacité des organisations à s'adapter à l'évolution de leur environnement et à maintenir ou améliorer leurs performances. Ils dépendent

[7] « Réforme des retraites et allongement de la durée de vie au travail : du bon usage de la formation tout au long de la vie », Mai 2019 - http://jmlconseil.fr/wa_files/149_20R_C3_A9forme_20des_20retraites_20et_20allongement_20de_20la_20dur_C3_A9e_20de_20vie_20au_20tra.pdf

[8] Pierre Courbebaisse, président de la FPP, souligne ainsi que l'accès à la formation des salariés des PME de 50 à 300 salariés est l'angle mort de la réforme alors que 30 % de la population salariée en France travaille dans ces entreprises.

des possibilités techniques, mais aussi des qualifications des personnels, et ceci dans un contexte dynamique où il s'agit à la fois de s'appuyer sur des compétences nouvelles et anciennes et de favoriser leur évolution. Ils sont un facteur déterminant de la qualité du travail et du sens donné à celui-ci par les salariés. Les travaux de France stratégie[9] montrent la coexistence en Europe et en France de quatre modèles ; pour deux d'entre eux, les plus récents, la formation et la qualification sont essentielles :

- Deux organisations anciennes. Les organisations « simple » et « taylorienne » se caractérisent par une autonomie faible des travailleurs, peu d'autocontrôle, une forte répétitivité des tâches et un faible contenu cognitif dans le travail, ainsi que par la quasi-absence d'innovations organisationnelles. Elles représentent respectivement 16 et 18 % des salariés en Europe.
- Deux organisations modernes. «L'organisation apprenante est orientée vers le travailleur et s'appuie sur une approche du travail volontariste, d'où découlent des pratiques organisationnelles et managériales participatives (décentralisation des décisions et autonomie, travail en équipe). Ses maitres mots sont autonomie, apprentissage et enrichissement du travail) ». Ce modèle concerne plus le secteur tertiaire que l'industrie, mais il commence à se développer au sein de cette dernière[10]. « L'organisation en Lean production est quant à elle orientée vers les exigences du marché, le travailleur devant sans cesse s'adapter à des contraintes externes mouvantes, par la mise en place de pratiques performantes (management par la qualité, travail en équipe, rotation des tâches et juste-à-temps). Cette approche managériale est axée sur l'amélioration de la qualité et sur une rationalisation maximale des coûts de production, via la standardisation des processus et le respect de normes. Ses maîtres mots sont respect des délais, gestion de la qualité et satisfaction du client ». Elles représentent respectivement 37 et 29 % des salariés en Europe.

Ces différentes formes d'organisation n'entretiennent pas les mêmes liens avec la formation. Les deux dernières organisations offrent de meilleures conditions en termes d'insertion sur le marché du travail. Le modèle apprenant (la formulation suggère une vison dynamique, interactive) est cependant celui qui investit le plus en matière de formation continue. S'il prend plus d'importance dans l'avenir — hypothèse que retient France stratégie — la formation professionnelle devient un facteur crucial de sa réussite.

Néanmoins, il convient de veiller à ce que la formation professionnelle ne devienne pas un outil de façonnage des futurs salariés afin de répondre à des organisations managériales et productives reconnues par la justice comme facteurs de risques psychosociaux. Il est important de rappeler que conformément à l'article L.4121.2 du code du travail, c'est « le travail qui doit s'adapter à l'homme ». La formation professionnelle doit être en capacité de replacer l'humain au centre de ses réflexions et ne pas uniquement répondre aux exigences et attentes des entreprises.

1.5- Accompagner la nécessaire évolution territoriale : traiter les disparités, préparer l'avenir

1.5.1- Traiter les disparités

La France est caractérisée par de profondes disparités régionales en termes de revenu, de chômage et d'accès à l'emploi, d'accès à la formation, etc. Ces disparités sont plus marquées à l'intérieur des régions, et les

9 Imaginer l'avenir du travail : quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030_Avril 2017

10 Voir par exemple, le rapport « Organisation et compétences dans l'usine du futur », La Fabrique de l'industrie, Presses des Mines, mars 2019

données dont on dispose par département, canton ou arrondissement, montrent des écarts extrêmement importants. Toutes les régions ne sont pas sur le même plan, et il y a donc la nécessité d'approches spécifiques.

L'accès à la formation joue un rôle important en amont, et cela dès le plus jeune âge, et détermine de nombreuses inégalités[11]. La formation conditionne l'accès à l'emploi et elle doit être un élément essentiel d'un développement équilibré du territoire régional, et de la lutte contre les inégalités économiques et sociales qui le caractérisent. Cela suppose bien entendu de veiller à ce que des inégalités d'accès à la formation ne viennent pas fausser la donne.

Le développement d'une formation tout au long de la vie et de son volet formation professionnelle doit être ainsi en phase avec les besoins et les spécificités d'une région et des territoires qui la composent.

Pour la région Hauts-de-France, le diagnostic partagé établi par le C2RP dans son édition 2017-2018 pointe les problèmes régionaux. **Une dizaine de faits caractéristiques doivent focaliser l'attention.**

Encadré- Faits caractéristiques de l'emploi et du chômage en Hauts-de-France

• Une population précaire et de profondes inégalités infrarégionales : le taux de pauvreté le plus élevé après la Corse, et des départements particulièrement touchés (Pas de Calais et Nord).

• Un taux d'activité et d'emploi plus faible qu'en France et particulièrement pour les femmes même si l'écart tend à se réduire : 58,5% contre 63,7% avec une différence encore plus marquée pour les femmes. Il manquerait ainsi 199 800 actifs occupés en région pour atteindre le taux d'emploi de France métropolitaine.

• Une forte exclusion frappant les jeunes : 21,9% des 15-24 ans sont non insérés, chiffre le plus élevé en France métropolitaine avec aussi de forts écarts infra régionaux (Aisne et Pas-de-Calais : 25%).

• Une population peu qualifiée, avec toutefois une augmentation de la part de cadres et professions intermédiaires depuis 2009.

• Et en même temps un déficit d'emplois qualifié en région. La région se caractérise par une proportion d'ouvriers et d'employés plus importante qu'en France, au détriment des cadres et professions intellectuelles supérieures. Depuis 2006, la région apparait toutefois dans une dynamique de rapprochement de la structure nationale des emplois.

11 Les inégalités se cumulent et génèrent des dynamiques sociales négatives (exclusion, panne de l'ascenseur social) et pour d'autres positives. Voir les travaux de N. Chusseau.

Encadré- Faits caractéristiques de l'emploi et du chômage en Hauts-de-France

• Les 15-24 ans moins scolarisés qu'en France métropolitaine.

• Une concentration régionale de zones à risque d'échec scolaire, avec une proportion importante de zones appartenant à l'une des 3 catégories suivantes : cumul de fragilités économique, familiale, culturelle en milieu urbain ; disparités de conditions de vie dans les grandes périphéries ; précarité économique plutôt dans des communes de taille moyenne.

• Un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale, près de 5 points de plus qu'en France (36% contre 31,1%) pour la part des jeunes sans diplôme et un retard fort pour les diplômés de l'enseignement supérieur (22,5 contre 27,8%).

• Plus de 400 000 personnes en situation d'illettrisme, soit 11% de la population âgée de 15 à 56 ans contre 7% en France ; et une situation plus grave encore (chiffre doublé) si on considère la population ayant de graves difficultés de compréhension d'un texte simple ou de lecture ou de calcul. Avec ici deux données essentielles : 45 % des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans, et plus de 40 % ont un emploi. Les disparités infra-régionales sont particulièrement marquées : pour la part des jeunes en difficulté de lecture, l'Aisne a la part la plus élevée de France métropolitaine (18,35%) et la Somme occupe la 3ème place de France métropolitaine (16,35%).

Adapter la formation tout au long de la vie à ces problèmes et à ces enjeux spécifiques est donc une priorité. La formation professionnelle continue a un rôle important à jouer, car il s'agit aussi de corriger des situations déterminées en amont par certaines failles de la formation initiale. La résorption de ces inégalités implique des démarches ambitieuses s'inscrivant **en proximité des territoires, et, comme on l'a souligné, un traitement différencié des publics, des entreprises et des différentes organisations.**

Aux objectifs sous tendant un meilleur accès au marché du travail (supra point 1.1) s'ajoute celui de permettre à **la population jeune exclue,** notamment par le décrochage ou l'illettrisme, d'accéder à un socle de compétences indispensables à l'intégration dans la société.

Un point important est que les inégalités territoriales génèrent aussi des processus cumulatifs. Les territoires les plus marginalisés en termes d'accès à la formation sont aussi ceux où l'emploi est le moins varié et le moins dynamique.

L'insuffisante qualification de la main d'œuvre, et l'emploi insuffisant de personnels qualifiés par les entreprises méritent une attention particulière. Ils requièrent aussi une adaptation de l'offre de formation qualifiante, dans ses objectifs et sa forme. C'est d'autant plus vrai qu'il faut impérativement se projeter dans l'avenir et s'y préparer.

1.5.2-Préparer l'avenir de la région

Le grand défi de la région est qu'il ne faut pas seulement remédier, mais préparer aussi l'avenir.

Toutes les régions en France et en Europe se sont engagées dans une démarche de spécialisation intelligente portée par l'Union Européenne. Il s'agit pour elles de concentrer leurs ressources sur les domaines d'innovation pour lesquels elles ont les meilleurs atouts par rapport aux autres régions européennes.

En région Hauts-de-France s'est ainsi progressivement dégagée une stratégie portée par les SRI-SI/S3[12] et leur convergence autour de sept thématiques et de leurs interactions : mobilité, santé, bio économie, industries créatives, chimie et matériaux, énergie, numérique. Il s'agit ainsi de mieux se positionner sur des activités à plus forte valeur ajoutée, soit en développant de nouvelles activités (liées par exemple au potentiel de recherche), soit au sein de secteurs traditionnels, en se repositionnant sur des segments à plus forte valeur ajoutée (exemple du textile) et/ou en modifiant les modes de production. La démarche REV 3 est illustrative de cette volonté d'une forte évolution.

De telles stratégies qui mobilisent le triptyque recherche-innovation-transfert ne peuvent réussir sans que l'appareil de formation soit aussi mobilisé. Les besoins de qualification seront probablement très importants; ils concernent des besoins couverts par les formations post bac, mais pas seulement et ils couvrent l'ensemble du spectre des emplois. Il convient de les anticiper et de les intégrer aux stratégies de formation des différents acteurs.

Dans le même sens, **la région Hauts-de-France sera impactée par de grands chantiers structurants,** comme le Canal Seine-Nord. Ils doivent être l'occasion de mobiliser le plus possible des ressources régionales. La stratégie régionale de formation doit être impérativement en synergie.

1.5.3- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale : un enjeu fondamental pour les territoires

Pour l'ANACT — L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail — « La GPEC territoriale est une opportunité pour conduire des démarches coordonnées d'entreprises et d'acteurs locaux au sein d'un territoire (bassin d'emploi, département, région, inter-région, zone d'activités, pôle de compétitivité) dans l'objectif mutuellement profitable de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises. »

Cette démarche est mise en œuvre sur certains territoires. La Région Bretagne a par exemple lancé un appel à projets pour soutenir l'animation de démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales favorisant le rapprochement entre les besoins en compétences exprimées par les entreprises et les besoins en qualification des personnes les plus fragiles. En Hauts-de-France certains territoires se sont engagés dans cette démarche. Citons : le Dunkerquois avec l'association « Entreprendre ensemble »; le Clermontois et le Plateau picard avec la Maison de l'Emploi et de la formation de Clermont-de-l'Oise.

Elle suppose des visions partagées qui facilitent les coopérations de tous les acteurs. Pour cette raison, même si le concept est souvent mis en avant, elle n'est pas fréquente. Elle constitue cependant un enjeu fort.

1.6- En guise de conclusion : l'organisation des réponses à ces besoins divers de formation

Tout ce qui précède montre que les besoins de formation professionnelle sont très diversifiés. Ils concernent des publics spécifiques, ils émanent d'organisations (entreprises, administration, associations) qui rencontrent des problématiques spécifiques et n'ont pas le même rapport au marché de la formation professionnelle. Ils ont une dimension sociétale et territoriale.

La question de l'organisation des réponses est donc fondamentale dans le cadre d'une réforme qui rebat les cartes entre les différents acteurs traditionnels de la formation professionnelle.

12 SRI-SI : Stratégie Régionale d'Innovation - Spécialisation Intelligente

Encadré- Les acteurs de la formation professionnelle continue : des cartes rebattues

L'État vote les lois.

Depuis 1999, les **Régions** et l'État se partageaient la responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue. En 2014, les Régions ont reçu pleine compétence en matière d'apprentissage et de formation professionnelle et ont élaboré ainsi leur propre politique de formation dans le cadre d'un « service public régional de la formation » (SPRF). Avec la réforme de 2018 ce rôle des régions est profondément modifié.

Les organisations professionnelles et syndicales participaient à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, concouraient à leur mise en œuvre et à la gestion des contributions des entreprises, collectées par les organismes paritaires. Créés à l'initiative des partenaires sociaux, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) collectaient, obligatoirement, les contributions des entreprises. **Avec la réforme ce modèle est profondément transformé. L'Etat reprend la main du pilotage (principales orientations avec France compétences) et de la collecte des financements. Les branches deviennent le lieu privilégié de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue.**

Les entreprises sont avec l'État, et les régions les principaux financeurs de la formation professionnelle continue.

D'après Centre Inffo « Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente»

2- Les enjeux de l'organisation de l'offre de formation

Ce qui précède exprime la diversité des attentes et de la demande de formation. L'offre de formation doit être organisée pour répondre à ces attentes. Elle mobilise des acteurs supplémentaires : les organismes de formation, de statuts divers, et les marchés internes des entreprises.

2.1- Elle doit assurer le nécessaire continuum Orientation-Formation-Accompagnement

La démarche d'orientation-réorientation est cruciale pour mieux accompagner et renforcer l'efficacité des dispositifs de formation. Elle concerne et traverse tous les niveaux de formation initiale (le continuum collèges-lycées-université), toutes leurs formes (formation professionnelle, formation générale et leur articulation) et constitue un axe majeur des dispositifs d'accompagnement tout au long de la vie. Il vaudrait mieux parler de la « Formation-Orientation-Accompagnement Tout au Long de la Vie ».

Un rapport récent — celui établi par Mme Beauvois à la demande du Haut-Commissariat à la transformation des compétences — plaide ainsi pour l'élaboration d'un continuum tout au long de la vie, dans lequel orientation, formation, accompagnement pendant et après la formation constituent un ensemble

cohérent. Il insiste ainsi sur l'accompagnement — qui est bien au cœur du processus de formation, qu'il s'agisse de l'orientation et de l'évaluation des compétences déjà acquises, de l'accompagnement pédagogique, de l'accompagnement vers l'emploi. Son objectif principal est ainsi de mettre en avant la nécessité d'un accompagnement à la qualification, particulièrement pendant et après la formation, qui garantisse :

1 « Une approche globale dans une approche de parcours (de continuum) afin de mettre en cohérence l'orientation en formation, le suivi d'une formation et l'accompagnement pendant et après la formation. »

2 « Un service qui s'adresse, sur un territoire donné, à toutes les personnes entrées en formation, quel que soit leur statut (jeunes inscrits ou non à Pôle emploi, demandeurs d'emploi) et le prescripteur. »

13 « Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences ». Le rapport a été commandé par le Haut-commissariat à la transformation des compétences fin octobre 2018 et il a été rendu en décembre.

Pour approfondir

Les idées-force du rapport Beauvois.

1- « L'accompagnement est un levier essentiel de la société de compétences, au service de la prévention et de la sécurisation des transitions : tout au long de la vie professionnelle, le service public de l'emploi, le conseil en évolution professionnelle (CEP), les entretiens professionnels, le service public régional de la formation professionnelle, etc., **doivent contribuer au développement de l'autonomie des personnes, de leur capacité à choisir leur avenir professionnel** en fournissant conseils, accompagnements, formations, facilitant la valorisation de l'expérience de chacun (nous sommes tous compétents), la réalisation de parcours de développement de compétences d'évolution et d'insertion durable choisie ».

2- L'importance du PIC pour promouvoir cette démarche. « Désormais, grâce à la logique pluriannuelle du plan d'investissement dans les compétences qui rompt avec les logiques de court terme pour penser une société des compétences plus inclusive et compétitive, il est possible, dans les quatre prochaines années, d'expérimenter de nouvelles modalités d'accompagnement et de mettre en place des dynamiques collectives territoriales propres à piloter les expérimentations, afin d'offrir à toutes les personnes admises en formation un accompagnement individualisé vers, pendant et après la formation ».

3- Le rapport établit un état des lieux de l'accompagnement. Il souligne d'abord le fait que le paysage est complexe, les acteurs mal coordonnés. « **Les pratiques en matière d'accompagnement chez les organismes de formation, avant même le déploiement de la loi du 5 septembre 2018, sont variables.** Souvent intensives chez les organismes experts du champ de la pré-qualification/compétences clés/CléA et les CFA (Centre de Formation des Apprentis) qui accueillent des publics jeunes ou éloignés de l'emploi ou de l'apprentissage, l'accompagnement est sensiblement plus modeste chez les autres organismes, spécialisés dans les formations professionnalisantes courtes ou même certifiantes, etc. Coté entreprises, enfin, le rôle des managers et tuteurs en matière d'accompagnement de démarche d'apprentissage reste peu explicité ».

4- Il souligne ensuite le rôle structurant du CEP depuis 2015, tout en pointant les incomplétudes du dispositif. Il formule d'ailleurs des recommandations pour l'appel d'offre relatif au CEP.

2.2- L'appareil de formation doit s'adapter pour porter une stratégie ambitieuse de FTLV

Les stratégies de formation et d'orientation, **qu'elles soient le fait d'organismes de formation et/ou le fait des démarches internes aux entreprises,** doivent s'inscrire dans cette perspective d'un continuum orientation-formation-accompagnement.

Cela suppose sans doute une adaptation de l'appareil de formation, qui peut être plus ou moins facilitée par la réforme.

2.2.1-Trois objectifs peuvent être mis en avant : offrir à tout moment des possibilités de retour en formation ; évaluer et anticiper les évolutions des compétences ; mobiliser les nouvelles pédagogies.

> L'appareil de formation doit ainsi offrir à tout moment des possibilités de retour en formation afin que chacun puisse poursuivre son parcours professionnel

et personnel, maintenir et développer son employabilité, bénéficier de la promotion sociale, améliorer sa capacité d'adaptabilité. L'accès à la formation pour des raisons personnelles ou professionnelles doit permettre de construire de véritables parcours ; il doit s'inscrire dans une logique de construction durable et il ne peut donc pas être occasionnel ou exceptionnel.

> Il doit pouvoir travailler en synergie avec des dispositifs permettant d'évaluer et d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences.

> Il doit aussi mobiliser les nouvelles pédagogies, dont celles fondées sur les usages des technologies et services numériques (« e-learning », « blended-learning », « Mooc », « serious game », « e-portfolio », etc.). Il doit aussi pouvoir s'appuyer sur la formation en situation de travail. En effet, les actes réalisés dans le cadre des tâches et missions quotidiennes du salarié dans l'entreprise (ou le service), l'environnement de travail, les relations avec la hiérarchie, le travail en équipe, etc., constituent des éléments permettant l'acquisition de compétences, de savoir-faire et savoir-être, nécessaires dans l'évolution d'un métier ou d'une carrière. Un enjeu est d'apprendre à apprendre, pour mieux se former tout au long de la vie, pour gagner en autonomie et mieux s'orienter.

2.2.2- Pour atteindre ces objectifs il faut poser la question de la mobilisation des moyens humains, matériels et financiers

Ils nécessitent à la fois des ressources humaines bien préparées — être formateur ne s'improvise pas — une capacité à réfléchir et à mettre en œuvre des pédagogies adaptées, une capacité à investir des moyens pédagogiques matériels et immatériels et une capacité à traiter le problème crucial de l'accompagnement.

2.2.3- La question de l'organisation territoriale du secteur de la formation professionnelle est tout autant cruciale.

Mailler le territoire est essentiel. Quels sont les organismes de formation, comment se répartissent-t-ils sur le territoire compte tenu du fait majeur des inégalités territoriales ? Ce qu'on observe, c'est souvent une déconnection entre la localisation des structures de formation et les besoins.

2.2.4- La structuration de l'offre (les acteurs assurant la formation) doit assurer une offre de formation pérenne, couvrant les besoins, en capacité d'investir sur le plan pédagogique !

Porter une vision ambitieuse de la formation professionnelle tout au long de la vie, c'est pouvoir s'appuyer sur un appareil de formation de qualité et pérenne, qui s'inscrit dans la durée et est donc en capacité d'investir dans la pédagogie, le digital et la formation des formateurs.

2.3- L'enjeu de la diplomation et de la certification

La question de la certification et de la diplomation est cruciale. Promouvoir une approche de formation tout au long de la vie doit permettre la capitalisation par un individu de « marqueurs de compétence», pour qu'il puisse accéder à de nouveaux diplômes ou de nouvelles certifications. Il est important de développer les formations certifiantes reconnues (par exemple par leur enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)).

La question de la qualité et des exigences portées par une démarche d'accréditation est importante. Les diplômes, qui valident la formation initiale, mais sont accessibles par la formation continue, font l'objet d'un cadrage exigeant. Il doit en être de même des certifications professionnelles[14].

Pour approfondir

L'adéquation des connaissances des individus et des attentes des employeurs, le diagnostic du rapport Beauvois.

« L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) et France stratégie le disent régulièrement : un des facteurs importants de l'inadéquation entre les compétences attendues par les employeurs et celles détenues par les personnes est lié au manque de structuration RH de certains employeurs et leur difficulté à mettre en place une réelle gestion des compétences. S'ajoute à cela le fait que le lien emploi/ formation est distendu, et varie fortement selon les emplois et les régions. Ces liens complexes varient d'un emploi à l'autre, d'un secteur à l'autre, et impactent souvent les modes de recrutement sur ces emplois. Bref, la conviction (dite « adéquationniste ») si répandue selon laquelle derrière chaque emploi il y aurait une formation permettant d'y accéder et que le chômage est le résultat d'une formation insuffisante et inadaptée est largement infondée. Le diplôme, la certification professionnelle sont bien sûr des marqueurs/signaux importants sur le marché de l'emploi mais la valeur de l'expérience et des compétences transverses comme la capacité à apprendre ou à s'adapter, l'autonomie, la capacité d'initiative, etc. sont de plus en plus recherchées. Encore faut-il savoir les évaluer dans un processus de recrutement, comme les développer dans l'organisation du travail ».

Dans ce qui précède, l'essentiel est dit à la fois sur l'importance de concilier formation et gestion (prévisionnelle) des compétences, sur la nécessité de ne pas s'enfermer dans une démarche « adéquationniste » (qui privilégierait dans doute davantage des visions de court terme[15] que de moyen et long terme), sur l'importance des compétences transverses, et sur la nécessité d'intégrer l'approche par les compétences dans les diplômes et la certification. D'ailleurs, cette approche est déjà en cours.

L'enjeu est donc double : bien intégrer l'approche par les compétences dans les certifications et les diplômes, mettre en place des dispositifs d'accréditation qui garantissent que certifications professionnelles et diplômes soient des bons marqueurs et des éléments essentiels de la construction des parcours individuels. L'idée que les certifications puissent au fil du temps constituer des bases d'une diplomation en développant les approches de validation des acquis et des expériences est aussi essentielle.

14 Rappelons — en prenant l'exemple des universités — que l'Etat évalue régulièrement, tous les 4 ans, les diplômes (qualité de la formation et des équipes pédagogiques, débouchés, lien avec les milieux sociaux économiques), les accrédite sur la base d'une analyse d'une capacité à faire (l'établissement dispose-t-il des ressources pédagogiques, l'offre est-elle financièrement soutenable).

15 Il reste que certains besoins de court terme doivent pouvoir donner lieu à des formations.

2.4- Le développement des marchés internes aux entreprises

Une part de la formation professionnelle continue relève de processus internes aux entreprises. Il peut s'agir de processus informels, comme la transmission des savoirs de certains salariés vers d'autres notamment lors de l'acte de production, de processus organisés qui revêtent aussi des formes diverses : organisations de formations internes spécifiques, implication dans l'apprentissage, séminaires d'entreprises, et, pour les plus grandes des universités d'entreprises.

2.5- Quelle régulation du système ?

Deux questions sont posées. Celle de la mesure dans laquelle ces processus organisés répondent aux exigences qui seront portées et évaluées sur les marchés externes (marché de la formation continue des salariés, marché de formation des publics spécifiques) notamment en matière de validation et reconnaissance des compétences, de qualité de la formation. Celle de la cohérence avec le système global de la formation professionnelle, notamment dans le domaine de l'apprentissage. La possibilité pour les entreprises de développer leurs propres CFA peut si elle n'est pas régulée désorganiser le marché de la formation.

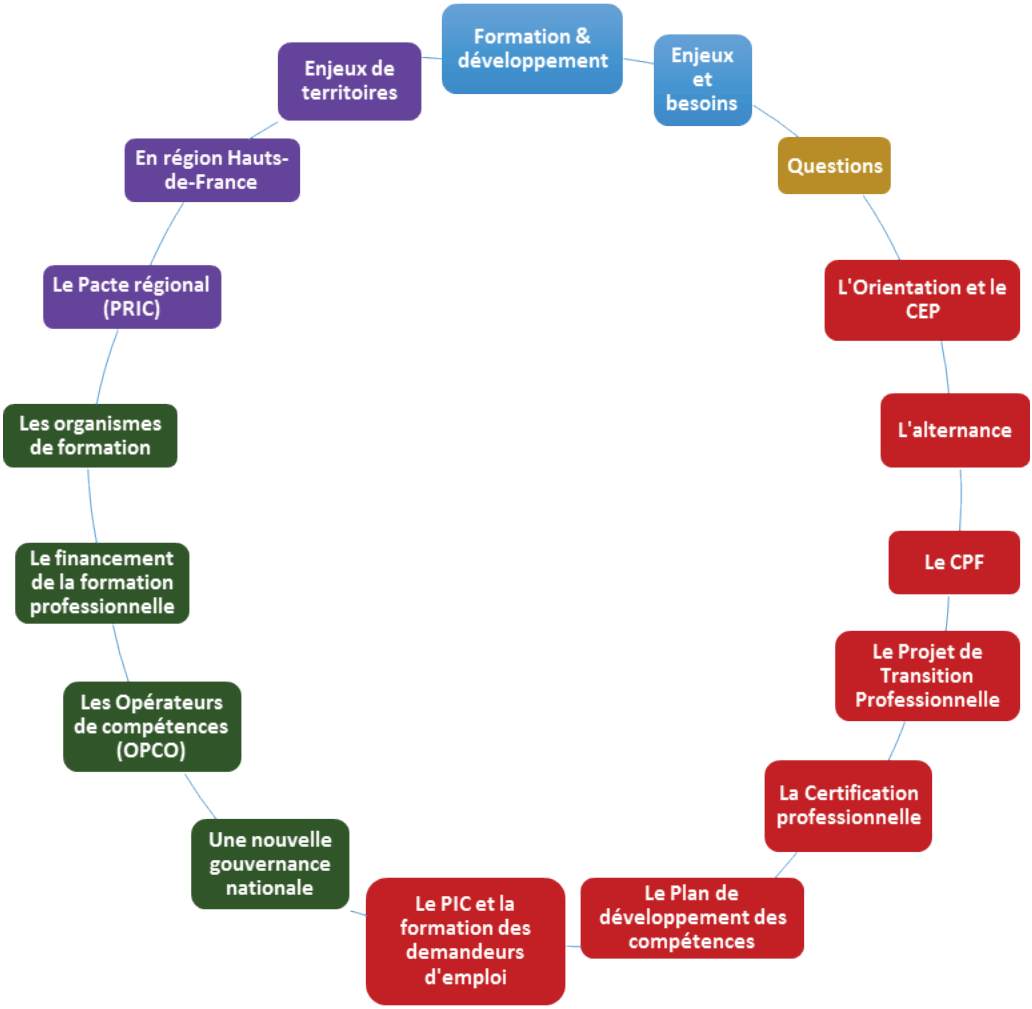
? Question

La question de la régulation d'un système de formation qui porte des exigences fondamentales pour l'économie et la société, qui mobilise de très nombreux acteurs et doit être accessible à toute la population de 15 à 68 ans est essentielle. La formation professionnelle continue doit faire système. Elle doit être aussi en synergie avec la formation initiale professionnelle et générale.

Comment sont exprimés et pris en compte les besoins de formation (voir première partie), et comment sont-ils pris en compte de façon équilibrée, dans le souci de réduire les inégalités ?

Comment la réponse sera-t-elle organisée par les organismes de formation, mais plus encore en amont par les régulateurs principaux que seront l'Etat (via France compétences) et les branches ?

C- LA RÉFORME EN QUATORZE QUESTIONS



Question

De ce qui précède on peut tirer quatorze grandes questions structurantes.

Q1- La réforme permettra-t-elle a priori — par ses dispositifs, et par la philosophie qui la structure — d'améliorer les perspectives sur le marché du travail de publics très spécifiques?

Q2- La réforme permettra-t-elle aux individus de développer et de maîtriser un véritable projet de formation professionnelle, et cela tout au long de leur vie ?

Q3- La réforme leur permettra-t-elle aussi d'accéder à une éducation permanente gage de développement personnel, et d'exercice de la citoyenneté ?

Q4- La réforme favorisera-t-elle un continuum tout au long de la vie, dans lequel orientation, formation, accompagnement pendant et après la formation constitueront un ensemble cohérent ?

Q5- La réforme permettra-t-elle aux actifs de renforcer la stabilité de leur emploi, de sécuriser leurs parcours face aux situations de rupture et d'améliorer leur niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ?

Q6- La réforme permettra-t-elle de bien intégrer l'approche par les compétences dans les certifications et les diplômes, de mettre en place des dispositifs d'accréditation, qui garantissent que certifications professionnelles et diplômes soient des bons marqueurs et des éléments essentiels de la construction des parcours individuels ?

Q7- La réforme permettra-t-elle aux organisations économiques et sociales de mieux intégrer l'évolution rapide des compétences et d'améliorer leur efficience économique et sociale ?

Q8- La réforme favorisera-t-elle l'anticipation des évolutions et des mutations, qu'elles soient économiques, environnementales, technologiques ou organisationnelles ?

Q9- La réforme permettra-t-elle d'accompagner l'évolution des modes d'organisation du travail et de favoriser les plus formateurs, les plus apprenants et les plus respectueux des conditions de travail ?

Q10- La réforme permettra-t-elle d'accompagner la nécessaire évolution territoriale : traiter les disparités, préparer l'avenir ?

Q11- La réforme assurera-t-elle la régulation d'un système de formation qui porte des exigences fondamentales pour l'économie et la société, qui mobilise de très nombreux acteurs, et qui doit être accessible à toute la population, dans toute sa diversité et tout au long de sa vie, active ou non?

Q12- La réforme organisera-t-elle de façon satisfaisante l'expression et le traitement des besoins de formation ?

Q13- La réforme permettra-t-elle de mobiliser des moyens, humains, matériels, financiers suffisants pour construire une offre de formation pérenne, agile, en capacité de répondre à des besoins multiples et complexes ?

Q14- Assurera-t-elle que La formation professionnelle continue fasse système, qu'elle soit en synergie avec la formation initiale professionnelle et générale ?

HAULT

II- LES OUTILS ET DISPOSITIFS POUR LA FORMATION

A - ETRE CONSEILLÉ, ACCOMPAGNÉ, S'ORIENTER - DES DISPOSITIFS DIFFÉRENCIÉS POUR LES JEUNES ET POUR LES ACTIFS ?

On a mis en exergue dans la première partie toute l'importance de la démarche d'orientation-réorientation, et de l'accompagnement, pour renforcer l'efficacité des dispositifs de formation. Elle concerne et traverse tous les niveaux de formation initiale (le continuum collèges- lycées-université), toutes leurs formes (Formation professionnelle, formation générale et leur articulation) et constitue un axe majeur des dispositifs d'accompagnement tout au long de la vie.

Bien organiser l'orientation, et **donner les conditions d'une bonne information, et bien accompagner avant, pendant et après la formation** sont aussi des éléments essentiels pour assurer l'égalité des chances et combattre les inégalités persistantes d'accès à la formation puis à l'emploi. Les inégalités doivent être traitées à la source, sinon elles persistent et s'amplifient au fil de la vie. C'est pourquoi la question de l'orientation des jeunes et celle de l'orientation des actifs doivent faire l'objet d'une attention particulière. Ces préoccupations essentielles sont d'ailleurs bien au cœur de la Constitution dont l'article 13 stipule que « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture.»

Pour toutes ces raisons l'orientation des jeunes d'une part, et l'orientation tout au long de la vie des actifs d'autre part, constituent d'importants volets de la loi « Avenir professionnel ». Son titre I marque ainsi l'ambition de « renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation ».

Question

Rappelons, avant de la présenter, la question posée dans la partie introductive : « La réforme favorisera-t-elle un continuum tout au long de la vie, dans lequel orientation, formation, accompagnement avant, pendant et après la formation constitueront un ensemble cohérent ? »

Pour approfondir

Comment définir le processus d'orientation ?

La Résolution du Conseil européen du 21 novembre 2008 a défini l'orientation « comme un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière.»

L'orientation vise ainsi à aider une personne à se projeter dans l'avenir, à réfléchir à ses futures études, sa future formation ou son futur métier, à prendre ses repères et à faire ses choix dans son parcours personnel, qu'il soit scolaire, de formation ou professionnel. Pour être pertinente et efficace, l'orientation doit reposer sur la liberté de la personne et tenir compte à la fois de ses projets, de ses connaissances, compétences et aptitudes, et de la réalité complexe du monde des études, de la formation et du travail et de la communauté éducative.

Pour sa mise en œuvre :

- **L'orientation a ses professionnels, comme les conseillers en orientation, souvent des psychologues du travail.**
- **L'orientation dispose d'outils : entretiens d'orientation, tests psychométriques, questionnaires d'intérêts, tests projectifs, bilans d'orientation, bilans de compétences, logiciels d'aide à l'orientation.**
- **L'orientation fait également l'objet d'une pédagogie spécifique (la « pédagogie de l'orientation ») visant à développer l'aptitude à s'orienter soi-même.**

1- L'orientation des jeunes

L'importance de l'orientation des jeunes et la nécessité d'un profond changement sont mises en avant par le rapport Charvet « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions »[16].

« Pendant longtemps, l'orientation a été le parent pauvre du système éducatif, prise entre une logique de remédiation : lutter contre l'échec scolaire encore constaté à l'issue de la scolarité obligatoire, et une logique de conseil apporté aux étudiants, qui n'avait pas l'ambition d'embrasser les problématiques d'une génération. Au cours des dernières décennies, deux évolutions majeures sont venues remettre en question ces anciens paradigmes : d'une part, la démocratisation amplifiée de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, d'autre part l'individualisation et la flexibilité des parcours des jeunes encouragées tant au lycée qu'à l'université, afin de permettre le temps de la réflexion et d'autoriser le droit à l'erreur. Ces impulsions ont suivi les évolutions sociétales engendrées elles-mêmes par la rapidité des mutations économiques ».

16 « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions », Rapport de P. Charvet, M. Lugnier et D. Lacroix, juin 2019.

Il faut ajouter, et c'est un point fortement souligné par le rapport du CESE[17] que les jeunes sont et doivent être les premiers acteurs concernés par leur propre parcours de formation. Les jeunes placent souvent l'intelligence et la logique collectives au-dessus de leur logique individuelle de parcours. Ils sont en capacité de partager et de s'entraider, parfois loin de tous les acteurs de l'orientation, certains s'orientent même sans les rencontrer, mais en faisant preuve d'une réelle solidarité entre pairs.

1.1- Quelles sont les ambitions de l'Etat?

Le préambule du « Cadre national de référence relatif à la mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti » (voir infra) précise la philosophie de la nouvelle démarche de l'orientation des jeunes portée par l'Etat et les Régions de France.

« Tout au long de la formation initiale, l'orientation est un processus complexe, progressif et continu de construction, par le jeune, de son parcours personnel. L'accélération des mutations économiques, sociales et environnementales rend incertain et source d'inquiétude le choix d'une voie de formation, d'un secteur d'activité, d'un métier et rend essentielle une véritable éducation à l'orientation. Dans ce cadre, l'insuffisante prise en compte des enjeux d'une plus grande ouverture aux réalités du monde socio-économique est très largement reconnue ».

Ce cadre en précise aussi les objectifs généraux. « Le double objectif est de permettre aux jeunes, d'une part, d'élaborer progressivement leur projet d'orientation et, d'autre part, de formuler des choix d'orientation réfléchis et éclairés, constituant l'une des conditions de leur réussite et de leur meilleure insertion professionnelle, par la présentation de toutes les voies de formation (formation initiale scolaire et apprentissage) et de tous les diplômes proposés dans le cadre du service public d'éducation par les établissements relevant de l'éducation nationale ainsi que par les établissements agricoles et maritimes ».

Les différents textes produits sur l'orientation depuis la promulgation de la loi montrent que les objectifs peuvent être déclinés sur trois niveaux.

- **Objectifs sociaux :**
  - > Encourager la mobilité sociale et géographique.
  - > Lever l'autocensure.
  - > Lutter contre les inégalités territoriales et concourir à l'impératif de cohésion régionale et nationale.
  - > Déconstruire les stéréotypes de genre.
  - > Accompagner les élèves en situation de handicap.

- **Objectifs éducatifs :**
  - > Elever le niveau scolaire et conduire vers l'enseignement supérieur tous ceux qui le souhaitent.
  - > Valoriser les différentes filières (professionnelle, alternance, etc.) et lutter contre leur hiérarchisation.
  - > Construire une véritable éducation à l'orientation pour développer l'autonomie et la responsabilisation des élèves dans une dimension émancipatrice.
  - > Eviter les ruptures et favoriser la continuité des parcours entre l'enseignement secondaire et le supérieur.
  - > Accompagner l'abandon des filières au lycée et faciliter l'expression progressive des choix des élèves.

17 « L'orientation des jeunes », CESE, Laure Delair et Albert Ritzenthaler, avril 2018

•**Objectifs économiques :**

> Faciliter l'insertion et l'employabilité tout au long de la vie, en dépassant l'adéquationnisme.

> Accompagner les mutations technologiques et socio-économiques.

1.2- Un nouveau partage des rôles

Un changement essentiel, sinon le changement principal, est que la loi instaure un nouveau partage des rôles. Il s'agit là d'une nécessité mise en avant dans de nombreuses analyses (encadré ci-dessous).

Pour approfondir

La nécessaire coopération entre les régions et l'État pour favoriser l'égalité d'accès à l'information et à la formation. Ce que dit le rapport Charvet, juin 2019.

« L'État, régulateur et garant de l'équité de l'offre d'information à l'orientation, ne saurait pourtant se concevoir comme la providence de l'élève qui construit son parcours. L'efficacité de l'action de l'État suppose désormais l'entrée en scène décisive d'un autre acteur majeur : les régions. Seule la coopération État-régions, entre académies et régions, pourra assurer **l'équité de l'accès à l'information, dont la rupture est la cause première d'inégalité d'accès à l'information ».**

« Il convient donc de développer une **stratégie coordonnée nationale et régionale,** qui soit simple, lisible et accessible à tous, de l'éducation à l'orientation, en pensant aussi les synergies avec les branches professionnelles et les entreprises ».

« L'État pilote la politique éducative et les régions fédèrent les acteurs du champ de l'orientation par des missions partagées, clairement définies, dont les résultats devront être évalués. Enjeu majeur car c'est sur cette idée de travail en réseau multiple qu'ont toujours buté les différentes réformes de l'orientation ; or c'est de cette approche plus fine des réalités économiques de leur territoire, mises en lien avec celles de la France et de l'Europe, dont les élèves et les étudiants ont besoin pour se projeter dans l'avenir et exprimer leurs vœux ».

« Mais l'égalité d'accès à l'information **implique aussi une égalité d'accès à la formation.** Dans le cadre de la réforme du lycée actuellement conduite et qui renforce l'éducation à l'orientation dès la seconde, en permettant à l'adolescent de construire son parcours de formation, l'élaboration de son projet ne prend son sens que s'il dispose d'une possibilité de choix effectifs. **Or nul lycée, qu'il soit général, polyvalent ou professionnel, ne peut offrir à lui seul l'ensemble de l'offre de formation.** Là encore l'action conjuguée de l'État et des régions peut s'exercer : il est indispensable d'apporter une aide à la mobilité concrète des élèves économiquement démunis, afin qu'ils puissent réaliser les vœux qui correspondent à leur talent et à leur vocation, indépendamment des contraintes liées aux distances ».

La Région voit ainsi renforcé son rôle de **coordination** des actions des organismes qui participent au Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et se doit donc de **répondre aux objectifs sociaux, éducatifs et économiques de la politique nationale en matière d'orientation.** La loi « Avenir professionnel » responsabilise la Région sur l'exécution effective et le bon déroulement à tous les niveaux des actions d'information.

1.2.1- Organisé par la loi et par un cadre national de référence

La loi « Avenir professionnel» stipule désormais que « La Région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. Lorsque ces actions ont lieu dans un établissement scolaire, elles sont organisées en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet. Pour garantir l'unité du service public de l'orientation et favoriser l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves, des apprentis et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence est établi conjointement entre l'Etat et les régions. Il précise les rôles respectifs de l'Etat et des régions et les principes guidant l'intervention des régions dans les établissements. »

Mais le texte fondateur de la nouvelle approche est « **Le Cadre national de référence** » qui a été signé le 28 mai 2019 entre l'Etat — le ministère de la Transition écologique et solidaire, le ministère du Travail, le ministère de l'Education nationale et de la jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation — et Régions de France.

Ce cadre national définit les conditions dans lesquelles l'État et les régions exercent leurs missions respectives et les principes qui guident leur intervention dans les domaines de l'information et de l'orientation. Il instaure un nouveau partage des rôles, et il vise et concerne tous les publics scolaires, étudiants, apprentis des établissements de l'enseignement secondaire publics et privés sous contrat relevant des ministères en charge de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'agriculture et de la transition écologique et solidaire, ainsi que les établissements publics et privés sous contrat d'association avec l'État de l'enseignement supérieur et les CFA.

Il redéfinit le service public régional de l'orientation, organisé depuis 2015 par chaque Région sur son territoire.

Au niveau de chaque région académique, ce cadre national a vocation à être décliné sous la forme d'une convention définissant les modalités concrètes de coordination des actions de l'Etat et des Régions, en précisant le rôle de chacun selon les ressources et spécialités locales.

La loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants du 8 Mars 2018 vient aussi modifier les conditions de l'orientation dans l'enseignement supérieur avec, notamment, l'article L. 612.3 du code de l'éducation pour correspondre au nouveau dispositif de Parcoursup ; l'article L.611-5 qui institue un observatoire de l'insertion professionnelle dans chaque université par délibération du conseil d'administration après avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique ; la modification de l'article 39 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 concernant les étudiants en première année de médecine.

1.2.2- Le rôle de L'ETAT

a- Il conserve ses prérogatives

L'État continue à définir les grands axes stratégiques de la politique d'orientation; il prend les décisions d'orientation et d'affectation des élèves et des étudiants. Il assume la dimension éducative et pédagogique de l'orientation des élèves avec l'appui de l'ensemble des structures dédiées, dont les centres d'information et d'orientation (CIO), les services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements d'enseignement supérieur (SCUIO-IP), l'office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et le réseau jeunesse.

> Les membres des équipes éducatives dans les établissements de l'enseignement secondaire assurent l'accompagnement des élèves pour l'élaboration de leur projet d'orientation dans le cadre, notamment, des heures dédiées à l'orientation. Cet accompagnement constitue l'une des missions du service public de l'éducation nationale.

> Les équipes enseignantes des établissements de l'enseignement supérieur, en coordination avec les personnels des services chargés de l'information et de l'orientation, accompagnent les étudiants dans la construction de leur parcours afin de favoriser leur réussite.

> L'État contribue à l'appropriation, par les élèves, les apprentis et les étudiants, de l'information sur l'orientation. Ce sont les régions qui diffusent cette information, dans le cadre d'actions organisées au sein des établissements d'enseignements secondaire et supérieur.

> Il garantit l'accès à une information de qualité, relative aux possibilités d'insertion professionnelle des jeunes sortant des formations initiales.

b- La mobilisation des acteurs académiques

Dans le but de rendre les parcours de formation plus flexibles et personnalisés, les mesures suivantes se mettent progressivement et diversement en place :

- **Au lycée et au collège :**

> La nomination d'un deuxième professeur principal en terminale, en charge de l'orientation des jeunes.

> Les deux semaines de l'orientation organisées dans les lycées.

> Le rôle renforcé du conseil de classe en terminale, pour favoriser la continuité entre l'enseignement secondaire et supérieur.

> Un volume horaire (54h en seconde puis 1h30 par semaine en première et en terminale) dédiés à l'accompagnement au choix de l'orientation.

> La mise en place d'enseignements de spécialités choisis par les élèves, trois en classe de première puis deux en terminale.

> L'organisation de la seconde professionnelle par familles de métiers pour une spécialisation plus progressive.

Ainsi, dans la circulaire du 11 Octobre 2018 (Bulletin officiel de l'éducation nationale), le rôle du professeur principal est renforcé dans l'accompagnement à l'orientation des élèves.

- **Dans l'enseignement supérieur**

Les établissements d'enseignement supérieur proposent : des parcours de formation personnalisés qui prennent en compte les acquis et projets personnels et professionnels de chaque étudiant ; de la flexibilité qui permet aux étudiants de se réorienter en cours de cursus, tout en capitalisant tout ou partie du parcours qu'ils ont suivi.

- **Dans les filières professionnelles CAP (certificat d'aptitude professionnelle)**

La possibilité de préparer le CAP en 1, 2 ou 3 ans est un élément facilitant la mise en œuvre de parcours individualisés et adaptés aux besoins et aux possibilités des élèves.

Pour approfondir

LES RESPONSABILITÉS DU PROFESSEUR PRINCIPAL EN MATIÈRE D'ORIENTATION DÉFINIES PAR LA CIRCULAIRE DU 11 OCTOBRE 2018.

Le professeur principal a une responsabilité spécifique dans la mise en œuvre et le suivi des actions d'information et d'aide à la préparation progressive des choix d'orientation de tous les élèves du second degré.

2.1 « Il coordonne pour chacun de ses élèves l'information et la préparation progressive du choix d'orientation avec le psychologue de l'éducation nationale. L'action du professeur principal s'inscrit dans le cadre du parcours individuel, d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel de l'élève (parcours Avenir) prévu par l'article L. 331-7 du Code de l'éducation, qui concerne toutes les classes de la sixième à la terminale et tous les types d'enseignement. »

« Sous la responsabilité du chef d'établissement, le professeur principal contribue à la mise en œuvre des actions d'information organisées par l'établissement, notamment en lien avec la Région dans le cadre de ses nouvelles compétences en matière d'information sur les formations et les métiers. Il est chargé, pour ses élèves, d'assurer la coordination et le suivi des actions en lien étroit avec l'ensemble des équipes pédagogiques et éducatives dont les psychologues de l'éducation nationale, les familles, les représentants de l'enseignement supérieur et les partenaires comme les collectivités territoriales ou les mondes économique, professionnel et associatif.

Le professeur principal assure l'accompagnement des élèves dans l'élaboration et la consolidation de leur parcours en collaboration avec le psychologue de l'éducation nationale. En début de formation, le professeur principal participe à l'accueil de l'élève dans l'établissement et à l'appréciation de ses compétences en lien avec l'équipe éducative. Dès la classe de troisième, le professeur principal conduit des entretiens personnalisés d'orientation en associant en tant que de besoin les psychologues de l'éducation nationale et les autres membres de l'équipe éducative. Ces entretiens sont inscrits le plus tôt possible dans l'année scolaire, et à tout moment en fonction des besoins. Ceux-ci permettent de mieux construire le parcours d'orientation des élèves, y compris pour la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, en tenant compte de leurs résultats scolaires et de leurs souhaits d'orientation ainsi que ceux de leur famille. »

« Au lycée, dans le cadre de la réforme du baccalauréat général et technologique et de la transformation de la voie professionnelle, le rôle du professeur principal dans l'accompagnement au choix de l'orientation est renforcé. Le professeur principal contribue avec les psychologues de l'éducation nationale à donner aux élèves une information sur l'enseignement supérieur, notamment sur les attendus des formations et sur le monde professionnel, en lien avec les actions organisées par les régions. Il participe à des actions spécifiques annuelles, notamment les Semaines de l'orientation et les périodes d'observation en milieu professionnel ou les périodes d'immersion dans l'enseignement supérieur. »

2.2 « Il contribue à la mise en œuvre des procédures d'orientation, d'affectation et d'admission. Sous l'autorité du chef d'établissement, le professeur principal explicite aux élèves et à leur famille les procédures d'orientation, d'affectation au lycée et d'admission dans l'enseignement supérieur. Il les accompagne tout au long de l'année scolaire. »

« Il élabore les synthèses nécessaires à la formulation des avis d'orientation rendus en conseil de classe en prenant appui sur les appréciations et conseils formulés par l'équipe pédagogique sur les bilans et bulletins scolaires. »

« Le professeur principal, lors du conseil de classe, expose les résultats scolaires obtenus par l'élève et propose une appréciation sur ses capacités scolaires. Il formule aussi des conseils pour lui permettre une meilleure réussite. Aux paliers d'orientation, cette appréciation et ces conseils tiennent compte du projet d'orientation de l'élève. »

1.2.3- Le rôle de la REGION

a- Un rôle renforcé en matière d'information

Son rôle est renforcé en termes d'information sur les métiers et les formations existantes tout au long de la vie :

- Organisation des opérations d'informations auprès des jeunes, que ce soit au niveau régional, national ou européen.
- Animation et coordination du(SPRO.
- Élaboration de documentations de portée régionale sur les « enseignements et les professions » avec le concours de l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions).
- Diffusion de l'information de portée régionale, nationale et européenne et mise à disposition auprès des lieux de formation.
- Promotion de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

b- Associer des acteurs régionaux du monde économique et social

La Région devra associer une sélection d'acteurs des différents secteurs, présents sur le territoire régional (associatif, économique,etc.), dans le but de :

- Fournir la représentation la plus réaliste du monde économique et social régional.
- Agir pour favoriser l'ouverture sur le monde économique et professionnel sur un niveau régional, national et européen.
- Émettre des informations qui contribuent à la mixité des métiers et l'égalité professionnelle (femmes-hommes).
- Intervenir dans les établissements scolaires, universitaires, les CFA en concertation avec les personnels de directions et leurs équipes, sur les temps dédiés à l'accompagnement à l'orientation.

Question

Dans certaines régions « des structures pilotes » de concertation et de coopération entre l'État, la Région et les différents acteurs sont ainsi mises en place. La Nouvelle Aquitaine a fait le choix d'une structure associative. Une telle structure est-elle pertinente; est-elle ou comment peut-elle être développée en Région Hauts-de-France ?

c- assurer la cohérence des actions mises en place

La Région doit donc assurer une cohérence par rapport aux actions mises en place, en lien avec l'accord-cadre national et la convention régionale, elle doit également veiller au respect déontologique et aux engagements qualitatifs des informations transmises.

Encadré- Focus sur des actions expérimentales menées par des Régions

Dans les Hauts-de-France :

> Mise en place de Proch'Orientation (Site web créé par la Région, qui permet de mettre en relation des professionnels de tous les secteurs avec les établissements scolaires, pour que des ambassadeurs de leur métier viennent présenter bénévolement leur parcours et leur quotidien aux jeunes).

> Assises de l'orientation prévues fin 2019.

En Région Normandie :

Définition de 6 axes opérationnels et d'un plan d'actions concrètes :

> Axe 1 : Mettre en place une offre de service pour le public.

> Axe 2 : Informer, communiquer, promouvoir, valoriser les métiers.

> Axe 3 : Accompagner les acteurs de l'orientation, les enseignants et les familles.

> Axe 4 : Renforcer le lien entre les acteurs de l'économie et les territoires.

> Axe 5 : Lutter contre le décrochage scolaire.

> Axe 6 : Créer une agence de l'orientation.

En Région Pays-de-Loire :

La Région a lancé un plan pour l'orientation tout au long de la vie en mai avec plusieurs annonces :

> Cinq Orientibus qui circuleront dans les départements.

> Des outils numériques innovants pour les établissements et les territoires.

> Des journées d'immersion-métiers à destination des enseignants.

> Des interlocuteurs de l'orientation sur les territoires (recrutement d'un référent départemental en charge de la politique d'Orientation sur chaque département).

Un Grenelle de l'Orientation organisé le 7 juin 2019 - 3 ateliers participatifs se sont tenus :

> Atelier 1 : Comment rendre plus lisible l'information sur les métiers et les formations ?

> Atelier 2 : Comment la prospective sur les métiers de demain peut-elle aider à s'orienter ?

> Atelier 3 : Comment évoluer, progresser, rebondir tout au long de la vie ?

Question

Cet ensemble de responsabilités imparties à l'Etat et à la Région fait la part belle à **l'information. Mais celle-ci ne fait pas seule l'orientation.** Il faut aussi que les jeunes aient accès à une écoute et un conseil au fil de l'eau, en fonction de leurs besoins, et qu'ils soient aussi formés à exercer leurs choix. Comment, concrètement, et quelle démarche doit mettre en œuvre une Région pour développer cette dimension essentielle de l'orientation, au plus près des jeunes et en mobilisant tous les acteurs ? N'est-ce pas là une condition essentielle de réussite de la réforme ?

De fait, **la responsabilité du conseil et de l'accompagnement reste — et restera probablement —le fait principal de l'éducation nationale** qui a renforcé ses dispositifs sur cette question, avec un rôle crucial des chefs d'établissement, des professeurs principaux et sans doute des psychologues de l'éducation nationale (PsyEN). Mais les nouvelles mesures et démarches sont-elles suffisantes pour aller vers une orientation renforcée tout au long des études, qui porte réellement « ce processus complexe, progressif et continu de construction, par le jeune, de son parcours personnel » dont la nécessité est affirmée conjointement par l'Etat et les Régions ? Ne faut-il pas comme le préconise le CESE « programmer un plan de recrutement et de formation des personnels de l'orientation dont l'objectif est de tendre vers la référence européenne, un conseiller pour 800 élèves, et ainsi améliorer la qualité de l'encadrement des jeunes » ? Comment le lien entre les lycées, les collèges et la Région peut-il être opérationnalisé pour qu'une vision commune soit portée? En Hauts-de-France, cette dimension ne doit-elle pas apparaître dans des contrats d'objectifs et de moyens qui viendraient renforcer la démarche de dialogue de gestion portée avec succès par la Région depuis plusieurs années avec les EPLE ? Mais comment alors intégrer les collèges, qui relèvent des départements ? Comment s'assurer que l'information sera complète, et ne se limitera pas à l'offre de l'éducation scolaire ? Comment et par qui les jeunes non scolarisés seront-ils accueillis ?

Si « la plus grande ouverture aux réalités du monde socio-économique est (un besoin) très largement reconnue », et si les actions demandées aux Régions vont dans ce sens, ne faut-il pas cependant veiller à ne pas avoir ce travers « adéquationniste », comme le souligne par exemple le rapport Beauvois rappelé en première partie ? Comment est prise en compte dans les démarches qui visent un accompagnement adapté et individualisé, la question du rapport au travail que peuvent avoir les jeunes ? Comment l'orientation peut-elle être pensée pour donner du sens à leurs projets personnels de vie, de citoyenneté et d'évolution professionnelle ?

Enfin, **le système d'orientation de notre pays est inégalitaire**[18]. Un enjeu essentiel est la lutte contre l'inégalité d'accès des jeunes à l'information, à la formation puis à l'emploi. Ne doit-il pas faire l'objet d'une attention plus particulière, sous la forme de préconisations impératives au risque sinon que les dispositifs mis en œuvre ne prennent pas suffisamment en compte cet enjeu essentiel pour la société ? Le mot « inégalité » est ainsi totalement absent du cadre national de référence et le parti pris est sans doute que la réussite de la réforme de l'orientation réglera par elle-même ce problème grave et récurrent. Mais sans un impératif catégorique, cela sera-t-il suffisant ?

18 Le rapport du CESE offre des éclairages très intéressants sur cette dimension. La consultation faite auprès des jeunes dans le cadre de son élaboration montre clairement le ressenti des jeunes et leurs attentes.

1.2.4- La mise en œuvre des prérogatives nationales en région académique

Au niveau de chaque région académique, **l'État et la Région précisent leurs rôles respectifs et les modalités de coordination de leurs actions, en conformité avec la loi du 5 septembre 2018, par voie de convention**. Un modèle-type, qui a vocation à être adapté aux situations locales, est proposé en annexe du cadre de référence. Une concertation est conduite avec les établissements d'enseignement supérieur, en particulier les universités.

Le plan d'action en matière d'information, défini conjointement par la Région et la région académique, est transmis aux chefs d'établissement afin qu'il puisse s'inscrire dans le projet pédagogique de l'établissement.

Les actions d'information sont mises en œuvre par la Région de manière concertée :

> Avec le chef d'établissement, en lien avec l'équipe éducative, dont les professeurs principaux et les psychologues de l'Éducation Nationale, dans les établissements de l'enseignement secondaire.

> Avec le président de l'université ou le chef d'établissement d'enseignement supérieur en lien avec les enseignants et les personnels chargés de l'information et de l'orientation des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le chef d'établissement reste le garant :

> De la cohérence des actions mises en œuvre dans son établissement avec la politique de la région académique et avec le projet de l'établissement.

> De la qualité des acteurs mandatés par la Région dans le cadre des actions conjointes d'information.

1.2.5- L'organisation de l'orientation des jeunes sur les territoires : vers une profonde transformation ?

a- Le rôle renforcé du SPRO

La pièce centrale du dispositif est le renforcement du SPRO, constitué des réseaux qui participent au niveau régional à la mission d'information et d'orientation. La Région en assure l'animation et la coordination. L'objectif est de construire un service d'orientation tout au long de la vie, accessible et efficace pour tous les publics

Encadré- Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

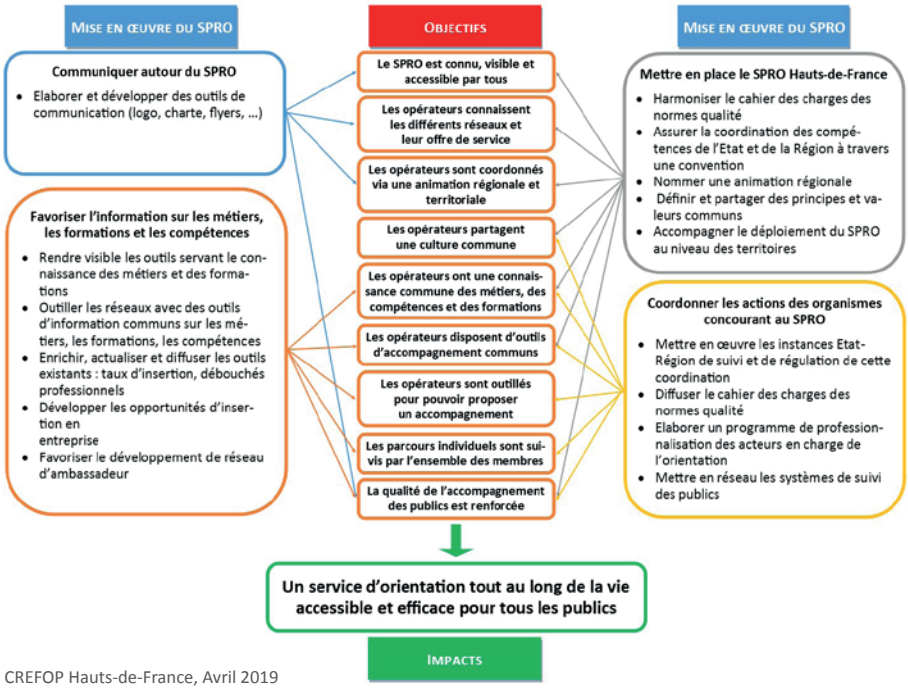
Depuis le 1er janvier 2015, les régions organisent sur leur territoire le service public régional de l'orientation dont la vocation est de conforter le droit de chacun à l'orientation professionnelle tout au long de la vie par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation du territoire et par la coordination de leurs actions (article L. 214-16-1 du Code de l'éducation). Le SPRO garantit, à toute personne, l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Le SPRO regroupe un ensemble d'organismes au sein desquels travaillent des spécialistes de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi. Il accueille gratuitement tous les publics.

Le périmètre des organismes a évolué avec la nouvelle loi :

> Les Centres d'information et d'orientation (CIO).
> Le réseau information jeunesse (voir infra).
> Les CIBC (Centres interinstitutionnels de bilan de compétences, Espace Info formation.
> L'ONISEP.
> Pôle emploi, APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), CAP EMPLOI, les missions locales.
> Et, auparavant, l'OPACIF, FONGECIF, et les OPCA.
> Des partenaires comme les Centres communaux d'action sociale (CCAS), Centres sociaux, Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), Référents du revenu de solidarité active (RSA), etc.

Schéma- Vers un service d'orientation tout au long de la vie ?



Source : CREFOP Hauts-de-France, Avril 2019

Question

Les acteurs restent très nombreux. La loi vise une plus grande lisibilité de l'information. Les jeunes peuvent parfois se sentir perdus dans cette masse d'acteurs, dont les rayons d'action se croisent.

L'organisation d'un service public régional de l'orientation pose la question de la production de l'information et des relais pour diffuser celle-ci. Sur ces deux points des changements notables sont en cours.

b- la Production de l'information : un transfert vers les régions ?

L'ONISEP joue un rôle central qui reste toujours mis en avant dans le cadre de référence. Il s'appuyait auparavant sur son réseau des délégations générales de l'ONISEP (17 délégations régionales et 28 sites). Celles-ci opéraient « une veille documentaire et alimentaient en informations régionales (coordonnées et offre de formation des établissements scolaires) la base de données documentaire nationale de l'ONISEP ; éditaient et diffusaient des guides présentant les voies de formation, enrichis de l'offre de formation académique et régionale ; produisaient des contenus spécifiques à leur région sur les filières de formation, les métiers qui recrutent, les secteurs professionnels »[19]. Mais les délégations régionales disparaissent et leurs agents, selon des modalités qui restent imprécises — malgré un décret d'août 2010 — pourraient être intégrés dans les services des Régions.

C2RP
ORIENTATION FORMATION EMPLOI
Carif-Oref Hauts-de-France

19 http://partenaires.onisep.fr/Qui-sommes-nous

Question

Une question importante est de savoir jusqu'où une région est, et doit, être impliquée dans la production de l'information. Produire de l'information ce n'est pas seulement élaborer des documents d'information et on peut imaginer se demander si cette responsabilité ne doit pas partagée entre l'Etat et les Régions ? Pour l'instant la production de l'information régionale semble devenir l'apanage seul de la Région.

Et ce d'autant plus que l'organisation d'un système de production d'informations est complexe. La loi porte des ambitions fortes, qui nécessitent d'aller plus loin. Il ne faut pas seulement décrire une offre existante, mais il faut, aussi entre autres, parler des débouchés, des compétences auxquelles l'élève et l'étudiant sont formés, avoir une vision des parcours possibles, sur un territoire régional, mais aussi sur les autres car l'information doit être exhaustive. Des progrès doivent sans doute être faits pour une information plus complète, et répondant aux enjeux de la loi. Comment mettre en place cette évolution nécessaire ? Jusqu'à présent il n'y a rien de précis sur la mise en place de cette organisation aux différents niveaux régionaux, cela interroge la cohérence du système d'information et son efficacité, pièce pourtant maîtresse d'un dispositif d'orientation.

Etablissement public, sous tutelle du Ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, l'ONISEP est aussi garant de la qualité et de la neutralité de l'information, conditions essentielles et souvent rappelées pour l'orientation. Cette responsabilité est désormais portée aussi par les régions, ne doit-elle pas être cadrée par l'Etat ne serait-ce que pour assurer une cohérence entre les démarches des Régions et assurer l'équité d'accès à l'information de tout jeune en France ?

Ne faut-il donc pas aller plus loin et rapidement ? Le Ministère de l'éducation nationale, dans une réponse à un parlementaire, évoque ainsi un nouvel accord cadre qui permettrait de garantir la diffusion d'une information exhaustive et objective, non limitée aux offres de formation ou aux bassins d'emploi du seul territoire régional, tout en restant adaptée à la diversité des territoires et aux différents publics collégiens, lycéens ou étudiants[20].

c- la diffusion de l'information, une mobilisation des services de l'éducation nationale et des réseaux associatifs

La diffusion de l'information repose sur des services de l'éducation nationale, appelés à évoluer, et sur des réseaux comme le réseau information jeunesse, ou le mouvement populaire. L'ouverture à ces réseaux est nécessaire pour garantir que tout jeune puisse accéder à une démarche d'orientation, même s'il n'est pas ou s'il n'est plus scolarisé.

Les Centres d'information et d'orientation (CIO) : un avenir incertain

Les CIO dépendent du Ministère de l'éducation nationale. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire (400 environ employant 4000 personnes) et l'on compte par exemple 21 CIO dans l'Académie de Lille et 12 dans celle d'Amiens.

Le rôle des CIO est de favoriser :

- L'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille.
- L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions.
- Le conseil individuel.
- L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la

20 Question écrite n° 04635 de M. Éric Bocquet (Nord – CRCE) publiée dans le JO Sénat du 26/04/2018 – page 2021

production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves.

> L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Une évolution du maillage territorial des CIO est envisagée et une réflexion autour de l'évolution de la carte des CIO doit être menée avec les régions. La vision de l'Etat est de concentrer son action dans les établissements scolaires pour renforcer l'accompagnement de proximité des élèves et des équipes pédagogiques, et parvenir à un maillage territorial plus fin.

Le réseau Information jeunesse

Le réseau national Information Jeunesse est constitué de 1 530 structures maillant tout le territoire ; il accueille environ 5 millions de jeunes chaque année[21].

> Le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) a pour mission de produire et diffuser des documents, des contenus d'information et des données nationales ; contribuer à la promotion de l'information à destination des jeunes en alimentant la « boussole des jeunes » en fonction du calendrier de déploiement de cet outil ; contribuer à la mise en œuvre des dispositifs nationaux pour la jeunesse (développement du service civique, promotion des dispositifs de mobilité européenne et internationale des jeunes, animation du réseau Eurodesk en France, représentation du réseau IJ dans les instances européennes et internationales).

> 26 CRIJ (Centres régionaux Information Jeunesse), au statut associatif, qui animent eux-mêmes leurs réseaux régionaux.

> 235 BIJ (Bureaux Information Jeunesse) sous statut associatif (50 %) ou sous statut municipal (50 %).

> 1 248 PIJ (Points Information Jeunesse).

Le réseau mène des actions dans le champ suivant :

> Accueil et information sur les thématiques: enseignement, métiers, emploi, formation professionnelle, formation continue, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), logement, mobilité et toute information territoriale nécessaire à la vie sociale du jeune.

> Aide à la recherche d'information, sous forme d'entretiens individuels ou d'ateliers collectifs.

> Orientation — il vaudrait mieux parler d'aiguillage — vers les dispositifs ou services appropriés.

> Information / accompagnement des porteurs de projets (création d'activité).

> Aide à l'utilisation des TIC (Technlogie de l'Information et de la Communication) et de ses ressources.

> Accueil de partenaires (emploi, insertion professionnelle des jeunes) dans le cadre de permanences régulières ou ponctuelles.

> Production et diffusion de produits documentaires (fiches métiers, guides).

> Organisation d'évènements : forums jobs, enseignement, formation professionnelle, journées thématiques.

Le rôle des mouvements associatifs : focus sur les mouvements d'éducation populaire

Les mouvements d'éducation populaire permettent à des jeunes de se projeter en se mettant en situation réelle de montage de projets (animation locale, projets de coopération internationale, etc.) en s'engageant (Bafa, Service civique, etc.).

Source : portail "Orientation pour tous" - https://www.orientation-pour-tous.fr/etudier-se-former/rechercher-une-adresse-utile/Centre-Regional-Information. Le réseau est en cours de refonte dans le cadre d'une nouvelle labellisation. Ces données sont amenées à évoluer.

Leur démarche s'inscrit pleinement dans un continuum orientation-formation-accompagnement.

Ils permettent d'ouvrir des perspectives professionnelles et d'engagement plus variées, de compléter l'éducation fournie par l'école en s'appuyant sur les compétences des jeunes plus que sur les savoirs. Ils leur donnent des clefs de compréhension du monde qui les entoure, pour que chacun comprenne, apprenne, s'éduque, se cultive, échange, afin que les citoyens d'aujourd'hui et de demain soient, plus que jamais, libres et pour faire vivre une société plus démocratique et émancipée.

Pour approfondir

L'ÉDUCATION POPULAIRE

L'éducation populaire est un courant de pensée qui cherche principalement à promouvoir, en dehors des structures traditionnelles d'enseignement et des systèmes éducatifs institutionnels, une éducation visant l'amélioration du système social. Depuis le XVIIIe siècle occidental, ce courant d'idées traverse de nombreux et divers mouvements qui militent plus largement pour le développement individuel des personnes et le développement social communautaire (dans un quartier, une ville ou un groupe d'appartenance, religion, origine géographique, lieu d'habitation, etc.) afin de permettre à chacun de s'épanouir et de trouver une place dans la société.

L'action des mouvements d'éducation populaire se positionne en complément de l'enseignement formel. C'est une éducation qui dit reconnaître à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique, elle reconnaît aussi la culture dite populaire (culture ouvrière, des paysans, de la banlieue, etc.). Elle s'intéresse à l'art, aux sciences, aux techniques, aux sports, aux activités ludiques, à la philosophie, à la politique. Cette éducation est perçue comme l'occasion de développer les capacités de chacun à vivre ensemble, à confronter ses idées, à partager une vie de groupe, à s'exprimer en public, à écouter, etc.

Au fil des lois, des réformes et des mesures, l'enfant puis le jeune doit rester une priorité, et son intérêt doit être la question centrale au sein des débats et des mesures prises !

Question

Que deviennent les CIO ?

Ils ont jusqu'ici constitué un réseau de proximité. Leur implantation hors cadre strictement scolaire confère à ces structures une neutralité importante vis-à-vis des publics très variés qui y sont reçus, jeunes en difficulté scolarisés ou non scolarisés et parents, pour lesquels il n'est pas toujours naturel ou aisé de franchir les portes d'un établissement scolaire. Ces jeunes bénéficient ainsi, par le biais des CIO, d'un égal accès au service public de l'orientation.

Il a été question de projets remettant en cause leur existence, y compris dans un article initial du projet de loi « Avenir professionnel », finalement sanctionné par le Conseil constitutionnel. Depuis, les questions posées au sujet de leur avenir, y compris par des parlementaires, sont restées sans réponse.»

2- L'orientation tout au long de la vie des actifs : le conseil en évolution professionnelle

Un enjeu essentiel de la loi est de permettre à tout actif, occupé ou demandeur d'emploi, d'accroître sa capacité à agir et à se saisir de sa liberté de choisir son avenir professionnel. La question de l'information et de l'accompagnement vers des formations pour développer et acquérir des compétences est au cœur de cette capacité. Depuis 2014 des progrès importants ont été réalisés avec la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). La loi revisite ce CEP avec la volonté de mieux informer et de mieux accompagner les actifs.

2.1- Du CEP 2014 au CEP 2018

Initié par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, complété par l'ANI du 14 décembre 2013 et la concertation quadripartite menée parallèlement à cette dernière négociation, le droit à bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle a été créé par la loi du 5 mars 2014. Il est conforté par la loi du 5 septembre 2018.

2.1.1- Le CEP 2014 posait les grandes orientations de la démarche

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ».

- « Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ».

- « L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ».

- « Le conseil en évolution professionnelle est assuré par des opérateurs désignés que sont : Pôle emploi, APEC, Missions locales, Cap Emploi, Opacif/Fongecif ».

- Quel que soit l'opérateur, le CEP permet à tout actif de bénéficier à son initiative et sans conditions d'accès spécifiques, de services organisés en trois niveaux :

> « Ses besoins d'information (niveau 1) : un accueil personnalisé, des informations individualisées pour faire le point, notamment, sur son environnement socio-économique pour se documenter et identifier les potentialités en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

> Ses besoins en termes d'analyse et de réflexion sur sa situation (niveau 2) avec un appui à l'identification, la valorisation, la reconnaissance de ses compétences ; à l'identification de son contexte de travail et de ses possibilités d'évolution interne; à l'identification de ses contraintes personnelles et à leur hiérarchisation ; un appui à l'élargissement de son « champ des possibles » ; à la définition de cibles professionnelles, à leur hiérarchisation dans le temps, en intégrant leur faisabilité ; à la définition d'une stratégie en identifiant les « écarts à la cible », les actions à mener pour les réduire et en sécurisant les « points critiques ».

> Ses besoins pour la mise en œuvre de son projet professionnel (niveau 3) avec un appui à la formalisation du plan d'actions et de son réajustement au fil de la mise en œuvre ; un appui à la mobilisation des ressources utiles à la réalisation du plan

d'actions et au choix des prestataires ; une fonction de médiation entre les différents acteurs susceptibles de faire avancer le projet ; une prise en charge de la complexité des situations qu'il peut rencontrer dans la mise en œuvre de son projet ».

2.1.2- Il a joué un rôle structurant, mais son évolution était nécessaire

La démarche portée était très ambitieuse. Elle a fait l'objet d'évaluations régulières du CNEFOP. S'appuyant sur ces dernières, le rapport Beauvois souligne l'importance du travail structurant du CEP, mais insiste sur les progrès à réaliser en matière d'accompagnement.

Encadré- Le diagnostic du rapport Beauvois

« Le déploiement des niveaux 2 (conseil personnalisé) et 3 (accompagnement à la mise en œuvre) du CEP a fait l'objet d'une réelle attention, en termes de qualité de service, d'outillage et de professionnalisation dans le cadre du déploiement du CEP. Cependant, le rapport du CNEFOP de 2017, non contredit par les auditions conduites dans le cadre du bilan 2018, a pointé le fait que le niveau 3 du CEP était encore trop centré sur l'ingénierie financière des actions de formation, et trop peu sur la conception et l'accompagnement de parcours de développement de compétences complexe, multimodaux et multi-dispositifs. »

« Cela dit, l'ambition posée est objectivement immense : elle invite les opérateurs du CEP à développer des expertises et « savoirs accompagner » (internes et externes) en matière d'ingénierie de parcours de développement des compétences (bien au-delà de la gestion de l'accès à la formation au sens strict) dans le cadre d'un accompagnement « à la mise en œuvre d'une stratégie d'insertion durable ». Attendu de l'ensemble des opérateurs du CEP, cela emporte très nettement une exigence accrue pour les opérateurs accueillant des personnes sans emploi (demandeurs d'emploi, primo-accédant au marché du travail et personnes en situation de précarité professionnelle). »

« Pour contribuer au déploiement de ces expertises, des cadres collectifs régionaux ayant vocation à fédérer les expertises mobilisables sur le territoire étaient attendus par le cahier des charges du CEP, mais n'ont jamais été déployés. »

« Ainsi, le déploiement du CEP, très dynamique, est néanmoins loin d'être terminé. »

Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences, Catherine Beauvois, Secrétaire générale du CNEFOP_ Décembre 2018

De ce point de vue, le CEP parait insuffisamment précis quant aux attendus de l'accompagnement du développement des compétences. Le rapport Beauvois formule des recommandations.

Pour approfondir

Les recommandations du rapport Beauvois : faire évoluer le cahier des charges du CEP

Il s'agit expliciter le rôle du CEP en matière d'accompagnement à la reconnaissance et au développement des compétences.

« Alors que le cahier des charges du CEP est en cours de « toilettage » pour prendre en considération la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018, l'opportunité peut être saisie d'expliciter et renforcer le rôle du CEP en matière d'accompagnement à la reconnaissance et au développement des compétences.

Si tel était le souhait, il pourrait être explicité le fait que le conseil en évolution professionnelle a pour finalité d'accroître la capacité de chacun à agir et à se saisir de sa liberté de choisir son avenir professionnel, qu'il met en œuvre en assurant :

- **Un accompagnement inscrit dans une stratégie globale d'insertion durable, dans une logique de parcours sécurisés (prévenant les ruptures).**
- **Un accompagnement apprenant, itératif, co-construit avec les personnes, et adossé à trois piliers :**
  - > Un appui à l'analyse réflexive visant l'identification, la verbalisation, la formalisation et le développement des compétences des personnes accompagnées.
  - > Une place privilégiée à la capitalisation et l'exploitation des « expériences » de travail et de formation comme levier de mobilisation et source d'apprentissages.
  - > Une médiation active avec l'entreprise pour multiplier les opportunités d'emploi, aider à la structuration de situations professionnelles apprenantes et conforter les compétences des bénéficiaires.
- **Un accompagnement continu (notamment avant/pendant/après la formation chaque fois que nécessaire), multimodal (individuel/collectif ; présentiel/à distance ; de la personne et de l'entreprise) et personnalisé, capable, conformément à une logique coopérative d'ensemblier, de mobiliser l'ensemble des outils de reconnaissance et/ou de développement des compétences disponibles selon :**
  - > Le profil et les priorités de la personne, d'une part.
  - > Les opportunités et ressources du territoire, d'autre part.

Dans cette perspective, la distinction entre les niveaux 2 et 3 n'a plus de sens, puisque l'accompagnement est susceptible de faire évoluer le « projet » au fur et à mesure de la mise en œuvre de ce dernier.

Avant / Après

La loi « Avenir Professionnel » met en avant le CEP dans son article 3. L'arrêté du 29 mars 2019 fixe le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif affiché est de mieux informer et accompagner les actifs, et de renforcer le CEP.

Le paysage des acteurs habilités à délivrer la prestation va évoluer. Quatre des cinq acteurs historiques – APEC, Cap Emploi, Missions locales et Pôle emploi – continueront à apporter leurs conseils à des publics spécifiques : cadres, personnes handicapées, jeunes et demandeurs d'emploi. Pour ce faire, ils s'appuieront sur les subventions qu'ils perçoivent.

Le rôle de CEP des Fongecif et Opacif, qui intervenaient auprès de salariés souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) est remis en cause. Les «actifs occupés, hors agents publics» seront désormais conseillés par de nouveaux opérateurs, sélectionnés au niveau régional sur la base d'un cahier des charges national. Ils auront pour mission d'aider les individus à concrétiser leurs projets, « en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ». Leur prestation sera financée par des fonds issus de la contribution des entreprises à la formation professionnelle. La sélection de ces nouveaux opérateurs sera pilotée par France compétences.

Le CEP sera par ailleurs un passage obligé pour les personnes envisageant de démissionner et de bénéficier de l'assurance chômage en vue d'une reconversion.

Le conseil en évolution professionnelle s'organise désormais en deux niveaux : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, un accompagnement personnalisé.

La dimension territoriale est mise en exergue, ce qui veut pallier une insuffisance de la démarche portée avec l'ancien CEP.

Question

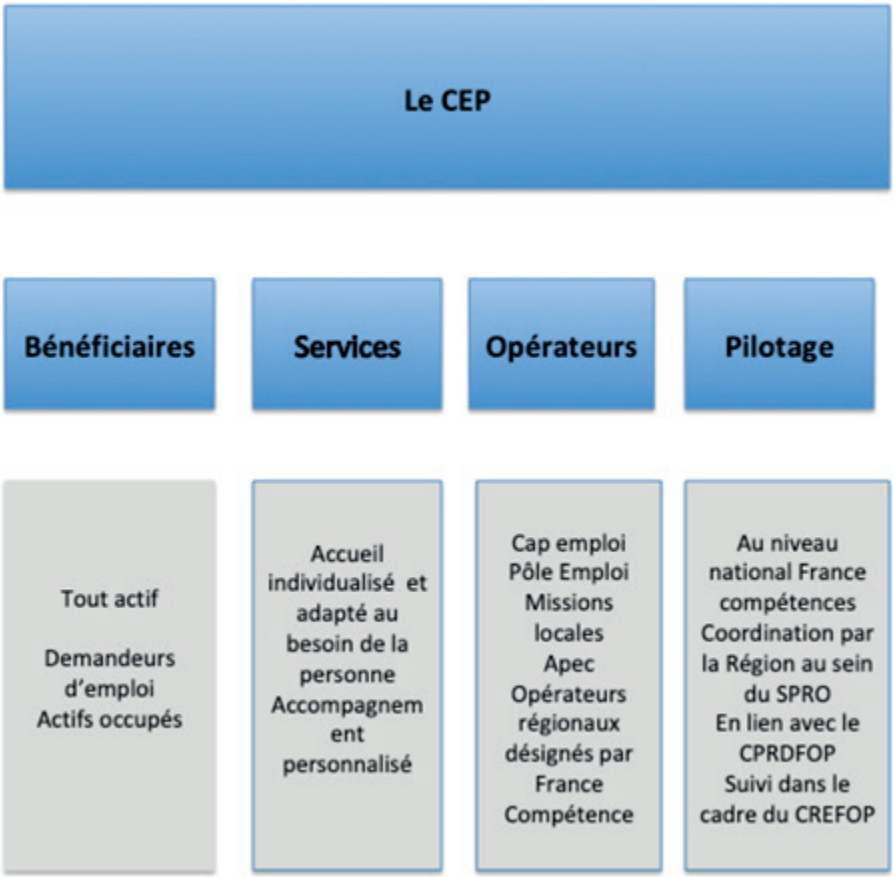
Alors que les besoins pour l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie sont immenses, que deviennent les salariés des FONGECIF et OPACIF ? Comment s'organise le transfert des personnes jusqu'ici suivies par ces structures, qui relèvent désormais d'autres opérateurs de l'orientation ?

2.2- Le nouveau cahier des charges

Le décret s'appliquera à partir du 1er janvier 2020.
Le cahier des charges décrit dans le décret établit successivement :

- les finalités et les publics bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle ;
- l'offre de services du conseil en évolution professionnelle ;
- les principes et les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ;
- la promotion, la coordination des acteurs et le suivi du conseil en évolution professionnelle.

Schéma- vision d'ensemble du CEP.



2.2.1- Finalités et bénéficiaires du CEP

« Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. Il prend la forme d'une offre de services telle que définie dans la deuxième partie du cahier des charges, gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Ses bénéficiaires sont, en conséquence, les personnes en recherche d'emploi, indemnisées

ou non, les salariés du secteur privé à temps complet ou partiel, les travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou autoentrepreneurs, et les salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires. Le conseil en évolution professionnelle est également ouvert aux étudiants et retraités lorsqu'ils occupent ou recherchent un emploi.

Le conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard, notamment, de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement, etc.) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie ».

« Les principes de mise en œuvre du CEP sont: la gratuité, l'égalité d'accès et d'accessibilité (proximité des bassins de vie et d'emploi locaux et horaires adaptés aux besoins des personnes reçues), la confidentialité, l'impartialité, la neutralité ».

Pour approfondir

Développer l'appétence à la formation

Le constat est fait régulièrement : l'appétence à la formation est variable et ce n'est malheureusement pas chez ceux qui ont le plus besoin d'une formation qu'elle est forcément la plus forte. C'est évidemment dommageable, pour les personnes concernées en premier lieu, et à plus d'un titre (accès à ou maintien de l'emploi, évolution de carrière, inclusion citoyenne, épanouissement personnel, etc.) ; pour la capacité d'entreprises, de territoires, voire de la nation à faire face aux défis du futur ; mais aussi pour l'efficacité de la formation (favoriser le remplissage des formations, éviter les abandons en cours de formation).

Cette question de l'appétence à la formation apparaît de plus en plus comme un défi à surmonter. D'où un certain nombre d'initiatives ou de pistes qui ont pu émerger.

On peut citer :

> **Le renforcement de l'accompagnement.** S'orienter de façon pertinente, faire face à des environnements complexes, à des situations de rupture ou à des risques d'exclusion, construire un parcours cohérent, surmonter les découragements, autant de raisons d'estimer indispensable un véritable accompagnement de la personne avant, pendant et après la formation.

> **Une offre de proximité.** L'expérience de certains territoires ruraux l'atteste : l'existence d'un site de formation sur le territoire est souvent déterminante pour susciter l'envie de se former.

> **Des services indispensables.** L'existence d'un hébergement gratuit (au cas où une mobilité temporaire est nécessaire pour se former) et d'une restauration à des tarifs modiques, la possibilité d'une aide pour se déplacer peuvent également s'avérer déterminants pour que les publics les plus modestes franchissent le pas de la formation.

> **La rémunération**. S'interrogeant sur le fait que « le public jeune n'a pas une appétence particulière pour la formation », les Missions locales de Normandie ont estimé que « La rémunération des jeunes en formation ne leur permet pas aujourd'hui d'assurer les dépenses de la vie quotidienne ». Ce qui a amené le Conseil régional de Normandie à décider, en mars 2019 et dans le cadre du PRIC signé avec l'État, de prendre le relais de Pôle emploi pour la rémunération des stagiaires lorsque ces derniers ne sont plus éligibles à l'ARE (allocation de retour à l'emploi). La Région Bourgogne-Franche-Comté a, pour des raisons similaires, voté en juillet 2019 une hausse possible du montant de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

> **Une organisation apprenante.** La question de l'appétence à la formation est au cœur des organisations apprenantes dont le projet est de s'appuyer sur le potentiel des personnes et donc d'encourager l'envie d'apprendre.

> **L'efficacité de la formation.** Une formation réussie débouchant sur un emploi de qualité, sur la reconnaissance par l'entreprise de la qualification acquise, sur une véritable évolution de carrière et plus généralement sur une amélioration de la situation personnelle constitue un puissant renforcement de l'appétence pour la formation.

2.2.2- Offre de services

« Le conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux :

- **premier niveau de conseil :** un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne,
- **second niveau de conseil :** un accompagnement personnalisé.

Le premier niveau de service permet au bénéficiaire :

- **d'exprimer sa demande,**
- **de comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du CEP,**
- **d'accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à son besoin.**

Le second niveau de conseil doit permettre au bénéficiaire :

- **d'accéder à une information personnalisée, pertinente, compréhensible, lisible et accessible, sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet,**
- **d'être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours. La définition du plan d'action doit également permettre de préciser :**
  - > les dispositifs et prestations à mobiliser, notamment le recours à des prestations complémentaires ;
  - > les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent ;
  - > le plan de financement ;
  - > un calendrier prévisionnel ;
  - > d'être accompagné dans le recours aux prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles à leurs parcours (ingénierie de parcours) ».

Question

Renforcer l'accompagnement des salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur projet est un impératif absolu. Le rapport Beauvois porte des recommandations ambitieuses qui peinent semble-t-il à être mises en œuvre. Ne faut-il donc pas aller plus loin en matière de cadrage des opérateurs de l'accompagnement ?

2.2.3- Le suivi de la mise en œuvre du CEP et la coordination des acteurs

« Le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle nécessite une coordination des acteurs à un double niveau.

Au niveau national : l'Etat confie à France compétences le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle au niveau national en associant des représentants des opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Le suivi de la mise en œuvre est réalisé sur la base d'un socle d'indicateurs communs à l'ensemble des réseaux d'opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui peuvent être complétés par des travaux d'évaluation. L'Etat facilite les coopérations entre les opérateurs et notamment incite à la réalisation d'actions de professionnalisation, de communication conjointes ou l'élaboration d'outils communs.

Au niveau régional : la Région coordonne les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation, notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Cette coordination est réalisée en cohérence avec les objectifs et orientations définis dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle est réalisé, au niveau régional, par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Ce suivi est partagé dans le cadre d'un groupe de travail réuni au sein du CREFOP. Ce suivi donne également lieu à la transmission annuelle d'un rapport par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales à France compétences ».

Question

Comment le SPRO va-t-il articuler son double champ de compétences : jeunes scolarisés ou étudiants d'un côté, adultes occupés ou privés d'emploi de l'autre ?

De façon plus générale comme le souligne le rapport du CNEFOP de 2018 : « les dispositions de la loi, mais également les dynamiques de politiques publiques (dont le Plan d'Investissement des Compétences – PIC) ou encore les mutations socio-économiques introduisent de nouveaux éléments qui feront évoluer les besoins et donc inviteront l'offre de service CEP à s'adapter : nouvelle définition de l'action de formation, ingénieries de parcours par étapes, monétarisation du CP, etc. ». En même temps, il est nécessaire de prendre le temps de construire. Comment apporter une évolution dans un cadre souple qui ne vienne pas remettre en cause les avancées portées par les différents acteurs et qui ne rebatte pas de nouveau profondément les cartes ?

2.3- Deux types de CEP désormais différenciés par leurs opérateurs, pour les demandeurs d'emploi et pour les actifs

Désormais, et c'est un changement important, il faut distinguer le CEP pour les demandeurs d'emploi dont les opérateurs relèvent principalement du service public, et le CEP pour les actifs occupés qui relève désormais d'un marché ouvert, lié à un appel d'offre.

Schéma - Les opérateurs du CEP par type de public

Cette évolution traduit sans doute la volonté de revoir les conditions de mise en œuvre du CEP pour les salariés. L'émergence d'une demande et l'accessibilité du service proposé aux actifs occupés constituaient un enjeu de la mise en œuvre du CEP en 2014. Mais les évaluations faites en particulier par le CNEFOP montrent que « l'accès des actifs occupés au conseil en évolution professionnelle n'est pas à la mesure de l'ambition, malgré les efforts réels des opérateurs ».

Pour approfondir

L'évaluation du CEP par le CNEFOP

Le dernier rapport établi en 2018 produit une évaluation très détaillée. L'impact sur les publics concernés fait l'objet principalement des remarques suivantes :

1- « La très grande majorité des bénéficiaires sont des personnes en recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi sont de loin les plus nombreux parmi les bénéficiaires du CEP (89% de personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi et 2,2% de personnes en recherche d'emploi non inscrites). Non seulement le besoin d'accompagnement est nécessairement proportionnellement plus important chez les personnes en recherche d'emploi que chez les actifs occupés, mais le maillage territorial des structures qui accompagnent principalement des demandeurs d'emploi est réel. »

2- « Les bénéficiaires enregistrés comme « salariés » représentent 7% des bénéficiaires : 6% sont en CDI et 1% en CDD. 0,2% des bénéficiaires sont par ailleurs identifiés comme actifs non-salariés ou indépendants. Le nombre de salariés recourant au CEP est donc, en proportion des demandeurs d'emploi, largement moindre. On peut néanmoins imaginer que le nombre de salariés et plus largement d'actifs occupés serait plus important si le système donnait possibilité la de mentionner les doubles statuts de demandeurs d'emploi / salariés (à temps partiel, sur des contrats courts, etc.) présents.

> L'accès des actifs occupés au conseil en évolution professionnelle n'est pas à la mesure de l'ambition, malgré les efforts réels des opérateurs. La question de l'accès des actifs occupés doit faire l'objet d'un focus à part entière, du fait de l'ambition spécifique qui était portée sur eux par la réforme de 2014. En effet, si le CEP est avant tout porté comme universel, il est évident que l'enjeu de l'accès aux services des opérateurs du SPE par les demandeurs d'emploi ne prétendait pas être bouleversée par le CEP, les opérateurs restant les mêmes et étant identifiés des demandeurs d'emploi. Par contre, l'émergence d'une demande et l'accessibilité du service proposé aux actifs occupés constituaient un enjeu spécifique et majeur de la mise en œuvre du CEP.

> Le CEP commence à se faire connaitre des actifs occupés, mais une part importante d'entre eux ne sait toujours pas à qui s'adresser, ce qui limite le recours. Comme mentionné dans les développements précédents, les initiatives de communication des opérateurs et des entreprises en direction notamment des actifs occupés ont été réelles. Pour autant, certaines sources identifient qu'une partie importante des actifs occupés, déclare ne pas savoir à qui s'adresser pour obtenir de l'aide, des conseils ou un accompagnement pour les aider à orienter leur carrière.

> Sans moyens spécifiques dédiés, la capacité d'accueil et le maillage territorial des opérateurs n'ont pas été suffisants pour nourrir une ambition forte en matière de mobilisation des actifs occupés.

> Le rapport parlementaire de 2016 et le rapport CNEFOP 2017 ont en effet souligné l'insuffisance de la « capacité » d'accueil et du maillage territorial qu'ont pu offrir les opérateurs désignés, malgré leurs réels efforts de déploiement de ce service nouveau sans moyens complémentaires hors de ceux consentis par eux-mêmes. Les liens et réorientations inter-opérateurs sont à ce stade peu objectivés, mais il va sans dire qu'ils auraient pu être plus fréquents avec des animations territoriales plus fortes entre opérateurs du CEP et du SPRO.

> Les moyens ont ainsi été sans doute insuffisants pour offrir aux actifs occupés un service à la mesure de leurs besoins/ demandes. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré, pour cette raison notamment, un financement pour le CEP. Dans la perspective de la désignation de nouveaux opérateurs pour accompagner les actifs occupés, il y aura donc un besoin à la fois de démultiplier les efforts visant à faire connaître (et reconnaître la qualité et l'utilité) le CEP, mais aussi de mieux qualifier le besoin et la demande pour mieux calibrer la capacité et le maillage pertinents. »

2.3.1- Une nouvelle démarche pour les actifs occupés

Le nouvel opérateur régional est sélectionné, par France compétences, sur la base d'un appel d'offre national publié en avril. Les réponses seront évaluées par France compétences en fonction de leurs capacités financières, techniques et professionnelles qui devront être considérées comme suffisantes.

Une deuxième phase permettra à France compétences d'examiner les candidatures retenues et d'engager des négociations. A l'issue de cette phase, l'offre économiquement la plus avantageuse sera retenue sur la base de critères de choix définis dans la consultation. L'avis des CREFOP sera requis.

L'appel d'offre décline le conseil en évolution professionnelle en trois « unités d'œuvre ».

Schéma- Les 3 unités d'œuvre

		Temps moyen estimé par conseiller	Délai d'exécution	Livrables (illustrations)
Unité d'œuvre 0	« Aiguillage »	10 min	Immédiat	Données d'activité
Unité d'œuvre 1	Premier niveau de conseil personnalisé	2 h	2 mois	Etat des lieux partagé
Unité d'œuvre 2	Accompagnement personnalisé	6 h	18 mois	
	UO 2.1 appui à la formalisation du projet	*4 h*	*6 mois*	Etat des lieux partagé
	UO 2.2 appui à la mise en œuvre du projet	*2 h*	*18 mois* *Dont les 6 mois de l'UO 2.1*	Etat des lieux partagé

L'aiguillage est la phase du premier accueil permettant au bénéficiaire d'être dirigé vers le bon interlocuteur.

L'unité d'œuvre 1 correspond au premier niveau du cahier des charges du nouveau CEP car il permet au bénéficiaire :

> d'exprimer sa demande ;

> de comprendre les objectifs et les modalités de délivrance du CEP ;

> d'accéder à un premier niveau d'information individualisé et adapté à son besoin.

L'Unité d'œuvre 2 correspond à l'accompagnement personnalisé et comprend deux parties :

- Appui à la formalisation du projet : il permet au bénéficiaire d'accéder à une information personnalisée, pertinente, compréhensible, lisible et accessible, sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet.
- Appui à la mise en œuvre du projet : il permet au bénéficiaire d'être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours. La définition du plan d'action doit également permettre de préciser :

> les dispositifs et prestations à mobiliser, notamment le recours à des prestations complémentaires ;

> les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent (plan de financement, calendrier prévisionnel, etc.) ;

> les prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles au parcours (ingénierie de parcours) disponibles et pour lesquelles le bénéficiaire peut être accompagné.

A l'issue, un document de synthèse est élaboré.

L'appel d'offre de France compétences précise également les conditions financières des unités d'œuvre.

Schéma- Eléments financiers pour les unités d'œuvre

		Temps moyen estimé par conseiller	Prix plafond fixé par France compétences pour orienter le titulaire dans la fixation de son prix
Unité d'œuvre 0	« Aiguillage »	10 min	**13,75** euros HT
Unité d'œuvre 1	Premier niveau de conseil personnalisé	2 h	**150** euros HT
Unité d'œuvre 2	Accompagnement personnalisé	6 h	
	UO 2.1 appui à la formalisation du projet	*4 h*	**300** euros HT
	UO 2.2 appui à la mise en œuvre du projet	*2 h*	**150** euros HT

Une projection des effectifs donne la pleine mesure des enjeux en Hauts-de-France.

Tableau- L'effectif visé en Hauts-de-France – 2020 Effectif indicatif prévisionnel

	National	LOT 3 Hauts de France	Part Hauts de France
UO0	400 000,00	32 960,00	12,14
UO1	160 000,00	13 184,00	12,14
UO2.1	64 800,00	5 340,00	12,13
UO2.2	21 600,00	1 780,00	12,13

Pour approfondir

Opérateurs CEP des actifs occupés : les résultats de l'appel d'offres

Le conseil d'administration de France compétences a validé, le 15 octobre 2019, le choix de 15 des 18 opérateurs régionaux du CEP des actifs occupés hors fonction publique, qui vont prendre le relais des FONGECIF à compter du 1er janvier 2020.

Voici la liste des organismes pilotes des groupements (consortiums) désignés pour être opérateurs du CEP :

- **Île-de-France : Tingari ;**
- **Auvergne-Rhône-Alpes : CIBC Auvergne-Rhône-Alpes ;**
- **Hauts-de-France : Tingari ;**
- **Nouvelle-Aquitaine : CIBC Gironde ;**
- **Grand Est : CCI formation 54 ;**
- **Occitanie : CIBC du Tarn ;**
- **Paca : CIBC Alpes Provence ;**
- **Pays-de-la-Loire : Catalys Conseil ;**
- **Normandie : Catalys Conseil ;**
- **Bretagne : Catalys Conseil ;**
- **Bourgogne-Franche-Comté : CIBC Bourgogne sud ;**
- **Centre-Val-de-Loire : Tingari ;**
- **Guadeloupe : CIBC ;**
- **Martinique : Aksis ;**
- **Mayotte : Apifpam (CIBC Mayotte).**

Les CIBC (centres interinstitutionnels de bilans de compétences) ont été créés en 1986 à l'initiative du ministère du Travail. Organismes paritaires, ils offrent des prestations de bilans de compétences, de VAE, d'accompagnement vers l'emploi, d'orientation des jeunes et de conseil en ressources humaines.

Les CCI (chambres de commerces et d'industrie) sont des établissements publics à caractère administratif (EPA). Les établissements du réseau des CCI (125 établissements au total : CCI France et CCI de région, territoriales, locales et départementales) ont, en leur qualité de corps intermédiaires de l'État, une fonction de représentation des intérêts de l'industrie, du commerce et des services.

Le groupe TINGARI (anciennement INGEUS) est un OPP (un opérateur de placement privé). Spécialisé dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et l'évolution de carrière des salariés, TINGARI répond à des appels d'offres de Pôle emploi ou de collectivités territoriales.

CATALYS Conseil est un cabinet en gestion de ressources humaines créé en Bretagne en 1989 et spécialisé dans l'accompagnement des personnes et des organisations en changement. Son activité se décline autour de deux pôles : audit, conseil, formation et étude, d'une part, mobilité et gestion de carrière d'autre part.

Le groupe AKSIS est également un OPP spécialisé dans l'accompagnement aux transitions professionnelles pour les salariés des entreprises en difficulté économique ou en restructuration. Créé en 1993, le groupe répond dès 1995 à des appels d'offres des services publics de l'emploi.

En Hauts-de-France, le cabinet de Conseil en évolution professionnelle TINGARI a choisi d'associer son expertise en accompagnement des actifs à celle des trois SCOP ID Formation, CREFO et INSTEP, et l'association des CIBC du Nord Pas de Calais et de Picardie, présentes sur la Région Hauts-de-France depuis plus 30 ans. Ce choix résulte d'une volonté de constituer un groupement expert garant de la réussite de la mise en œuvre du CEP pierre angulaire de la « société de compétences » de demain.

Un groupement très resserré d'entreprises solides et pérennes à fort ancrage local et une parfaite connaissance de l'écosystème caractérisé par l'existence de 72 agences de proximité dont 38 proposées pour la réalisation du CEP sur les 28 bassins d'emploi des Hauts de France.

Question

Le volume horaire et notamment celui consacré à l'accompagnement paraît court au regard de toutes les missions à accomplir, en particulier pour une personne souhaitant se reconvertir. Va-t-on, pour les salariés occupés vers un « accompagnement low-cost » (nombre d'heures court) ?

Le dispositif assure-t-il une vraie possibilité d'évoluer professionnellement et de changer d'orientation ?

Le contenu n'est pas défini et il semble pouvoir durer un certain temps, voir un temps certain…

Un actif peut-il en bénéficier plusieurs fois ? Dans quel espace de temps ?

2.3.1- Le CEP pour les demandeurs d'emploi

Il est réalisé par des opérateurs nationaux institutionnels (prévus à l'article L.611-6 du Code du Travail): Cap Emploi, APEC, Missions locales, Pôle emploi.

Encadré- Les opérateurs nationaux définis par la Loi

Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Les Cap Emploi sont présents sur l'ensemble du territoire.

Les Missions Locales ont un statut associatif et les présidents de leurs conseils d'administration sont toujours des élus des collectivités locales. Elles fédèrent au sein de leurs instances associatives les élus des collectivités territoriales, les services de l'État, Pôle emploi, les partenaires économiques et sociaux et le monde associatif. Les Missions Locales sont une forme de mise en commun de moyens entre l'État et les collectivités locales. Ainsi, le financement des Missions Locales se répartit entre : l'État, les communes et établissements publics de coopération intercommunale, les Régions et les Départements.

L'APEC a été créée dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi des cadres. Association paritaire, elle accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'APEC propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Observatoire de l'emploi des cadres, l'APEC analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs. Son conseil d'administration est composé, à parité, de membres du Medef, de la CPME (Confédération des petites et moyennes entrepirses) et de l'U2P (Union des entreprises de proximité) et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : CFE-CGC, CFDT Cadres, FO-Cadres, UGICA-CFTC et UGICT-CGT. Le conseil d'administration fixe les orientations politiques nécessaires au fonctionnement de l'APEC.

Pôle emploi est un opérateur du service public de l'emploi. Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi. Il a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, aider les entreprises dans leurs recrutements et recouvrer les cotisations. L'objectif était de créer un opérateur qui permette notamment aux demandeurs d'emploi d'avoir un seul interlocuteur pour la gestion des offres d'emploi et de leur allocation. Pôle emploi existe juridiquement depuis le 19 décembre 2008, date de la première réunion de son conseil d'administration.

2.1- Cap Emploi

Le public est celui des personnes en recherche d'emploi ayant une problématique de santé et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, pension d'invalidité, pente d'accident du travail, carte d'invalidité, etc.) orientées marché du travail.

Dans le cadre du CEP, Cap emploi propose :

- Un service diagnostic : pour aider à faire le point sur leur situation et avoir une vision objective de leurs atouts et leurs freins par rapport à une perspective d'accès au marché du travail.
- Un service de définition / élaboration de projet professionnel : pour aider à définir ou confirmer un projet d'emploi / métier réaliste au plan des potentialités et des compétences transférables, réaliste par rapport au marché du travail, compatible avec les contraintes liées au handicap.
- Un service de définition, mise en œuvre et suivi d'un projet de formation : pour permettre d'élaborer et de valider un projet de formation en analysant les besoins de formation au regard du niveau, des acquis, des compétences actuelles, du projet professionnel et du handicap, et de définir les hypothèses de formation, d'informer sur les formations existantes, les centres de formations, d'aider à la mise en relation avec les centres de formation et au montage des dossiers de demande de financement, d'assurer un suivi durant la formation si nécessaire et post formation.

Les services Cap emploi sont modulables en fonction des besoins.

2.2- Les missions locales

Les missions locales accueillent les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire et les jeunes qui poursuivent des études ou sont actifs (accompagnement social).

Dans le cadre du CEP, les Missions Locales proposent :

- D'assurer un accueil de proximité et une information fiable, actualisée et personnalisée.
- De permettre à l'usager d'acquérir une méthodologie de construction de son projet en facilitant le développement de l'autonomie, de l'analyse et du pouvoir agir.
- De permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.
- D'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, ou diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.

2.3- L'APEC

Dans le cadre du CEP, l'APEC propose à ses usagers de travailler pour « prendre de la hauteur » sur leur situation, d'identifier des pistes d'évolutions possibles sur le marché de l'emploi des cadres.

L'offre de service de l'APEC se décline autour d'activités d'information, de conseil et d'accompagnement.

Des réponses pour agir rapidement :

- Une assistance téléphonique qui apporte des réponses en direct.
- Des applications sur leur site pour étudier le marché potentiel et les opportunités possibles.

L'appui d'un consultant pour définir les atouts professionnels et élaborer les stratégies pour convaincre les recruteurs.

Un accompagnement pour préparer un projet de formation :

> Diagnostic formation (service à distance), pour faire le point sur les démarches engagées ou à engager.

> Prise en charge globale à la fois pour construire le projet, identifier les formations et explorer les financements possibles. Dans ce cadre, le consultant peut notamment accompagner l'usager dans l'utilisation du CPF.

Une activité de conseil pour « prendre de la hauteur et pour se projeter » :

> Conseils d'un consultant pour valoriser son expérience et anticiper les prochaines étapes de son parcours professionnel.

> Atelier pour identifier ses priorités pour demain et se poser les bonnes questions.

2.4-Pôle emploi

Il accueille tout actif à la recherche d'un emploi et inscrit à Pôle emploi.

Le CEP doit permettre au demandeur d'emploi, selon ses besoins, à savoir :

> Identifier ses forces, ses compétences et les axes de travail.

> Appréhender le marché du travail et comprendre ses évolutions au regard de ses pistes professionnelles.

> Clarifier, construire son projet professionnel.

> Développer ses compétences et ses qualifications par la formation.

> Maîtriser les techniques de recherche d'emploi (ciblage des entreprises, CV, entretiens, etc.).

> Mettre en œuvre son projet, afin de favoriser son retour à l'emploi ou une création d'activité.

Le CEP est l'accompagnement des demandeurs d'emploi par Pôle emploi. Ainsi, l'ensemble des services offerts au demandeur d'emploi dans le cadre de son accompagnement tout au long de son parcours de retour à l'emploi relève du conseil en évolution professionnelle.

Le demandeur d'emploi est l'acteur central de la démarche. Il est appuyé par :

> Le conseiller référent dans le cadre de l'accompagnement.

> Le psychologue du travail, sur sollicitation du conseiller référent, pour des cas complexes (personne en rupture ou en situation stagnante dans sa recherche d'emploi, incohérence du projet professionnel, besoin de travailler sur la personnalité, les motivations de la personne…) et/ou dans le cadre d'une prestation interne, d'un atelier ou d'Activ'Projet.

Le conseiller demeure le référent du demandeur d'emploi.

Lorsqu'il délivre le conseil en évolution professionnelle au demandeur d'emploi, le conseiller référent mobilise toutes ses compétences métiers et techniques, en fonction des besoins d'accompagnement du demandeur d'emploi (DE), notamment en matière de :

> Projet et orientation (diagnostic approfondi et régulièrement actualisé, élaboration du projet professionnel, orientation tout au long de la vie, etc.).

> Connaissance du marché du travail (national, local, secteurs, marché caché, prospective, etc.).

> Techniques de recherche d'emploi : soutien dans l'acquisition des techniques de recherche d'emploi (CV, candidatures, mobilisation du réseau, entretiens, etc.).

> Connaissance des prestations et des formations (mobilisation des services en fonction des besoins du DE, maîtrise des dispositifs de financements, etc.).

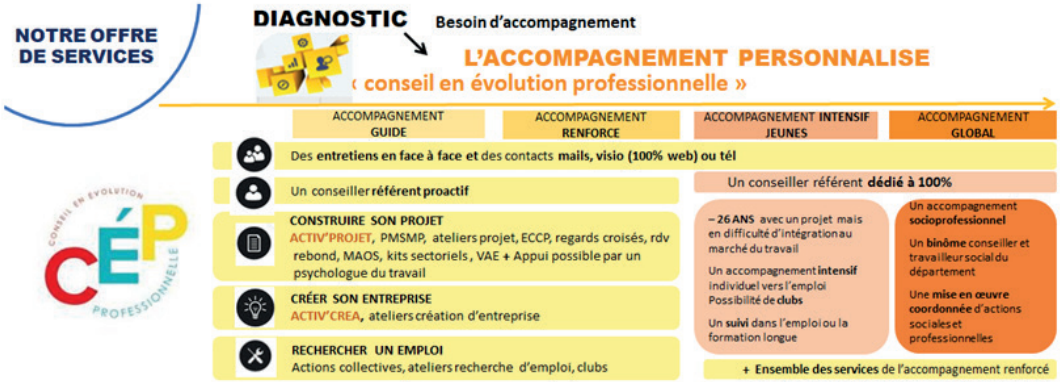
> Maîtrise des outils de Pôle emploi (outils du GMO, TMT, emploi store, etc.).

> Co-construction du plan d'action.

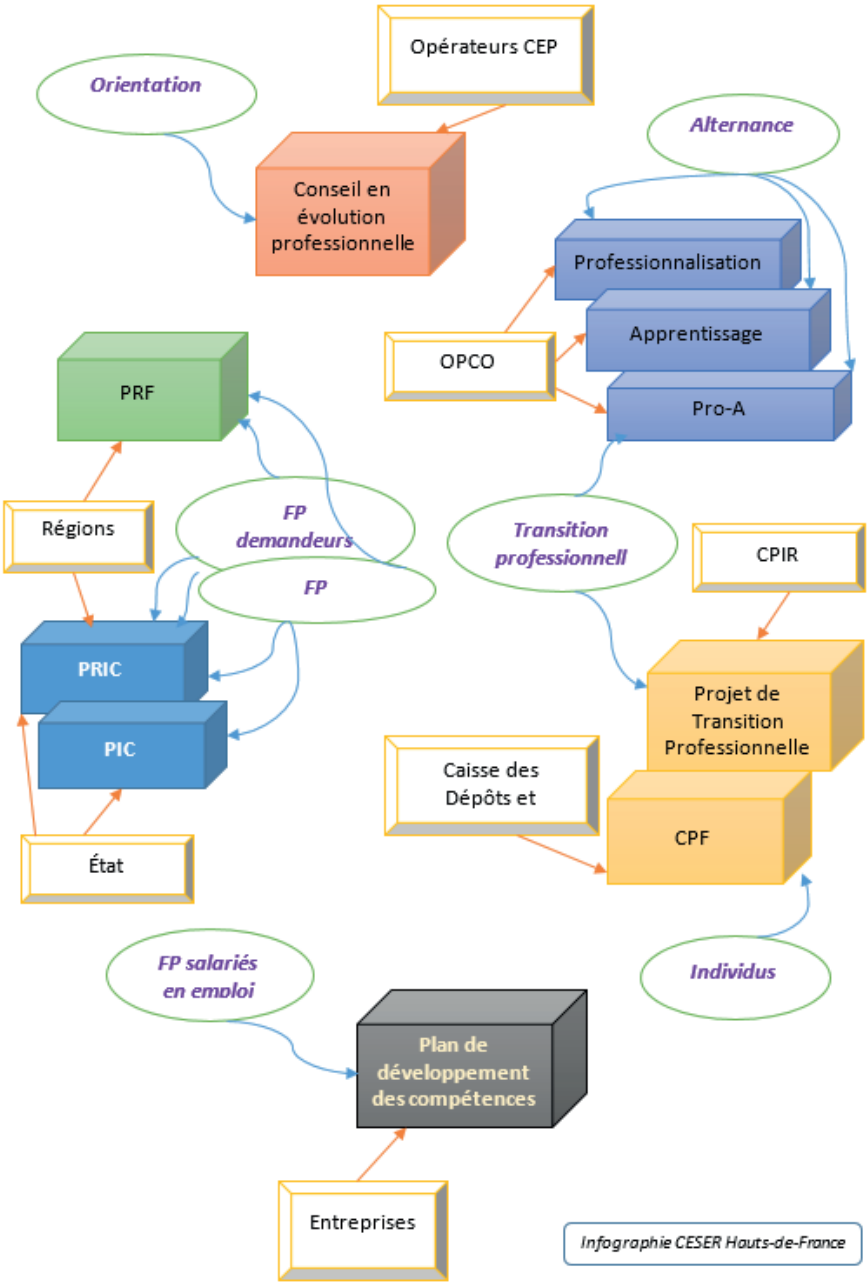
Le conseiller référent formalise son engagement et celui du demandeur d'emploi dans la démarche CEP dans les conclusions de son premier entretien personnalisé. Toutes les actions que le demandeur d'emploi réalise avec l'aide du conseiller alimentent le document de synthèse du CEP à condition qu'elles soient saisies dans le dossier du demandeur d'emploi.

Le conseiller référent adopte une posture de facilitateur : il module et adapte l'aide procurée au demandeur d'emploi en fonction de ses besoins et favorise le développement de son autonomie. Il respecte les choix du demandeur d'emploi et privilégie la co-construction à toutes les étapes de son accompagnement.

Schéma- L'offre de service de Pôle emploi dans le cadre du CEP



Formation et orientation professionnelles : les principaux dispositifs après la loi « Avenir professionnel »



Infographie CESER Hauts-de-France

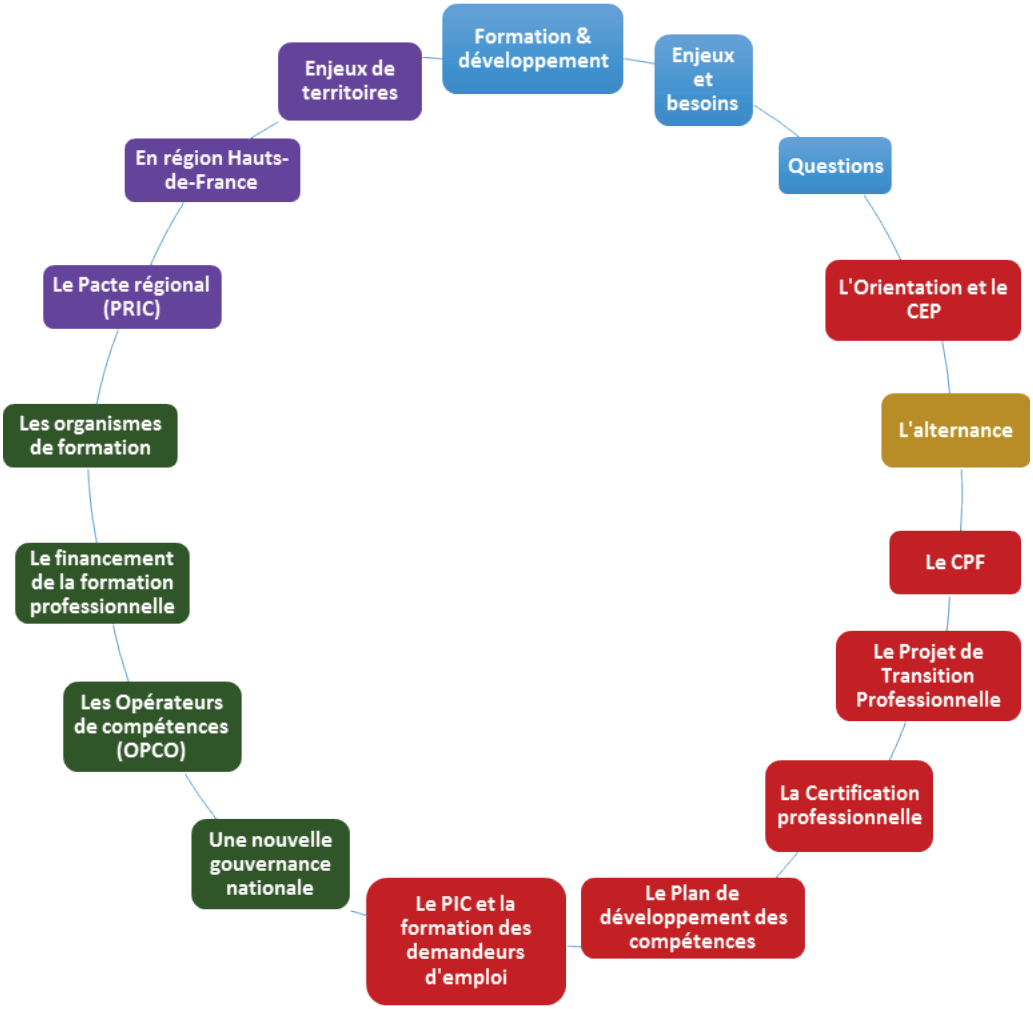
Ce qu'il faut retenir

- Les évolutions en cours relatives à l'orientation des jeunes répondent à 3 objectifs :
- Objectifs sociaux : développer la mobilité sociale et géographique, lutter contre les inégalités territoriales, déconstruire des stéréotypes, etc.
- Objectifs éducatifs : élever le niveau scolaire, valoriser toutes les filières scolaires, développer l'autonomie et la responsabilité dans les choix d'orientation, éviter des ruptures de parcours scolaires, etc.
- Objectifs économiques : faciliter l'insertion et l'employabilité, accompagner les mutations technologiques et socio-économiques.
- Un nouveau partage des rôles est organisé : l'Etat détermine la politique d'orientation et prend les décisions d'orientations, les Régions coordonnent le SPRO et l'information.
- La loi instaure un cadre national de référence qui définit les missions et rôles de l'Etat et des régions.
- Les acteurs du SPRO sont nombreux et leur coordination est un enjeu fort pour les Régions.
- Le CEP complète l'information disponible par un accompagnement renforcé des individus pour la définition de leur projet professionnel ; il est renforcé par la réforme.
- Le CEP est accessible à tous : actifs, agents des fonctions publiques, indépendants, etc.
- Pour les demandeurs d'emploi, le CEP est pris en charge par les acteurs institutionnels : APEC ; Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi.
- Pour les actifs occupés, des opérateurs régionaux sont retenus dans le cadre d'un appel d'offres par France compétences avec avis du CREFOP.
- La loi structure le CEP en 2 niveaux (contre 3 précédemment) : un accueil individualisé et un accueil personnalisé.
- Le CEP est suivi par France compétences pour le niveau national et par les Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) au niveau régional ; les CPIR partagent le suivi avec le CREFOP.

POUR ALLER PLUS LOIN

- « Refonder l'orientation : un enjeu Etats-régions », Rapport de P. Charvet, M. Lugnier et D. Lacroix, juin 2019.
- « L'orientation des jeunes », CESE, Laure Delair et Albert Ritzenthaler, avril 2018.
- Mission sur l'accompagnement vers, pendant et après la formation : « Enjeux et propositions pour l'élaboration d'un appel à projet national dédié à l'accompagnement du développement des compétences », Catherine Beauvois, Secrétaire générale du CNEFOP_ Décembre 2018.
- CEP 4 ans de mise en œuvre Ambitions, déploiement, effets, perspectives Bilan CEP - Octobre 2018.

B- LIBÉRALISATION ET VOLONTÉ D'UN FORT DÉVELOPPEMENT : L'ALTERNANCE AU CŒUR DE LA RÉFORME



La formation en alternance est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation et en entreprise. Elle s'organise selon trois modalités : le contrat d'apprentissage, qui représente la voie principale d'accès, le contrat de professionnalisation et la Pro-A. Les deux premiers contrats offrent une alternative à la formation initiale classique, et elle s'inscrit bien dans la démarche de mise en œuvre de parcours de formation adaptés aux besoins des jeunes. La formation en entreprise est aussi un facilitateur de l'insertion professionnelle. Pour autant le développement de l'apprentissage en France est resté limité, sauf dans l'enseignement supérieur. Le rapport Brunet pointe notamment que l'apprentissage est moins développé en France que dans d'autres pays européens, et qu'il souffre de nombreux freins : un déficit d'image, des freins réglementaires, des freins financiers.

La loi « Avenir professionnel » entend pallier ces faiblesses. Elle consacre son chapitre III à la transformation de l'alternance. Elle rebat profondément les cartes.

1- UNE PROFONDE TRANSFORMATION, CENTRÉE SUR UN NOUVEAU MODÈLE DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE

La loi opère une profonde transformation de l'alternance, mais celle-ci est surtout portée par des changements majeurs du modèle de l'apprentissage. Des modifications de moindre ampleur sont apportées au contrat de professionnalisation. Un nouveau dispositif est créé pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

1.1- Le constat d'une nécessaire évolution de l'apprentissage : les conclusions du rapport Brunet

En octobre 2017, un groupe de concertation réunissant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage a été mis en place par la ministre du Travail. Organisé conjointement avec le ministre de l'Éducation nationale et la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, il a été présidé par Madame S. Brunet. La feuille de route de la concertation était claire : identifier des pistes d'amélioration significatives pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises.

Le rapport Brunet pointe 6 éléments importants :

1 Le moindre développement de l'apprentissage en France. « L'apprentissage est moins développé en France que chez nos voisins européens comme la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche ou le Danemark, qui affichent de surcroît de meilleurs résultats en termes d'insertion professionnelle des jeunes».

2 Sa concentration sur quelques secteurs et la baisse de leurs embauches qui touche les plus faibles niveaux de qualification. « De fait, l'apprentissage reste aujourd'hui concentré autour d'un nombre limité de secteurs de notre économie (construction, hôtellerie-restauration, coiffure, etc.) et la baisse des embauches d'apprentis en niveaux IV et V de formation est à peine compensée par la croissance récente des entrées dans l'enseignement supérieur ». Le manque de dynamisme est lié aux difficultés. La France compte 412 400 apprentis fin 2016, soit 3% de moins qu'en 2013. Des facteurs conjoncturels peuvent en partie expliquer ce manque de dynamisme. Alors que la moitié des apprentis sont aujourd'hui dans les secteurs de l'artisanat, on constate sur la période récente une perte d'emplois dans les métiers traditionnels de l'apprentissage (métiers de l'industrie, coiffeurs et esthéticiens, métiers du bâtiment, etc.) ».

3 L'importance de freins structurels. « Ces facteurs conjoncturels ne peuvent expliquer à eux seuls le manque de dynamisme de l'apprentissage en France depuis plus de 20 ans. L'existence de freins psychologiques, financiers, ou encore réglementaires au développement de l'apprentissage n'est pas contestable ».

4 L'impact pourtant positif sur l'insertion professionnelle. « Or, l'apprentissage améliore l'insertion professionnelle des jeunes par rapport à la voie scolaire à court et moyen terme. Ce constat est tout particulièrement vrai pour les niveaux IV et V, mais vaut pour l'ensemble des niveaux de certification. Selon le CEREQ, le taux d'emploi des apprentis diplômés du baccalauréat 3 ans après leur sortie du système éducatif s'établit à près de 90% contre moins de 65% pour les diplômés de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Ce constat encourageant doit toutefois être observé en même temps que les taux d'accès au diplôme, systématiquement plus faibles pour les jeunes en apprentissage par rapport à la voie scolaire. Ces écarts entre taux d'accès au diplôme suivant la modalité de formation s'expliquent par l'exigence de la voie en apprentissage, l'apprenti devant démontrer des compétences scolaires similaires au jeune sous statut scolaire mais aussi acquérir plus rapidement des compétences professionnelles pour répondre aux attendus de l'entreprise qui investit dans sa formation ».

5 L'importance et le dynamisme de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. « La situation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se distingue de celle de l'apprentissage dans le secondaire. Ouverte depuis la loi dite Seguin du 23 juillet 1987, cette voie de formation a fortement gagné en dynamisme depuis une quinzaine d'années (152 000 apprentis dans le supérieur en 2016, soit trois fois plus qu'en 2000). Les atouts associés au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur sont indéniables. Reconnu comme voie d'excellence et vecteur d'ouverture sociale, l'apprentissage répond à une demande forte tant des étudiants que des entreprises, et son développement dans le supérieur permet d'envisager la montée en qualification des jeunes par des parcours en apprentissage du niveau III au niveau I ».

6 La complexité et le peu de lisibilité de l'apprentissage pour les jeunes. « En dépit de ses bons résultats en termes d'insertion professionnelle, tous les acteurs ont relevé que l'apprentissage est une voie de formation qui est devenue excessivement complexe et difficilement lisible tant pour les jeunes que pour les entreprises ».

Par ailleurs, d'autres observations critiques s'étaient exprimées au sujet de l'apprentissage, venant d'autres acteurs ou observateurs. Par exemple :

- Des entrées en apprentissage surtout pour des jeunes d'un niveau de formation élevé. En 2017, 6 % des entrants n'ont aucun diplôme, 17,6 %, un diplôme de niveau V, 28,6 % de niveau IV et 47,9 % de niveau III à I .
- Des taux de rupture (39,3 %) et d'abandon (29 %) particulièrement importants pour les jeunes de moins de 18 ans (DARES, idem).
- Un public massivement masculin : 66,1 % sont des hommes et 33,9 % des femmes (DARES, idem).
- Une difficulté, variables selon les secteurs d'activités, à trouver un employeur pour accueillir un apprenti.

1.2- Les principaux changements apportés par la loi

La loi « Avenir Professionnel » consacre une partie de son titre I à la réforme de l'enseignement par alternance.

Elle organise surtout une réforme en profondeur de l'apprentissage avec, notamment :

- Le rôle majeur désormais exercé par les branches et leurs OPCO, corrélativement à

l'amoindrissement du Rôle des régions.

- une profonde transformation du circuit de financement de l'apprentissage.
- l'ouverture du marché de l'apprentissage à d'autres opérateurs que les opérateurs historiques avec la simplification des conditions de création et de fonctionnement des CFA.
- la simplification de la procédure de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat, le relèvement de la limite d'âge permettant d'entrer en apprentissage de 26 à 29 ans révolus.

Les changements sont moins importants pour les contrats de professionnalisation. Néanmoins le nouveau dispositif «Pro A» modifie les conditions de formation des salariés.

1.3- Le contrat d'apprentissage : des changements majeurs ; le contrat de professionnalisation : des changements de moindre importance.

La particularité des contrats d'apprentissage et de professionnalisation repose sur une dualité, à savoir, un contrat de travail et un contrat de formation. Cette particularité est importante car nombreux sont les employeurs et salariés qui considèrent ces contrats comme des périodes de pré-recrutements.

Les modifications apportées par la loi du 5 septembre 2018 tendent à diminuer, à partir du 1er janvier 2019, les différences entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Encadré- L'alternance, définitions et principales modalités

La formation en alternance est une formation au cours de laquelle le formé alterne des périodes de formation dans une entreprise, privée ou publique, et des périodes en centre de formation (Lycée professionnel, CFA, Universités et grandes écoles, etc.).

L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Elle relève soit de la formation initiale (F.I.), sous statut scolaire ou sous statut salarié (apprentissage), soit de la formation continue (F.C.).

En F.I. son objectif est principalement diplômant (obtention de diplômes ou titres des différents ministères certificateurs : Education nationale ou enseignement supérieur, ministère du Travail, de la santé, jeunesse et sport,etc. En F.C. ce sont les finalités principalement qualifiantes qui dominent, avec des dispositifs axés sur la promotion ou la reconversion des salariés en activité ou demandeurs d'emploi.

Pour que l'alternance soit une réussite, il est nécessaire que la personne formée soit mise en capacité de mettre en œuvre ce qu'elle a appris dans des tâches et des contextes différents de ceux rencontrés en situation de formation. L'alternance répond donc à un enjeu pédagogique fondamental : le transfert en continu des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être, c'est-à-dire des compétences, de la situation de « formation » à la situation de « production » et inversement.

En entreprise, le maître d'apprentissage est responsable de l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée.

Les dispositifs d'alternance sont prisés par les jeunes qui les ont choisis. Il s'agit de dispositifs pédagogiques qui leur permettent d'acquérir une expérience professionnelle en cours de formation en appréhendant mieux les métiers auxquels ils se préparent. Ce sont toutefois des parcours exigeants en termes d'investissement (emploi du temps chargé, travail académique mais aussi en entreprise,etc.).

Ces dispositifs permettent, au-delà de l'obtention d'un diplôme, une meilleure insertion professionnelle des jeunes et, une aide au financement de leurs études, grâce à la rémunération du contrat.

Question

Cela interroge sur l'abolition de la frontière entre formation continue et formation initiale.

N'y a-t'il pas, notamment, nécessité de préserver l'acquisition, tant en formation initiale qu'en formation continue, des connaissances générales qui assurent aux jeunes les moyens de leur développement personnel et une entrée de plain-pied dans la vie active et citoyenne?

Des problèmes de choix ne se poseront ils pas aux personnes comme aux entreprises : quel est le dispositif le plus pertinent ?

1.3.1- Ce qui change pour le contrat d'apprentissage

Avant / Après

a- L'âge d'entrée et la durée de formation

Les conditions d'entrée et de durée sont modifiées :

- Extension de l'âge maximal d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus (contre 25 ans actuellement).
- Durée minimale de 6 mois (contre 1 an actuellement).
- Possibilité d'étendre la durée maximale de travail des apprentis mineurs jusqu'à 40 h hebdomadaires dans certains cas (contre 35 h actuellement).
- Durée du contrat d'apprentissage : entre 6 mois et 3 ans (contre 1 à 3 ans aujourd'hui).
- Durée de la formation en CFA : variable selon les niveaux de qualification et les règles fixées par les organismes certificateurs, au minimum 25% de la durée totale du contrat (comme pour les contrats de professionnalisation).
- Possibilité d'embauche tout au long de l'année.

Encadré – Dérogations aux limites âge

L'âge maximal d'entrée en apprentissage étendu à 29 ans révolus, mais aussi possibilité d'aller au-delà de 30 ans (suivant les cas, 30 ans révolus ou sans limite d'âge) dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre (Aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise), Nacre (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) ou Cape (Contrat d'appui au projet d'entreprise)), il n'y a pas de limite d'âge.

Encadré- La nécessaire évolution du métier de formateur.

Comment préparer les salariés des CFA aux mutations sous-jacentes ?

> Le métier de formateur va évoluer : la gestion de groupes dans le cadre d'entrées permanentes, la gestion de parcours individualisés et digitalisés, l'cction de formation en situation de travail (AFEST), etc.

> Les directeurs de centres, les formateurs, les informaticiens, assistants, etc., vont devoir s'adapter à des modalités d'organisation en cours de définition (par exemple pour les formateurs).

Comment mettre en œuvre l'AFEST?

C'est une mission en entreprise renforcée pour les enseignants qui deviennent « tuteurs de tuteurs ».

Les rôles restent à définir : examens, certifications, préparations de séquences pédagogiques, multiplication des déplacements au sein des entreprises, etc.

Question

Si la durée de l'enseignement en CFA baisse par rapport au niveau actuel (de 400 heures à 100 heures), quel sera l'impact sur le contenu pédagogique ? Les enseignements généraux, ceux qui favorisent l'ouverture d'esprit et la compréhension de la société, pourtant essentiels pour évoluer tout au long de la vie, ne seront-ils pas les premiers touchés ?

La possibilité d'embauche tout au long de l'année implique une possibilité d'entrée permanente ; elle a donc un impact sur l'organisation pédagogique. La sortie permanente en est le corollaire. Mais elle pose la question du phasage avec les examens qui doivent alors être plus fréquents. De façon générale on va vers une plus grande individualisation de l'enseignement et de l'accompagnement.

Quid alors de la formation des enseignants, dont le métier va aussi évoluer ? Les CFA auront-ils les moyens de cet investissement pédagogique mais aussi les moyens organisationnels et administratifs ?

L'une des réponses à l'individualisation des parcours de formation est la digitalisation des contenus, mais elle implique de digitaliser les programmes, de créer les parcours de certification, d'assurer l'accompagnement des apprenants, etc., et donc des moyens supplémentaires, des compétences nouvelles.

A l'échelle de la France et des régions les moyens qui devraient être déployés sont considérables. Ne faut-il pas un grand plan national, en coordination avec les Régions, pour une progression réellement significative ?

b- Les conditions de rupture du contrat sont assouplies

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires qui prévalait jusqu'ici est remplacée par un dépôt auprès de l'OPCO de l'entreprise à compter du 1er janvier 2020.

La loi assouplit les conditions de rupture :

• Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif. La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

• Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 : passé le délai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) où il est possible de rompre le contrat, la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.

• Passé le délai de 45 jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 qui fixe les modalités suivantes :

> Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat.

> Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

> Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

• En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

• Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. Le contenu des fonctions du médiateur n'est pas précisé, pour lui laisser une flexibilité d'action, au regard de la diversité des situations. Le rôle du médiateur pourra ainsi évoluer. Il pourra autant être : un facilitateur du dialogue entre l'apprenti et son employeur, qu'un tiers vérifiant que la démission de l'apprenti est bien issue de la volonté de ce dernier.

• En cas de rupture du contrat, l'apprenti, s'il poursuit pendant 6 mois sa formation théorique en CFA, bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

c- Une augmentation des rémunérations servies aux apprentis en fonction de la tranche d'âge

Le site du ministère du Travail indique bien les conditions de rémunération des apprentis, lesquelles évoluent au fur et à mesure de sa progression dans un cycle de formation. Le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 39 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).

Le salaire des apprentis n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu (dans une limite égale au montant annuel du SMIC).

Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage peuvent percevoir une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire.

1.3.2- Ce qui change pour le contrat de professionnalisation

Avant / Après

La loi « Avenir professionnel » apporte quelques nouveautés concernant le contrat de professionnalisation. Les modifications sont moins importantes que pour le contrat d'apprentissage. Pour l'essentiel :

- La durée maximale de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois. La durée maximale pourra être portée à 36 mois pour certains publics « prioritaires » :
  - Jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un cycle du secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
  - Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de Pôle emploi.
  - Bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique - ASS, allocation aux adultes handicapés - AAH) et anciens titulaires de contrats aidés (Contrat unique d'insertion - CUI).
  - L'objectif de cette extension à 36 mois pour certains publics est de permettre au dispositif de s'aligner sur la durée des cycles de formation en 3 ans comme les bacs professionnels ou les licences professionnelles. Elle est également destinée à s'aligner sur la durée maximale du contrat d'apprentissage.

Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

A titre expérimental, pendant une durée

de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

Les structures d'insertion par l'activité économique pourront désormais conclure des contrats de professionnalisation. Sont concernés par cette extension les entreprises d'insertion, les ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion), les associations intermédiaires, les ateliers et chantiers d'insertion.

Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI. Il comporte une action de professionnalisation qui peut durer de six à douze mois et peut atteindre jusqu'à trente-six mois pour certains salariés. Elle est gratuite pour le salarié.

Comme pour le contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié est fixée en pourcentage du SMIC variant selon le niveau initial de formation et l'âge pour les jeunes de 16 à 25 ans. Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, la rémunération est fixée à 85 % du minimum conventionnel, sans être inférieure au SMIC. Une rémunération plus favorable peut être fixée par accord de branche.

Par ailleurs, des dispositifs de professionnalisation en alternance visant l'accès à la qualification sont aussi possibles dans le cadre du travail temporaire. Trois dispositifs répondent à cet objectif : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (Cipi), le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) et le contrat de professionnalisation intérimaire.

Enfin, les élèves de 4e qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une organisation spécifique des enseignements appelée classe de 3e prépa-métiers. Ils bénéficieront, en plus de leurs enseignements, de 80 heures d'enseignements dédiées à la découverte professionnelle des métiers et des formations. À cela s'ajoutent entre 1 et 4 semaines de stages d'observation en milieu professionnel et de périodes d'immersion dans les lycées professionnels ou les CFA. Ce dispositif se substitue au DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) qui visait les collégiens se destinant à l'apprentissage et au dispositif « classes de 3e prépa-pro » qui proposait un enseignement complémentaire de découverte professionnelle de 6 h par semaine, sous forme de visites d'entreprise et de stages.

Le tableau suivant récapitule les éléments principaux du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Tableau- Principales caractéristiques des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

	Apprentissage	Professionnalisation
Age	De 16 à 29 ans inclus L'âge minimum peut être abaissé à 15 ans si le jeune a terminé son année de classe de 3ème	Les jeunes entre 16 et 25 ans.
	Sans limite d'âge pour les apprentis en situation de handicap ou les candidats à la création ou reprise d'une entreprise.	Pas de limite d'âge pour les demandeurs d'emploi (contrat de professionnalisation adulte).
Certification visée	Diplôme professionnel (CAP, bac professionnel, BTS, DUT, licence), un master, un titre d'ingénieur, de management ou un titre inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).	Certificat reconnu par la profession, de type CQP (certificats de qualification professionnelle) ou sur titre répertorié au RNCP
Durée du contrat	Le contrat de travail est signé pour une période de 6 mois à 3 ans (4 ans en cas de redoublement ou pour les jeunes en situation de handicap) Possible dans le public comme dans le privé Depuis la loi de septembre 2019, la signature du contrat et l'entrée en formation peuvent avoir lieu à tout moment de l'année	Ce contrat, qui n'est possible que dans les entreprises privées, peut être signé à tout moment de l'année Contrat de 6 à 12 mois Souvent des formations de courte durée, adaptées aux besoins de recrutement des entreprises Si la branche professionnelle a signé un accord qui l'envisage, la durée du contrat peut être portée à 24 mois, voire 36 mois pour certains publics « prioritaires »
Accompagnement	Un maître d'apprentissage et un tuteur pédagogique.	Tuteur possible
Salaire	De 27 à 78% du SMIC En fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté de son contrat Tous les jeunes de 16 à 20 ans, depuis le 1er janvier 2019, touchent 30 € net mensuels supplémentaires	De 55 à 80% du SMIC En fonction de l'âge du formé et du niveau du diplôme préparé (inférieur, supérieur ou égal au bac Pro) A partir de 26 ans, le formé est rémunéré (sur la base de 35H hebdo) 85 % du minimum conventionnel, montant qui ne peut être inférieur au SMIC
Soutien financier des employeurs	L'employeur peut bénéficier d'aides financières, d'exonérations de charges sociales sous conditions du bonus alternance	Les OPCO prennent en charge au niveau de prise en charge fixé par les branches. Le contrat bénéficie d'une exonération de charges sociales, d'une aide de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et d'une aide de l'Etat pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus

1.4- Un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Avant la réforme, la période de professionnalisation avait pour objectif initial d'aider les salariés à conserver leur emploi dans l'entreprise, grâce à la formation en alternance. Mais depuis quelques années, elle profitait essentiellement aux salariés qualifiés pour financer des formations courtes.

La loi « Avenir professionnel » introduit un changement majeur car elle supprime ce dispositif et en crée un nouveau afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A). L'objectif est de permettre à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Le dispositif est porté par le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance. Des ajustements importants ont été apportés par l'ordonnance « coquilles » n° 2019-861 du 21 août 2019.

1.4.1- Les ambitions du dispositif : permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) du salarié. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Le financement de ce nouveau mécanisme sera assuré par les OPCO (Opérateurs de compétences). Le salarié bénéficiant d'une Pro-A devra signer un avenant à son contrat de travail qui sera déposé selon les modalités prévues pour le contrat d'apprentissage. En cas d'accord collectif de branche étendu, il y a possibilité que la rémunération du salarié en Pro-A soit prise en charge par l'OPCO.

Les actions de formation pourront se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié. Lorsque les actions de formation seront effectuées pendant le temps de travail, elles donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La finalité de promotion sociale peut être réalisée non seulement en suivant des actions de formation mais également par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). Pour le ministère du Travail, « ce nouveau dispositif se veut plus ambitieux que les périodes de professionnalisation, car il doit permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion, là où il ne s'agissait « que » de le maintenir dans l'emploi par des actions de formation. Il répond également au constat que les périodes de professionnalisation avaient été détournées de leur objectif et servaient souvent à abonder les plans de formation ».

1.4.2- Les conditions de mise en œuvre de PRO-A

Schéma- Conditions de mise en œuvre

DECRETS — PRO A : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE — *EN VIGUEUR AU 01/010/19*

Condition d'accès	• **Salarié qui n'a pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence = salarié ayant au maximum un bac+2** Donc exclusion des salariés ayant une licence ou un niveau supérieur
Objet	• Atteindre un **niveau de qualification supérieur ou identique** à celui détenu par le salarié (donc un salarié ayant un BTS ne pourra pas préparer un CAP dans le cadre d'une Pro-A)
Conditions de réalisation	• **Même conditions que le contrat de professionnalisation** (150h minimum de formation sur 6 mois minimum, etc.) • Désignation par l'employeur d'un **salarié tuteur** pour accompagner le salarié en reconversion

a- La montée en qualification

La reconversion ou la promotion par alternance permet aux salariés bénéficiant de ce dispositif d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance (Art. D6324-1-1 nouveau du Code du travail). Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, il s'agit de permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Les actions de formation visent ainsi les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret (Art. L6325-15 du Code du travail).

b- À qui s'adresse la Pro-A ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La Pro-A peut donc concerner l'Enseignement supérieur, puisque le dispositif va jusqu'au Bac + 2 (BTS, DUT, DEUST, etc.) mais les conditions d'application sont assez restrictives et les établissements n'ont pas encore vraiment mis en place ce dispositif expérimental qui pourrait néanmoins être intéressant dans les années à venir, etc.

c- Pour l'employeur, Pro-A répond à deux besoins

Il s'agit de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques. Il s'agit aussi de permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

d- Modalités de déroulement et durée de la Pro-A

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance (Art. L6324-6 du Code du travail)

La durée minimale est comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences.

Durée des actions : les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'avenant. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ; en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Sont interdites les clauses de dédit-formation.

Tutorat : l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les règles relatives à ce tuteur sont les mêmes que celles prévues pour le contrat de professionnalisation (désignation, missions, temps laissé pour l'exercice de la fonction et nombre de personnes pouvant être simultanément tutorées).

2 - L'OUVERTURE DU MARCHÉ DE L'APPRENTISSAGE : LES NOUVELLES RÈGLES

2-1- Un marché de l'apprentissage désormais très ouvert et très concurrentiel

Les modalités de création des CFA sont simplifiées ! La signature d'une convention avec la Région ne sera plus nécessaire pour créer un CFA. Il suffira d'effectuer une déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE en qualité d'organisme de formation et de faire référence à l'apprentissage dans les statuts.

Désormais toute entreprise, tout organisme de formation peut créer un CFA. L'objectif ainsi poursuivi par l'Etat est de favoriser une offre de formation en apprentissage plus riche, mais aussi plus réactive aux besoins des entreprises et des jeunes. L'Etat incite d'ailleurs les entreprises à la création de CFA et le site du ministère du Travail propose par exemple un kit qui explique aux entreprises les démarches à entreprendre, les obligations à suivre et les modalités de prise en charge des formations.

Question

Ne risque- t-on pas de voir se multiplier les centres de formation ouverts en réponse à des besoins ponctuels (effet d'aubaines), sans souci de pérennité ou de respect de l'équilibre sur un territoire donné ?

Les directeurs de centre de formation d'apprentis , s'ils mettent en avant le développement attendu de l'apprentissage, et les opportunités offertes par la loi — par exemple, obtenir la certification d'un titre dans un délai beaucoup plus court et être ainsi plus réactif pour répondre à des besoins d'entreprises ou de territoires ; renforcer des liens avec les organisations professionnelles et toutes les collectivités territoriales ; développer davantage le « sur mesure » etc. — pointent toutefois des risques. Notamment celui de l'arrivée sur le marché de certains nouveaux entrants qui seraient surtout plus intéressés par les opportunités offertes par un nouveau marché en expansion, quel que soit d'ailleurs le produit ou le service offert sur ce marché, que par une vision de moyen et long terme de l'importance de la formation — laquelle amène à se préoccuper de la qualité de l'enseignement, de celle de l'accueil, de la prise en compte du projet. Des structures éphémères et opportunistes pourraient perturber le marché et fragiliser les autres organismes de formation.

Comment garantir, dans un marché très ouvert et sans doute en perpétuelle évolution, la qualité des formations par apprentissage (pédagogie, fonctionnement, accueil, accompagnement des apprentis, etc.) ? N'y a-t-il pas un risque pour l'image de l'apprentissage, et donc son attractivité, notamment au sein des familles, qui serait contreproductif par rapport aux ambitions de la loi ?

De nombreux nouveaux entrants ne s'inscriront pas dans cette logique purement marchande, mais néanmoins la question de leurs relations avec les opérateurs historiques est aussi posée par ces derniers. Ces derniers ont, de longue date, développé entre eux des coopérations pour échanger de bonnes pratiques, pour faire évoluer une offre de formation qui nécessite de gros investissements dans le domaine pédagogique et dans la formation des formateurs.

Les nouveaux entreront-ils dans cette logique de coopération organisée par les opérateurs historiques ?

Cette ouverture du marché est bien entendu régulée. Les CFA devront être habilités ou reconnus par l'autorité de certification responsable des diplômes ou titres préparés par le CFA ; ils devront respecter la réglementation applicable aux organismes de formation, à savoir tenir une comptabilité analytique, créer un conseil de perfectionnement et détenir, à partir de 2022, une certification « qualité » qui prendra en compte les spécificités de l'apprentissage .

Les CFA comme les autres organismes de formation seront évalués. Mais il y aura nécessairement une période transitoire, et les nouveaux entrants ne seront évalués qu'après avoir opéré sur le marché. Comment faire pour s'assurer que les conditions nécessaires au fonctionnement correct d'un marché ouvert et concurrentiel soient respectées pendant cette période, afin de ne pas mettre en péril les opérateurs les plus anciens. Les conditions de la concurrence seront-elles les mêmes pour tous, sachant que des baisses dans le financement de l'apprentissage vont aussi probablement exister (voir infra) et que de gros opérateurs (CFA de grandes entreprises, GAFA), avec des moyens considérablement plus importants que les opérateurs historiques, seront sur ce marché ?

2.2- Le rôle prédominant des branches dans l'organisation de l'offre de formation par apprentissage

La loi « Avenir professionnel » réduit substantiellement le rôle de la Région. La conclusion d'une convention avec la Région pour l'ouverture d'un CFA ou d'une section d'apprentissage n'est plus requise. Ce n'est plus la Région qui définit les besoins d'apprentissage sur son territoire puisque la carte régionale des formations en apprentissage est supprimée. La logique de financement reposant largement sur le versement de subventions aux CFA par les régions est abandonnée au profit d'une logique de marché, et c'est l'OPCO qui prendra en charge le financement des contrats en alternance. Les Régions ne détiennent plus la compétence de l'offre de formation par apprentissage. Elles peuvent toutefois majorer le coût des formations sous contrat d'apprentissage au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique. Elles peuvent également verser des subventions aux CFA pour leurs dépenses d'investissement. Elles disposent pour cela d'une ressource de l'Etat avec la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) et d'une dotation de France compétences. Les régions conservent aussi leur mission de promotion de l'alternance et leur rôle en matière d'orientation est renforcé (voir chapitre orientation).

Question

Quelles stratégies les différents conseils régionaux, qui développaient jusqu'ici des politiques ambitieuses de l'apprentissage, vont-ils adopter pour la mise en œuvre des compétences qui leur restent : aménagement du territoire, investissements ? Les disparités régionales, déjà existantes, en termes d'accès à la formation ne risquent-elles pas de croître ?

La Région Hauts-de-France veut maintenir des aides régionales en matière de transport, hébergement et restauration. Aura-t-elle, avec un champ de compétences restreint, les moyens de traiter des déséquilibres territoriaux ? Qu'en est-il des autres régions qui ne se sont pas engagées sur ces points ?

Les OPCO et les branches sont désormais au cœur du dispositif de l'apprentissage. Elles en ont la maitrise parce qu'elles en assurent désormais le financement (voir infra chapitre 3 partie B).

A compter du 1er janvier 2020, les contrats d'apprentissage seront déposés auprès des OPCO, cette mission pouvant cependant être déléguée, par voie de convention, aux chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture).

La loi prévoit également une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises, en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, etc.

Si l'objectif de donner un rôle plus important au monde économique est louable, on peut néanmoins s'interroger sur sa capacité à « dépasser ses frontières » et à avoir une vision globale des besoins en formation pour l'ensemble de la nation ou de la région. Quelle sera la prise en compte des métiers « transversaux » et de l'interprofessionnel ? Quelle(s) sera(ont) la(les) réponse(s) aux besoins spécifiques d'un territoire donné ?

Quelle est la capacité réelle des observatoires de branche (sous contrôle de France compétences) à définir les besoins d'évolution des cartes de formation à moyen et long termes ? Quelle articulation avec les observatoires régionaux ? Quelle articulation avec la carte des formations initiales ? Comment veiller à ce que l'ensemble des modalités de formation fassent système ?

Quelle capacité des OPCO à assurer la cohérence nécessaire entre les différents acteurs et les besoins exprimés par chacun d'entre eux ? Les différentes branches qui composent chacun d'entre eux, aux attentes parfois contradictoires, mais aussi les entreprises, les territoires, les personnes ?

2.3- Les centres de formation des apprentis, acteurs du terrain.

Les jeunes en contrat d'apprentissage reçoivent une formation qui se déroule en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Le CFA dispense la formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle. Cet enseignement peut être également dispensé au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA) au sein d'un établissement d'enseignement lié par une convention avec le CFA. Les sections d'apprentissage (SA) — qui assuraient la formation par apprentissage dans un établissement d'enseignement public ou privé — et les conventions de prestations de services sont supprimées. Elles sont remplacées par un régime de conventionnement unique entre le CFA et un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise. Dans le cadre de cette convention, la responsabilité pédagogique, administrative et financière incombe au CFA. Ainsi, les établissements publics locaux d'enseignement peuvent réaliser des actions de formation par apprentissage sans mettre en place d'UFA.

Tous les organismes qui proposent ou souhaitent réaliser des actions de formation par apprentissage (publics et privés) doivent se déclarer en qualité d'organismes de formation en préfecture au plus tard le 31 décembre 2020 et inscrire dans leur objet l'activité de formation des apprentis. À ce titre, ils seront autorisés à utiliser le nom de centre de formation d'apprentis et seront soumis à la législation et à la réglementation applicable aux organismes de formation, ainsi qu'aux dispositions spécifiques applicables aux CFA contenues dans le Code du travail.

Tous les CFA devront être certifiés « qualité » au plus tard le 31 décembre 2020 pour les CFA créés après la loi du 5 septembre 2018. Ceux créés avant la loi disposent d'un délai supplémentaire d'un an (au plus tard le 31 décembre 2021).

Les EPLE peuvent créer une unité de formation par apprentissage par convention avec un CFA sans consultation obligatoire de leur conseil d'administration. La responsabilité pédagogique des formations est assurée par les UFA. Dans ce cas, c'est le CFA qui est certifié « qualité ».

Pour ce qui concerne l'apprentissage organisé dans les établissements de l'éducation nationale (CFA en EPLE ou en GRETA) la carte des formations par apprentissage est désormais établie par le recteur d'académie.

Pour approfondir

Focus sur les lycées professionnels

La transformation de la voie professionnelle est entrée en vigueur à la rentrée 2019. Un de ses objectifs est de renforcer la complémentarité entre apprentissage et voie scolaire et de développer dans chaque lycée professionnel la mise en œuvre de parcours d'élèves/d'apprentis plus personnalisés.

Concrètement, il s'agit désormais d'offrir aux jeunes la possibilité d'adopter différents statuts tout au long de leur formation : scolaire, apprenti, voire stagiaire de la formation professionnelle. Les établissements scolaires devront répondre à ce défi en offrant aux élèves la possibilité de se former par ces différentes voies, tout en sécurisant le parcours et les transitions entre ces différentes modalités de formation.

Des questions essentielles se posent :

- **Comment les jeunes vont-ils pouvoir choisir leur mode d'apprentissage et leur statut en pleine connaissance de cause ?**
- **Comment les établissements vont-ils pouvoir accueillir des jeunes sous des statuts différents et ce, dans un temps long, celui de la formation diplômante : comment concevoir les formations dans un contexte de mixité de publics et de parcours ?**
- **Comment les différents acteurs de terrain, et notamment les enseignants vont-ils pouvoir gérer le stress induit par les modifications demandées et souvent redoutées (ex : évolution de leur pédagogie et de leur statut, avec une annualisation des services, etc.) ?**

Outre les diverses questions organisationnelles et pédagogiques, cette évolution implique à penser sa relation étroite avec deux autres axes de la réforme : l'orientation des apprenants et l'évolution de la certification par blocs de compétences.

Les lycées professionnels favorisent la mixité des parcours et celle des publics. Cette démarche va dans le sens d'un traitement individualisé des élèves :

- **La mixité des parcours : il s'agit, pour les jeunes, au cours d'un même cursus, de changer de statut entre celui de scolaire, celui d'apprenti et celui de stagiaire de la formation continue.**

Pour ce qui concerne la mixité statut scolaire-apprenti, cette formule est couramment désignée par les parcours « 1+1 », « 1+2 » ou « 2+1 ». Le premier chiffre indique la durée du cursus sous statut scolaire, le second la durée sous statut d'apprenti. Cela se traduit de la manière suivante: 1ère année de CAP sous statut scolaire + seconde en apprentissage. Seconde professionnelle (bac pro) sous statut scolaire puis premières et terminale en apprentissage. Seconde et première professionnelles en scolaire puis terminale en apprentissage.

La mixité de parcours concerne aussi le retour en cours d'année vers le statut scolaire après une rupture de contrat.

- **La mixité de publics : il s'agit d'accueillir simultanément des apprenants de différents statuts au sein d'un même groupe et sur des temps communs de formation.**

Les « lycées des métiers » et les « campus des métiers et des qualifications » contribuent à ces mixités. En Hauts-de-France les effectifs du second degré professionnel sous « statut apprentis » s'élèvent à 21 688 élèves (contre 83 479 en « statut scolaire »). L'académie d'Amiens en accueille le 1/3 et celle de Lille les 2/3. 13 525 élèves sont en niveau V, 8163 en niveau IV. Données de 2017-2018. Source : Repères & références statistiques 2019.

2.4- L'offre de formation pour l'apprentissage en Hauts-de-France

Avec ses 380 centres et unités de formation par l'apprentissage, répartis sur l'ensemble de son territoire, la Région Hauts-de-France offre une grande diversité de formations, du CAP au Master dans des secteurs très variés : services à la personne, agriculture, agroalimentaire, énergie, BTP, commerce, industrie, etc.

Les réseaux de formation sont multiples dans la région (liste non exhaustive) : les CFA publics académiques de Lille et d'Amiens (le CF3A), les CFA du consulaire (en particulier le CFA régional Hauts-de-France pour la CCI, le CFA de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) Hauts-de-France. Mais aussi : les CFA agricoles, les CFA de branche (parmi lesquels l'important CCCA-BTP pour le bâtiment et les travaux publics, les CFAI pour la métallurgie, les CFA du transport AFTRAL, etc.), les CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) pour les personnes en situation de handicap, les CFA privés (en particulier le CFA régional de Genech ou les CFA de l'AREP (enseignement catholique), etc.

Les apprentis des Hauts-de-France ont la possibilité d'y préparer plus de 450 diplômes, du CAP au bac +5.

La région compte deux principaux CFA du supérieur : FORMASUP et IRFA-APISUP (CFA « hors les murs »). Il existe en effet depuis de nombreuses années une culture de l'alternance dans l'enseignement supérieur de la région, culture partagée avec l'ensemble des partenaires. Actuellement FORMASUP et IRFA-APISUP sont des organismes de gestion et de promotion de l'apprentissage mais ne sont pas des organismes de formation. N'assurant aucune formation en propre, ces CFA s'appuient sur les formations des universités et des écoles à travers des UFA que sont les composantes des universités comme par exemple un institut, une faculté, un institut d'administration des entreprises - IAE - ou un institut universitaire technologique - IUT. Avant la réforme, ils avaient un rôle d'intermédiation avec la Région, notamment pour l'ouverture de nouvelles formations (autorisation en plus de la commission des titres d'ingénieur – CTI – pour les écoles d'ingénieurs), ce qui ne sera plus le cas avec la nouvelle loi. Celle-ci pose la question de leur rôle futur. Ces organismes ont d'importants atouts pour réussir leur mutation : forte connexion avec les branches professionnelles, capacité à être une interface avec France compétences, gage de qualité pour les certifications, etc.

La région accueille 35 527 apprentis soit 8,4 % du nombre d'apprentis en France (421 479 en 2017-2018). La région connait une hausse globale de 6,5% des apprentis à la rentrée 2019, ce qui représente 38 000 apprentis et pré-apprentis DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance). Cette hausse est en partie liée au fait que les Hauts-de-France font partie, depuis le 1er janvier 2017, des régions qui ont expérimenté une possibilité d'extension de la limite d'âge pour l'entrée en contrat d'apprentissage (de 25 à 30 ans). Ces nouveaux apprentis, plus âgés, sont aussi plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur (76% contre 48% pour les 15-25 ans au niveau national en 2017). (Source DARES octobre 2018).

Cette évolution s'inscrit dans la tendance nationale. Au niveau national, de juin 2018 à mai 2019, 321 000 nouveaux contrats ont été enregistrés, soit une hausse de 4,7 % par rapport aux 307 000 de l'année précédente, elle-même en hausse de 5,4 %. Cette augmentation est due au secteur privé (+4,9 %, avec 306 000 contrats) alors que le secteur public est stable, à 15 000 contrats signés par an. Selon les données de la DARES cette évolution s'accompagne d'un taux d'insertion des apprentis en augmentation : 74,5 % en 2018 (+3 points). Mais ce taux est très différent selon l'âge des apprentis, les niveaux de diplôme, la spécialité, la situation économique

locale. Cette amélioration de l'insertion est due à différents facteurs : amélioration du taux d'emploi des jeunes, meilleure réussite des apprentis à l'obtention d'un diplôme, augmentation du nombre des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur.

Tableau- Les effectifs d'apprentis par niveau en région Hauts-de-France

Niveaux	Amiens	Lille	Total	Amiens %	Lille %
Niveau V	4 712	8 813	13 525	34,80%	65,20%
Niveau IV	2 667	5 496	8 163	32,70%	67,30%
Niveau III	2 341	5 454	7 795	30,00%	70,00%
Niveau II	434	937	1 371	31,70%	68,30%
Niveau I	1 361	3 312	4 673	29,10%	70,90%
Total	11 515	24 012	35 527	32,40%	67,60%
Rappel 2016-2017	10 996	22 241	33 237	33,10%	66,90%
Evolution	4,70%	8,00%	6,90%		

Chaque année de nombreux apprentis de la région effectuent une partie de leur parcours pédagogique à l'étranger (obligatoire dans les écoles d'ingénieurs), pour une durée variable d'une semaine à plusieurs mois, en fonction du cursus d'études. Les candidats à la mobilité peuvent prétendre à des bourses du Conseil Régional (Blériot : 400€, pour les séjours hors Europe, à partir de 4 semaines) et Erasmus plus (à partir de 300€, pour les séjours en Europe, à partir de 2 mois).

Question

Comment faire en sorte que cet essor bénéficie aux jeunes qui en ont besoin, notamment ceux qui sont les plus en difficulté pour l'accès au diplôme ? Quel avenir notamment pour les formations au niveau V en apprentissage ?

Comment faire pour que certains travers actuels de l'apprentissage (fortement masculin, peu ouvert à la diversité, etc. selon les études du CEREQ) ne soient pas encore accentués, mais au contraire disparaissent au profit de tous ?

Le développement de l'apprentissage est un enjeu très fort en région Hauts-de-France. Elle bénéficie de nombreux atouts. On peut caractériser à grands traits ses forces et faiblesses et les opportunités et les menaces.

Pour approfondir

Une matrice FFOM de l'apprentissage en Hauts-de-France

Forces	Faiblesses
Maillage en termes de centres de formation (EPLE, Universités, Chambres consulaires, etc.) important. Culture de l'alternance développée dans la région. Dans l'enseignement supérieur, capacité à déployer des formations TLV (tout public- mixité des publics et des statuts du Bac+2 au Bac+5) Qualité pédagogique garantie Signature des contrats à tout moment (notamment pour les Bac+2) Dynamisme de l'Apprentissage dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR)	Certains territoires moins pourvus Nombreux L.P. n'offrant pas de formation par apprentissage En L.P, pédagogie actuellement rythmée par le calendrier scolaire, annuel. Les enseignants devront évoluer très vite vers plus d'individualisation et de différenciation, gérer les nombreuses questions posées par la mixité des publics et des parcours, les « entrées » et sorties » à tout moment de l'année, etc. Capacité de l'ESR à inscrire les diplômes au RNCP
Opportunités	**Menaces**
Cohérence des contrats (professionnalisation et apprentissage) Lien partenarial avec les entreprises à consolider Paiement au contrat, sécurisé Capacité à déployer des formations TLV (tout public- mixité des publics et des statuts du Bac+2 au Bac+5)	Multiples Certifications concurrentes du diplôme national Risque de création « anarchique » de CFA privés, CFA d'entreprises et alternance à distance (effets d'aubaine) Interrogation quant à la capacité des branches à maintenir une carte régionale équilibrée, à modèle économique pérenne

3- UN CHANGEMENT RADICAL DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Les organismes paritaires collecteurs (OPCA et OCTA) ont été remplacés par des opérateurs de compétences depuis le 1er avril 2019. Ces derniers ont notamment pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'actions de formation continue.

3.1- La mise en œuvre du nouveau système de financement de la formation par apprentissage

À partir du 1er janvier 2020, le système de financement de l'apprentissage va complètement changer, avec la fin de la taxe d'apprentissage et la logique nouvelle des «coûts-contrats».

3.1.1- La taxe d'apprentissage intégrée à la contribution unique

Avant / Après

Jusqu'à la loi « Avenir professionnel », l'apprentissage était financé via la taxe d'apprentissage payée par les entreprises aux opérateurs collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Cette taxe était répartie en trois parts. Une partie était versée aux régions pour contribuer au financement des CFA, selon les cartes de formation établies par les régions, une autre, le «quota», permettait aux entreprises de financer les CFA et les sections d'apprentissage et une dernière, le «hors quota» était affectée aux écoles délivrant des formations initiales technologiques et professionnelles. À la taxe d'apprentissage s'ajoutait la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) due par les entreprises d'au moins 250 salariés dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat d'apprentissage/professionnalisation est inférieur à 5% de l'effectif annuel de l'entreprise.

Avec le nouveau système, la fraction régionale de la taxe d'apprentissage est intégrée à la CUFPA (contribution unique formation professionnelle et apprentissage) et la taxe est répartie en deux parts : une part égale à 87% pour le financement de l'apprentissage (ancien «quota») et une part égale à 13% pour financer des dépenses effectuées par l'employeur dédiées au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage (ancien «hors quota»).

Ces fonds (taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle) seront versés par les entreprises à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) à partir de 2021, puis répartis entre les opérateurs de compétences et France compétences. Les OPCO financeront les CFA en fonction des contrats qu'ils prévoient, d'autre part, France compétences versera des financements régionaux pour des dépenses de fonctionnement ou d'investissement.

3.1.2- Des coûts préfectoraux aux coûts contrat

Avant / Après

Avant la loi « Avenir professionnel » le calcul des coûts d'une formation en apprentissage résultait d'un dialogue de gestion entre les CFA et les régions. Ces coûts de formation étaient ensuite publiés sur une liste préfectorale (ce que l'on appelle les coûts préfectoraux) et déterminaient la somme dont l'entreprise devait s'acquitter auprès du CFA lors du recrutement d'un apprenti.

La loi transfère aux branches professionnelles la responsabilité de fixer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage (communément appelé coût contrat), par

diplôme ou titre préparé. Néanmoins, leurs propositions doivent s'inscrire dans le cadre fixé par France compétences, nouvel opérateur public national en charge de la régulation des politiques de formation professionnelle continue, d'apprentissage et de certification professionnelle. Celle-ci émet auprès des branches professionnelles des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Le processus aboutit à la publication d'un référentiel qui détaille, par branche professionnelle, les valeurs applicables pour chaque titre et diplôme.

Encadré- La procédure d'élaboration des coûts contrats en 2019

- Janvier : les branches professionnelles ont été accompagnées par leurs opérateurs de compétences afin de soumettre à France compétences leurs propositions de niveau de prise en charge sur les diplômes qui relevaient de leurs domaines d'activité professionnelle.
- Février-mars : France compétences a analysé les données transmises afin d'émettre ses recommandations aux branches professionnelles. Le 15 mars, ces recommandations ont été adoptées par le CA de France compétences et publiées ; l'avis pouvait être positif ou négatif. Dans le cas où le niveau de prise en charge est jugé inadapté par France compétences, la loi impose à la branche de formuler une nouvelle proposition.
- Mars-avril : les branches professionnelles ont eu jusqu'au 16 avril pour formuler une proposition conforme aux recommandations de France compétences. Dans le cas contraire, l'Etat (ministère du Travail) fixe par décret les taux de prise en charge considérés comme adéquats.
- Le 16 septembre, France compétences a diffusé sur son site Internet le référentiel pour la totalité des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Auparavant un décret dit « de carence a fixé les niveaux de prise en charge des contrats pour lesquels les branches ne s'étaient pas prononcées ou n'avaient pas suivi les recommandations de France compétences.

165 branches ont formulé leurs propositions sur toutes les certifications qui les intéressaient (près de 4 000).

Les coûts contrats sont, au final, pour une grande part (de l'ordre de 80% à 90%) supérieurs aux coûts préfectoraux !

Les «principes» qui président au nouveau système de financement de l'apprentissage ont été rappelés par le ministère du Travail. Le principe fondamental est qu'un contrat égale «un financement dont le niveau est déterminé par la branche».

Des majorations sont prévues pour les personnes en situation de handicap (jusqu'à «50 % du forfait annuel»).

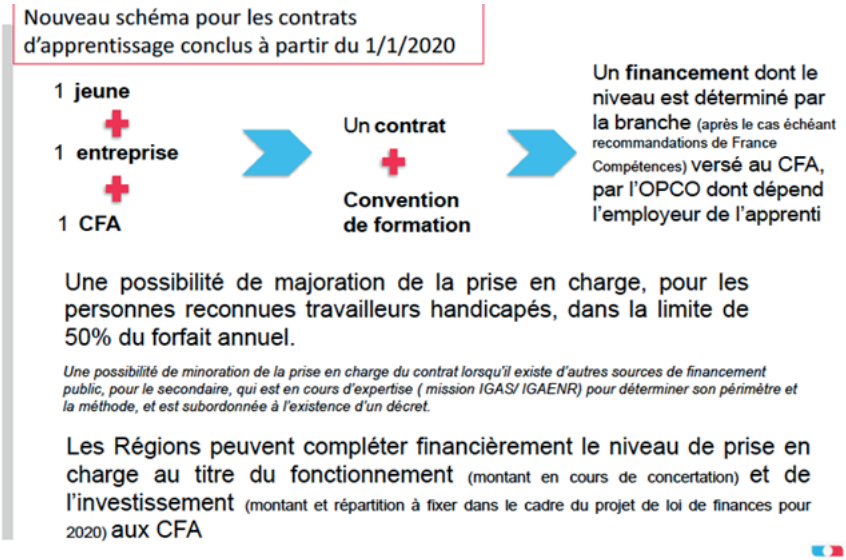
Il existe également une "possibilité de minoration de la prise en charge du contrat lorsqu'il existe d'autres sources de financement public ; il en ira peut-être ainsi pour l'enseignement secondaire. Une expertise est en cours (mission Inspection Générale des Affaires Sociales/Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche - IGAS/IGAENR) et un décret est à venir.

De même, le ministère du Travail indique que le montant du complément de prise en charge des contrats au titre du fonctionnement des CFA que les régions pourront accorder est «en

cours de concertation», tandis que le montant et la répartition du complément régional au titre de l'investissement seront fixés «dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020».

La distorsion de concurrence que craignait la Chambre des métiers et de l'artisanat avec la coexistence des coûts préfectoraux et des coûts contrats est réglée avec la décision du gouvernement de laisser le choix aux organismes de recourir à l'un ou l'autre pour les contrats signés depuis le 1er septembre[26].

Schéma – Nouveaux contrats à partir du 1er janvier 2020



Question

Au-delà d'une apparente simplicité, la mise en œuvre de la formation au niveau des CFA s'avérera plus complexe. Les CFA auront concrètement le plus souvent affaire avec plusieurs OPCO, au moins 2 et parfois 4 ou 5 selon les formations proposées. Ils n'ont pas un cadre de travail unique et harmonisé garantissant une homogénéité des procédures de gestion, d'échanges, etc. Ne faut-il pas alors une coordination des OPCO afin d'organiser un rythme et un calendrier commun aux OPCO dans leur relation avec les CFA ?

Quid du financement de l'apprentissage des agents de la fonction publique, notamment territoriale ? Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) devra financer 50 % des frais de formation des apprentis territoriaux (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019). Mais cette obligation ne s'accompagne d'aucune augmentation de ressources du CNFPT. Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale devra-t-il se faire au détriment des autres dispositifs de formation financés par le CNFPT ?

26 Conférence de presse de la ministre du travail

3.1.3- La mise en œuvre des contrats à partir de 2020

Pour approfondir

A- Les contrats signés dans le cadre des conventions régionales

Concrètement, "les contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31 décembre 2019, dans le cadre des conventions régionales, feront l'objet d'un financement par l'OPCO, à compter du 1er janvier 2020". Au titre de l'année 2020, l'opérateur de compétences versera alors aux CFA "50 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts publiés par le préfet de région au 31 décembre 2018 (avec une possible actualisation au 30 septembre 2019), au plus tard le 1er février 2020". Pour ce qui est des versements suivants, ils seront réalisés "tous les trois mois au prorata temporis de la durée d'exécution du contrat restante et ce, jusqu'à la fin du contrat".

Le ministère précise par ailleurs qu'un "arrêté préfectoral complémentaire pourrait être pris pour permettre une actualisation" des coûts préfectoraux et ainsi "régler le cas des formations ouvertes en 2018 et 2019 sous convention régionale et pour lesquelles aucune référence publiée en préfecture n'existe".

B- Les contrats hors convention régionale

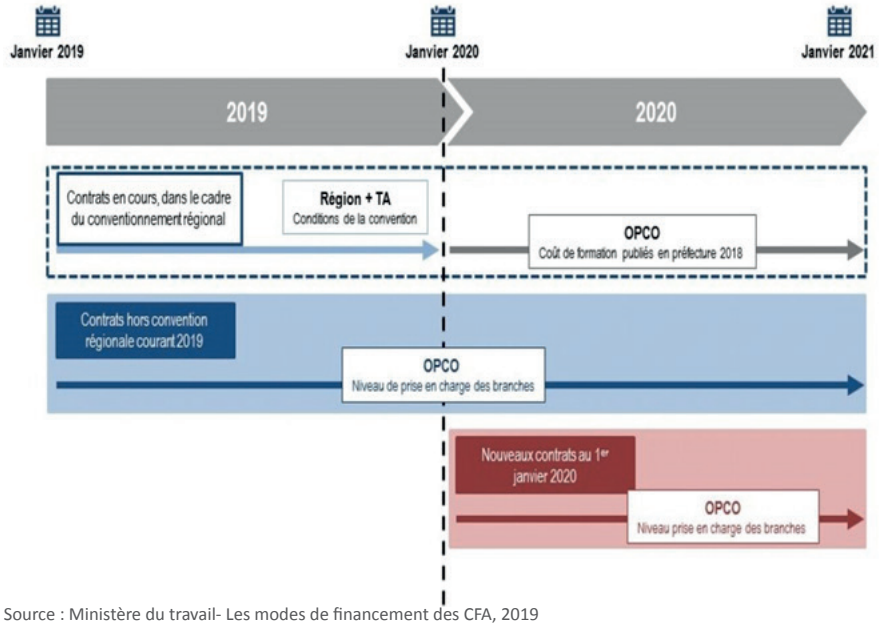
Pour ce qui est des contrats d'apprentissage signés hors convention régionale depuis le 1er janvier 2019 "le financement [est] assuré par l'OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche et les modalités rapides de versement de droit commun définies par la réglementation".

Trois types de contrat sont donc concernés :

- **Tout contrat d'apprentissage préparé dans un nouveau CFA créé en 2019 hors convention avec le conseil régional.**
- **Un contrat d'apprentissage préparé dans une session supplémentaire non prévue par la convention régionale ouverte par un CFA sous convention régionale.**
- **Un contrat d'apprentissage supplémentaire dans une session existante et prévue par la convention régionale, dans la mesure où cette place supplémentaire dépasse le plafond de capacité d'accueil prévu par la convention régionale.**

Le ministère rappelle également que "ces contrats sont enregistrés par les chambres consulaires, jusqu'au 31 décembre 2019" et qu'ils doivent ensuite être "transmis par le CFA à l'OPCO, pour prise en charge financière". Dans ce cadre, c'est le directeur du CFA qui devra attester, via une "déclaration sur l'honneur", qu'il s'agit bien de contrats "hors conventionnement régional".

Schéma- Les modalités de financement en fonction de la date de conclusion des contrats| DGEFP



Source : Ministère du travail- Les modes de financement des CFA, 2019

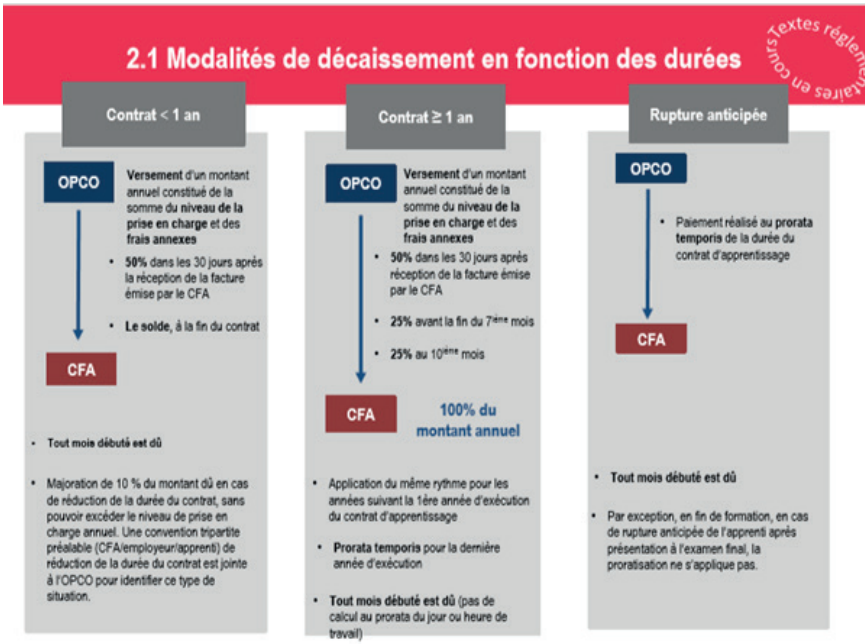
Pour approfondir

c- Les principes généraux de décaissement : comment les CFA perçoivent-ils leurs ressources ?

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) récapitule "les principes généraux de décaissements par les opérateurs de compétences". Ils varient selon la durée du contrat de l'apprenti.

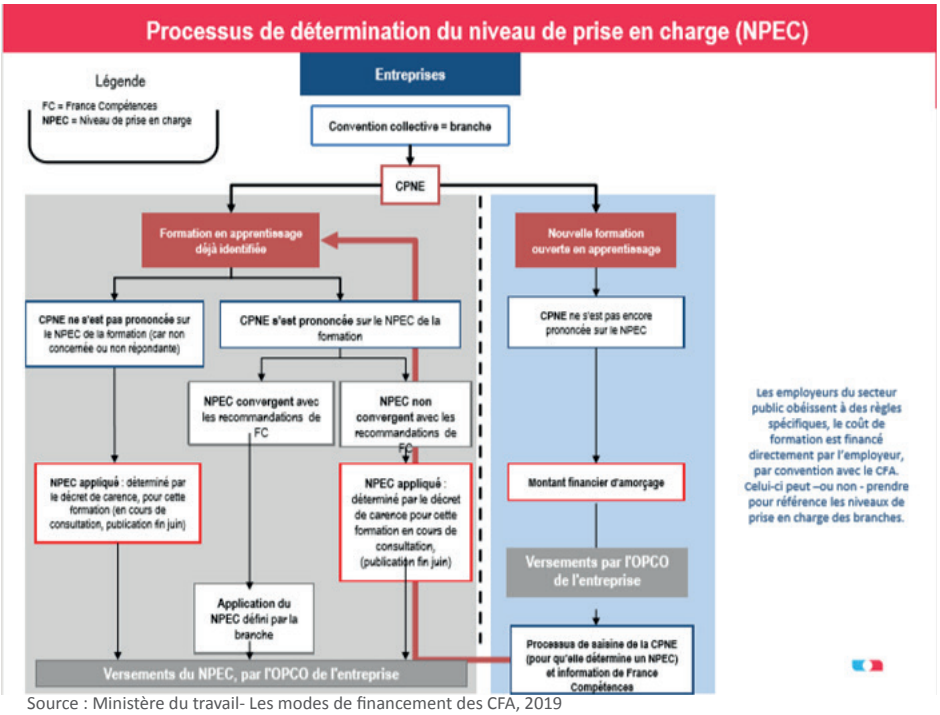
Les développements qui suivent reprennent la présentation du ministère du Travail ; Les modes de financement des CFA, 2019

Schéma- Modalités de décaissement en fonction des durées



Source : Ministère du travail- Les modes de financement des CFA, 2019

Schéma- Le processus de détermination du niveau de prise en charge



Source : Ministère du travail- Les modes de financement des CFA, 2019

d- L'aide à l'investissement des CFA

Les CFA pourront bénéficier :

> « de subventions d'investissements des Régions, dans des conditions qu'elles détermineront. L'enveloppe globale prévue est de 180M€ (issue d'une fraction de TICPE).

> Des soutiens financiers des opérateurs de compétences. Ce soutien financier n'est pas limité pour les opérateurs qui ne sollicitent pas le mécanisme de péréquation ; il est limité à 10% des fonds de la section alternance pour les opérateurs de compétences éligibles à la péréquation.

> A compter de l'exercice 2020, les CFA pourront conserver les éventuels bénéfices de leur activité de formation par apprentissage afin de constituer des capacités d'autofinancement.

> Afin d'inciter à la modernisation des CFA, en lien avec les entreprises, les possibilités de dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage (à partir de 2020) des entreprises viseront des dépenses liées à l'investissement dans les CFA ».

3.2- Les aides accordées aux entreprises dans le nouveau cadre de l'alternance

3.2.1- Les aides liées au contrat de professionnalisation

Pour approfondir

a- dispositions générales

Les contrats de professionnalisation donnent lieu à la prise en charge des frais de formation et de tutorat. Des aides à l'embauche sont prévues pour certains publics. Par ailleurs, afin de favoriser le recours aux contrats de professionnalisation, un dispositif de crédit d'impôt existe. Depuis le 1er janvier 2019, les dispositifs spécifiques d'exonération de charges sociales applicables aux contrats de professionnalisation ont été supprimés.

C'est l'opérateur de compétences qui prend en charge ces frais liés à la formation sur une base forfaitaire, décidée au niveau de chaque branche professionnelle ou au niveau d'un opérateur de compétences interprofessionnel. Ce forfait couvre les frais pédagogiques, les rémunérations et cotisations, les frais de transport et d'hébergement, etc.

Ces dépenses sont remboursées sur la base de :

- **9,15 euros par heure ;**
- **ou sur la base de 15 euros par heure pour certains publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail (Code du travail, art. D. 6332-87).**

Le surcoût de dépenses peut être financé par l'opérateur de compétences (Code du travail, art. D. 6332-89).

En ce qui concerne les frais de tutorat. L'opérateur de compétences peut prendre en charge :

- **le coût lié à l'exercice du tutorat (rémunération, cotisations, frais de transport) dans la limite de 230 euros par mois et par salarié en contrat de professionnalisation et pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus, ou accompagne certains publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail (Code du travail, art. D. 6332-91) ;**
- **la formation du tuteur (salarié ou employeur d'une entreprise de moins de dix salariés uniquement), dans la limite de 15 euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures (Code du travail, art. D. 6332-90).**

b- Les aides spécifiques

Contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus

Les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'État de 2 000 euros (Décret 2011-524, 16 mai 2011, JO 17 mai) sous certaines conditions.

Cette aide est versée en deux temps par Pôle emploi :

- **un premier versement de 1 000 euros est effectué à l'issue du troisième mois d'exécution du contrat de professionnalisation ;**
- **un second versement a lieu, à l'issue du dixième mois d'exécution du contrat de travail.**

Embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'ARE âgé d'au moins 26 ans au jour de l'embauche peut percevoir, de Pôle emploi, une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) d'un montant maximum de 2 000 euros ; là aussi l'aide est sous certaines conditions et, notamment, une convention doit être conclue avec Pôle emploi.

Aide spécifique accordée aux groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (Code du travail, art. D. 6325-23 et s.). Cette aide est fixée à 686 euros par accompagnement et par année pleine (Arrêté du 17 nov. 2006, JO 29 nov.).

Jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (CDI) ou pendant tout le temps du CDD, le salarié n'est pas pris en compte dans les effectifs pour toutes les dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif, sauf en ce qui concerne la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles (Code du travail, art. L. 1111-3).

Le crédit d'impôt et la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient plus de 5 % de salariés en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou au titre du volontariat international bénéficient d'un crédit d'impôt imputable sur la taxe d'apprentissage (Code du travail, art. L. 6241-4 ; CGI, art. 1609 quinvicies). Le montant de ce crédit d'impôt est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le seuil de 5%, retenu dans la limite de 7%, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par 100, puis multiplié par 400 euros (Arr. 9 déc. 2014, JO 26 déc., fixant le montant forfaitaire de la créance sur la taxe d'apprentissage).

Mais à l'inverse, si, dans les entreprises de 250 salariés et plus, le nombre moyen annuel de salariés en alternance est inférieur à un quota d'alternants, l'entreprise se voit appliquer un malus sous forme de contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Le taux de cette contribution supplémentaire varie selon le pourcentage de salariés en alternance :

– 0,4% lorsque le pourcentage de l'effectif annuel moyen de salariés en alternance par rapport à l'effectif de l'entreprise est inférieur à 1% (0,6% si l'effectif annuel moyen de l'entreprise excède 2 000 salariés) ;

– 0,2%, s'il est au moins égal à 1 % et inférieur à 2% ;

– 0,05%, s'il est au moins égal à 3% et inférieur à 5 % (Code général des impôts, art. 1609 quinvicies).

3.2.2-Le dispositif Pro-A

C'est l'opérateur de compétences qui finance les actions de reconversion ou promotion par l'alternance (Code du travail, art. L. 6324-5-1 ; Code du travail, art. L. 6332-14, 1o et 5o ; Code du travail, art. D. 6332-89).

Le niveau de prise en charge, qui correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences, est fixé par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences.

À défaut d'accord, ce forfait est fixé à 9,15 euros par heure de formation (Code du travail, art. D. 6332-90). Il permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent demander à leur opérateur de compétences la prise en charge des dépenses non couvertes par le forfait.

- le tuteur peut bénéficier d'une formation et les dépenses correspondantes (frais pédagogiques, rémunération, cotisations, frais de transport et d'hébergement) peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences dans la limite de 40 heures maximum et de 15 euros par heure de formation ;
- l'opérateur de compétences peut également prendre en charge les coûts de la fonction tutorale elle-même dans la limite de 230 euros par mois (par bénéficiaire) et pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus et accompagne un jeune n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou un bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;

Il y a possibilité, dans le cadre d'un accord collectif de branche étendu, que la rémunération du salarié en Pro-A soit prise en charge par l'OPCO.

3.2.3- Les aides liées au contrat d'apprentissage

a- La réduction des cotisations salariales

Les employeurs bénéficient du dispositif plus favorable de réduction généralisée des cotisations sociales patronales ; les contributions d'assurance chômage doivent intégrer le champ de la réduction générale de cotisations patronales à compter du 1er octobre 2019.

S'agissant des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, une exonération s'applique depuis le 1er janvier 2019 sur la part de rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à un plafond fixé à 79 % du SMIC (Code du travail, art. L. 6243-2 ; Code du travail, art. D. 6243-5).

Le dispositif d'aide à la conclusion de contrats d'apprentissage a été modifié pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 (Code du travail, art. L. 6243-1).

b- L'aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés

Une aide unique est versée par l'État, qui remplace les trois anciens dispositifs d'aide à l'embauche, le crédit d'impôt apprentissage et l'aide aux employeurs d'apprentis handicapés, mais ne concerne :

- que les entreprises employant moins de 250 salariés ;
- que les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Le montant de l'aide est fixé à (Code du travail, art. D. 6243-2) :

- 4 125 euros maximum pour la première année du contrat ;
- 2 000 euros maximum pour la deuxième année du contrat ;
- 1 200 euros maximum pour la troisième année du contrat.

Et il est de 1 200 euros maximum au titre de la quatrième année, si la durée du contrat dépasse les trois ans.

Pour en bénéficier, à compter du 1er janvier 2020, l'employeur devra avoir déposé sa demande auprès de son opérateur de compétences, et l'avoir transmise au ministre en charge de la Formation, par le biais du portail de l'alternance (Code du travail, art. D. 6243-3 applicable au 1er janv. 2020 ; D. no 2018-1348, 28 déc. 2018, JO 30 déc., art. 3).

L'aide est versée mensuellement, dans l'attente de la déclaration sociale nominative (DSN) de l'employeur.

Question

Si cette « aide unique » présente des avantages pour les entreprises, elle interroge néanmoins fortement quant à sa limitation au niveau baccalauréat. Alors que les besoins de recrutement à un niveau supérieur au baccalauréat sont importants, quel sens a cette restriction ?

Tout comme les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à un crédit d'impôt si les salariés en alternance représentent au moins 5% de l'effectif moyen annuel de l'entreprise.

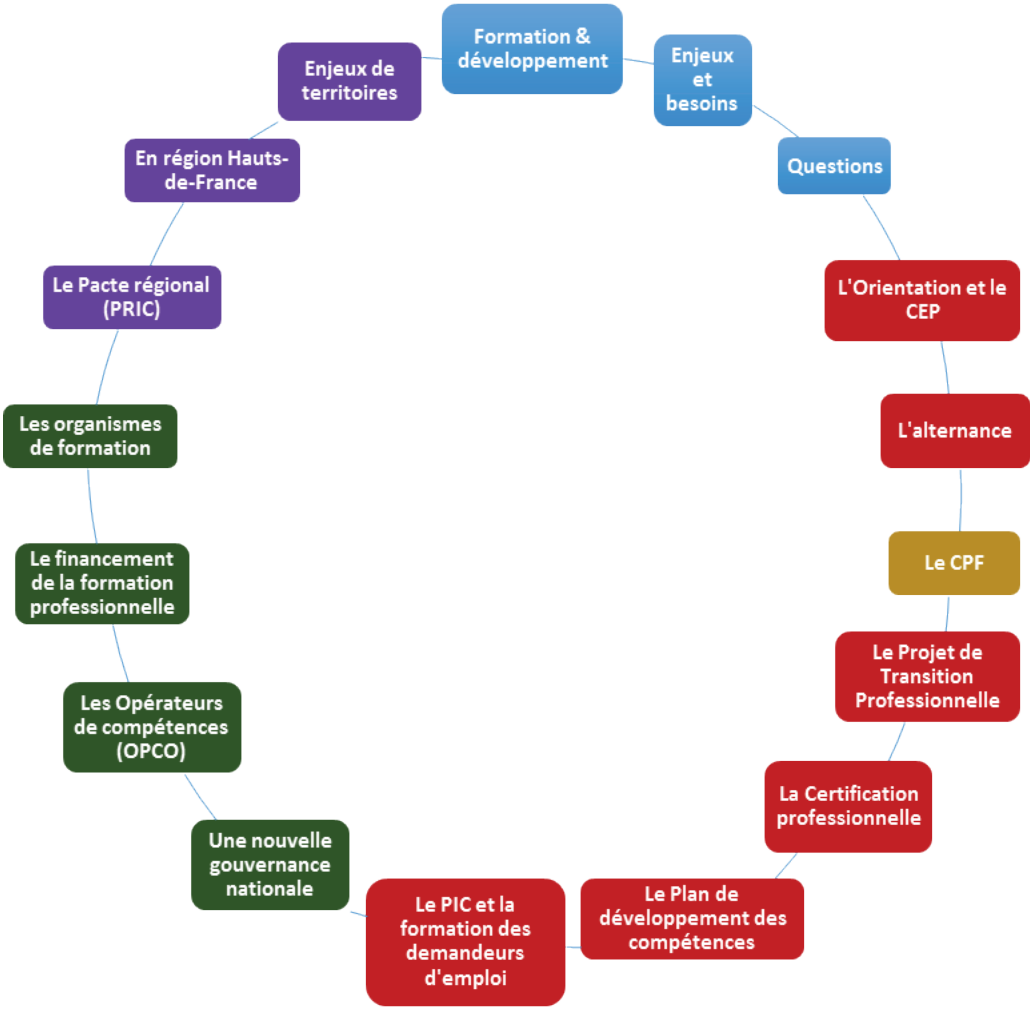
Ce qu'il faut retenir

- **L'apprentissage est en progression au niveau national et au niveau régional ; la réforme veut conforter le développement de l'apprentissage.**
- **La région Hauts-de-France bénéficie d'une culture de l'apprentissage de longue date y compris dans l'enseignement supérieur.**
- **Avec la réforme de 2018, les branches et leurs OPCO acquièrent un rôle majeur dans l'apprentissage : financement des contrats par les OPCO, analyse des besoins en formation des entreprises, rôle renforcé au niveau de la certification professionnelle.**
- **Un marché de l'apprentissage ouvert plus largement à d'autres opérateurs.**
- **Les modalités de création des CFA sont simplifiées.**
- **Les contrats peuvent désormais être signés tout au long de l'année.**
- **L'âge pour conclure un contrat d'apprentissage passe de 25 à 29 ans (la région Hauts-de-France expérimente l'extension de l'âge d'entrée dans l'apprentissage depuis 2017).**
- **Les modalités de conclusion, exécution et rupture du contrat sont simplifiées.**

POUR ALLER PLUS LOIN

- **Portail de l'Alternance du ministère du Travail : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/recleader_6113/decouvrir-l-alternance**
- **Dares : données 2018 – 2019 sur l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (dares_rapports-poem-mai-2019) :**
- **https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_rapports-poem-mai-2019.pdf**
- **Sur la Pro-A : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037852689**
- **Site OPCA DEFi devenu OPCO2 I : http://www.opcadefi.fr/reforme/levolution-des-dispositifs/les-impacts-dans-lalternance.html**
- **Site du café pédagogique : Vademecum «Développer l'apprentissage» du ministère de l'Education nationale : http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoints/vmapprentissage.pdf**
- **Guides du ministère du Travail :**
  - > « Les modes de financement des CFA »
  - > « Questions réponses sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA »
  - > « Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage »

C- A LA MAIN DES INDIVIDUS ? LE CPF MONÉTISÉ



La loi du 5 septembre 2018 affiche l'ambition de développer et de faciliter l'accès à la formation tout au long de la carrière. Le gouvernement a souhaité marquer une rupture avec le modèle jusque-là en vigueur. La finalité : permettre à la France d'être bien placée dans la montée en compétences, présentée comme un enjeu essentiel pour les années à venir. L'ambition: favoriser l'autonomie des actifs dans le développement de leurs compétences et rendre plus lisible l'accès à la formation.

Pour mettre en œuvre cette ambition, ce sont notamment des droits nouveaux qui sont ouverts, une offre de formations élargie et des outils individualisés et modernisés qui sont proposés – mais ce sont aussi des droits et des outils anciens qui disparaissent, notamment le congé individuel de formation. Le compte personnel de formation doit permettre à chacun de choisir sa vie professionnelle tout au long de la carrière en permettant une plus grande autonomie des individus dans la définition et la réalisation de leur projet et en proposant des outils plus faciles à utiliser.

S'il y a bien une mesure emblématique de la réforme de la formation professionnelle, c'est donc le compte personnel de formation. On peut dire, sans trop de risques de se tromper que c'est ce dispositif et les modifications qu'il subit, qui ont donné son titre à la loi n° 218-771 du 5 septembre 2018 : « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Dans une large mesure, la finalité avancée du nouveau CPF par ses promoteurs se confond avec l'ambition affichée par la loi, à savoir :

• Donner de nouveaux droits aux individus pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel.

• Sortir d'une gestion administrée des parcours de formation.

L'enjeu du nouveau CPF – un CPF dont les principales caractéristiques sont primo d'être « monétisé » et deuxio d'être au cœur de la « désintermédiation » voulue de la formation professionnelle – n'est donc pas mince.

Pour une part non négligeable, du succès du CPF dépend le succès de la loi « Avenir professionnel » et celui de son ambition d'un individu autonome.

Encadré « Donner de nouveaux droits aux personnes »

• « donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement. » (Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Exposé des motifs, http://www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl0904.asp) ;

• « donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation. » (Extrait du compte rendu du Conseil des ministres du 27 avril 2018, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/choix_avenir_professionnel?etape=15-CMP).

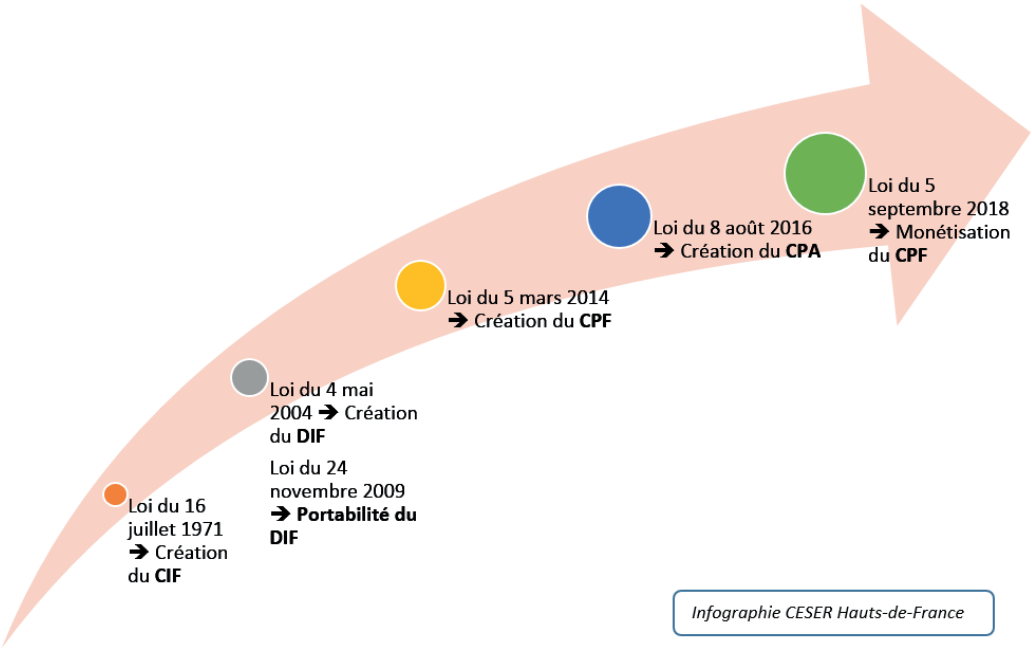
La loi « Avenir professionnel » se donne-t-elle les moyens de cette ambition ? Au-delà de cette question de moyens, qu'est-ce que cette ambition recouvre précisément ? Telles sont quelques-unes des questions que nous allons nous poser.

Source : transformons.akorconsulting.com

1- Du CIF et du DIF au CPF : une histoire d'individualisation de la formation

L'histoire de la formation professionnelle en France, c'est aussi, de 1971 à aujourd'hui, l'histoire de l'accès individuel à la formation. C'est donc celle d'outils mis à la disposition des individus pour se former : le CIF, le DIF, puis le CPF.

Perspectives historiques



Infographie CESER Hauts-de-France

> La création et l'existence du CIF (congé individuel de formation) se confondent avec celles du système de formation professionnelle en vigueur entre 1971 et 2018, c'est-à-dire le système mis en place par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ». Le CIF a été l'instrument de la formation professionnelle continue, à l'époque conçue comme une composante de l'éducation permanente – c'est-à-dire d'un « Projet d'éducation qui a pour objet d'assurer, à toutes les époques de la vie, la formation et le développement de la personne, en lui permettant d'acquérir les connaissances, les habiletés ou les comportements et de développer l'ensemble des aptitudes intellectuelles, manuelles, etc., qui répondront à ses aspirations d'ordre éducatif, social et culturel. » (Thésaurus de l'activité gouvernementale, Portail Québec, http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=4675).
Le CIF, premier dispositif de formation individuel, était un congé : «Tout au long de leur vie, active, les travailleurs salariés […] ont droit, sur demande adressée à

leur employeur, à un congé.» (Loi du 16 juillet 1971, article 7). Un congé qui devait durer le temps de la formation à laquelle il donnait droit, même si cette formation était de relative longue durée, (« Ce congé correspond à la durée du stage »). Un congé pendant lequel le salarié voyait le coût de sa formation assuré et sa rémunération garantie. Un congé, enfin, auquel l'employeur ne pouvait pas s'opposer plus d'une fois. Instrument de la formation professionnelle conçue comme un projet d'éducation permanente, le CIF était aussi un outil d'émancipation de l'individu.

> Le DIF (droit individuel à la formation), droit également individuel, donc, donnait droit à 24 heures de formation par an. Il ne possédait pas les caractéristiques que nous venons de décrire, mais, existant à côté du CIF, il a été conçu pour donner au salarié un droit d'initiative dans le déclenchement d'une formation impliquant l'engagement financier de l'entreprise. Cinq ans après sa création, une nouvelle loi l'a fait devenir un droit portable, c'est-à-dire attaché non pas à l'entreprise mais à l'individu et lui restant attaché, même en cas de perte d'emploi ou de changement d'employeur.

> Le CPF n'est ni un congé ni un droit mais un compte. Il hérite de certaines des caractéristiques du DIF (la portabilité de droits cumulables), mais le « personnel » auquel renvoie l'acronyme ne fait pas référence ici à la même conception de la personne que le DIF et surtout que le CIF.

> La finalité du CIF était l'émancipation de la personne, celle de CPF est son autonomie.

Pour approfondir

2- Autonomie : de quoi parle-t-on ?

La notion d'autonomie est aujourd'hui fréquemment utilisée dans la définition des politiques d'emploi et de formation : il faut rendre autonome les individus dans leur vie professionnelle. Comme le note une étude récente de l'Unédic[28], cette notion est de plus en plus utilisée comme une « injonction à davantage d'autonomie pour les actifs ». Mais que faut-il entendre par autonomie ?

La réponse est tout sauf évidente et l'étude de l'Unédic souligne un paradoxe : cette notion d'autonomie, de plus en plus utilisée, est « finalement rarement définie » et « il n'est pas toujours aisé de bien comprendre de quoi il s'agit ».

Doit-on penser ensemble l'autonomie individuelle et ce que certains (cf. Michel Gollac, « Il faut débattre des façons de bien faire le travail », propos recueillis par Rozenn Le Saint, Santé & Travail, n° 88, octobre 2014, p. 58) appellent l'« autonomie collective » (fondée sur des garanties collectives, des organisations syndicales, des institutions) ? S'agit-il de l'autonomie procurée sur le marché du travail par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ? Faut-il entendre par autonomie le pouvoir d'agir non seulement sur son travail, mais sur la prescription qui régit ce travail (« l'autonomie, ce n'est pas la liberté, mais la construction de la prescription », Yves Clot, « Les conflits de la responsabilité », in Le travail en mouvement, colloque de Cerisy, Presses des Mines, 2019) ?

Doit-on, à l'inverse, considérer qu'être autonome, c'est s'orienter à 100 % sans avoir besoin d'une quelconque assistance ? L'autonomie se concrétise-t-elle par la capacité à rechercher une formation sans recourir à la médiation d'un conseiller ? Faut-il faire un lien entre l'autonomie d'une personne et sa capacité à se servir des outils numériques ? « Travailler en autonomie » signifie-t-il travailler seul et uniquement accompagné par des outils numériques ? Le degré d'autonomie détermine-t-il les modalités d'accompagnement adaptées aux besoins d'un individu ?

28 Justine Ducroz & Florine Martin, « Éclairages – L'autonomie vue par les demandeurs d'emploi », juillet 2019

C'est clairement vers une acception du mot « autonomie » qui transparaît à travers la seconde série de questions que penchent les auteurs de la loi « Avenir professionnel » : vers la conception d'un individu entretenant une relation « désintermédiée » avec le marché de la formation.

3- Le CPF de 2014

Perspectives historiques

Le CPF a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ses caractéristiques, avant la loi « Avenir professionnel » :

- Il s'adresse à **tous les actifs,** de 16 ans et plus, depuis la loi du 8 août 2016 : salariés, agents publics, agents consulaires, travailleurs indépendants, personnes en recherche d'emploi, personnes handicapées accueillies dans un ESAT, bénévoles, etc.
- **Il permet de cumuler des droits à la formation, alimentés en heures de formation et mobilisables tout au long de la vie professionnelle (maintien de la portabilité du DIF).**
- Chaque titulaire du compte dispose sur **un site officiel d'un espace personnel** lui permettant de bénéficier d'un certain nombre d'informations (heures créditées, formations éligibles, financements), d'avoir accès à certains services numériques (orientation, etc.) et d'activer son CPF.
- Il existe **plusieurs listes de formations éligibles au CPF** : les formations éligibles pour tous les actifs ; les formations accessibles selon la catégorie d'actifs à laquelle on appartient, ou selon la région où l'on habite (listes des commissions paritaires nationales de l'emploi de branche - CPNE, du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation - COPANEF et des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation - COPAREF).

4- Le CPF dans le CPA

La loi « El Khomri » du 8 août 2017 voit la création du **compte personnel d'activité (CPA),** de droit pour tous dès l'âge de 16 ans et composé de 3 comptes, dont le CPF :

- le CPF ;
- le C2P (compte personnel de prévention) : prise en compte de la pénibilité du travail ;
- le CEC (compte d'engagement citoyen) : reconnaissance d'activités de bénévolat ou de volontariat.

Pour approfondir

CPA –C2P – CEC : DÉFINITIONS

Le CPA (Compte Personnel d'Activité)

Depuis le 1er janvier 2017, toute personne active, bénévole ou retraitée peut créer un Compte personnel d'activité pour connaître ses droits à la formation professionnelle ou construire un projet professionnel. Accessible par l'intermédiaire du portail www.moncompteactivite.gouv.fr, le CPA permet notamment d'accéder au CPF, au C2P et au CEC. Le CPA permet également de conserver ses droits sur ces comptes (CPF, C2P et CEC) en cas de changement d'employeur. Il est valable de l'entrée sur le marché du travail, dès l'âge de 16 ans (15 ans pour un apprenti), à la retraite. Le CPA permet de s'informer sur les métiers, de rechercher des formations, d'enregistrer des informations sur son parcours et ses compétences ou d'accéder à ses bulletins de salaire lorsque l'employeur a opté pour la dématérialisation de ceux-ci.

Le C2P (Compte Personnel de Prévention)

Un salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un C2P :

- s'il a un contrat de travail d'au moins 1 mois ;

- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte est automatiquement créé à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition à des facteurs de risques ou à des situations de pénibilité dépasse les seuils prévus. La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Le CEC (Compte d'engagement Citoyen)

Le CEC est un dispositif destiné à reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs. Comme le CPF et le C2P, le CEC est rattaché au CPA. Le CEC recense sur une plateforme en ligne, « Le Compte bénévole », les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage d'un individu. Ces activités permettent, sous conditions, d'acquérir jusque 240 € (maximum sur une même année civile) sur le CPF. Le montant des droits acquis au titre du CEC est limité à 720 €. Le CEC est ouvert tout au long de la vie, à partir de l'âge de 16 ans (15 ans en cas de signature d'un contrat d'apprentissage) et le reste au moment du départ en retraite.

5- Le CPF 2018 : la monétisation du CPF

5.1- L'alimentation du CPF en euros : les règles de base

Jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF était alimenté en heures. La loi « Avenir professionnel » instaure sa monétisation. Ce choix, inscrit dans la loi, s'est fait contre l'avis des partenaires sociaux qui avaient pris le parti inverse dans l'ANI du 18 février 2018, celui du maintien de l'alimentation du compte en heures.

Les motifs du législateur (Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 25) à ce changement majeur étaient les suivants :

> L'unité de compte en heures est un dispositif « peu adapté aux nouvelles modalités pédagogiques (formation à distance, pédagogies numériques, etc.), qui appellent des modes de financement plus forfaitaires ».

> C'est aussi un dispositif « peu lisible et complexe à mobiliser » et « l'usager n'a pas de vision claire des formations auxquelles il peut prétendre ».

> Il a également le défaut de « ne pas favoriser pleinement la portabilité des droits » et, « compte tenu de la valorisation différente des heures [par les différentes instances], le changement de statut (salarié, indépendant) ou de branches professionnelles se traduit pour les actifs par des variations importantes du droit à formation dont ils disposent ».

En revanche, ce choix de la monétisation soulève des oppositions, notamment sur les points suivants :

> Le prix des formations peut varier fortement d'un secteur à l'autre : accorder des droits en euros, c'est faire dépendre l'accès à la formation de ces variations de prix.

> Le passage de l'alimentation en heures à l'alimentation en euros s'est traduit de fait par une diminution des droits (illustrée par le taux de conversion décidé en fin d'année 2018 entre les droits en heures et les droits en euros).

> La monétisation du CPF va favoriser la formation en dehors du temps de travail.

Question

Avec l'abandon du financement en heures, les formations vont être déconnectées de leurs durées et ce sera la fin de l'articulation tarif/durée, qui était jusqu'ici fondamentale. Les organismes de formation seront-ils prêts à abandonner les financements en heures ?

Les principales options de la réforme de la formation professionnelle quant à l'alimentation en euros du CPF :

> Le compte est alimenté à chaque fin d'année

> Cette alimentation est soumise à un plafond dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel de l'alimentation.

> La valeur du plafond et le montant de l'alimentation du CPF sont fixés par décret en Conseil d'État.

> Pour les salariés ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, le montant de l'alimentation du CPF est proportionnel à la durée de travail effectuée.

> Les actifs peu qualifiés ou en situation de handicap bénéficient d'une alimentation majorée.

Les montants de l'alimentation en euros du CPF (fixés par décrets) :

> Pour un salarié au moins à mi-temps : **500 €** par an – plafond : **5 000 €** (décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018).

> Pour un salarié au moins à mi-temps n'ayant pas un niveau de certification 3 (ancien niveau V) : **800 €** par an – plafond: **8 000 €** (décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018).

> Pour un travailleur handicapé bénéficiant de l'obligation d'emploi **: 800 €** par an – plafond : **8 000 €** (décret n° 2019-566 du 7 juin 2019).

Tous les 3 ans, à compter du 5 septembre 2018, le ministre chargé de la formation professionnelle devra saisir le conseil d'administration de France compétences pour

un avis relatif à l'actualisation des droits au CPF. Il rendra cet avis sur la base :

> du rapport annuel de gestion du CPF remis par la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations) À France compétences ;

> de l'évolution générale des prix des biens et services et plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de Formation par France compétences (article L.6323-11 du Code du Travail).

Une fois cet avis recueilli, l'alimentation annuelle du CPF et la définition des plafonds seront fixés par décret en Conseil d'État (art L.6323-11 du Code du Travail).

5.2- L'alimentation du CPF en euros : les abondements

L'alimentation forfaitaire du CPF en euros peut être complétée par des **abondements**.

Peuvent financer ces abondements (la liste n'est pas limitative) :

1 Le titulaire du compte lui-même (c'est le premier cité dans l'article 1 de la loi « Avenir professionnel),

2 L'employeur (lorsque le titulaire est salarié),

3 Un opérateur de compétences (OPCO),

4 La Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM),

5 Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles,

6 L'État,

7 Une région,

8 Pôle emploi,

9 L'AGEFIPH,

10 Un Fonds d'Assurance Formation (FAF),

11 La Chambre des métiers et de l'artisanat en région,

12 Une autre collectivité territoriale,

13 L'Agence nationale de santé publique,

14 l'Unédic.

A ces abondements en droits complémentaires prévus par la loi, s'ajoutent, éventuellement, 3 abondements supplémentaires déterminés par décret (décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018) :

> L'abondement en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche.

> L'abondement supplémentaire correctif.

> L'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Pour approfondir

Les abondements prévus par décret

Abondement supplémentaire correctif dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle

A l'occasion de l'entretien professionnel, en cas de non-respect des obligations liées à la formation des salariés, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent verser une pénalité. Cette pénalité est due dès qu'il est constaté que durant les 6 années :

1. Le salarié n'a pas bénéficié d'au moins une formation (hormis les formations obligatoires).
2. Et n'a pas bénéficié tous les 2 ans d'un entretien.

Cet abondement supplémentaire « correctif » mis en place dans le cadre de l'entretien professionnel, a été fixé par décret à 3 000 €.

Abondement supplémentaire prévu par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables. Dans ce cas, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son CPF.

Abondement supplémentaire pour un salarié licencié à la suite d'un refus de modification de son contrat de travail

Dans le cadre d'un accord de performance collective, le salarié reste libre de refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. En l'absence de stipulations dans l'accord collectif des modalités d'accompagnement des salariés ainsi que d'abondement du CPF, l'employeur abonde le CPF du salarié d'un montant minimal fixé par décret de 3 000 €.

Abondement pour les salariés exposés à des risques professionnels

Les salariés exposés, au-delà des seuils réglementaires, à certains facteurs de risques professionnels énumérés à l'article D 4161-1 du Code du travail, acquièrent des points sur leur compte professionnel de prévention. Ces points peuvent être utilisés notamment pour financer une action de formation, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé au risque. Un point permet un abondement du CPF de 375 €. Le financement est assuré par l'Assurance maladie (ou la MSA pour l'agriculture).

Abondement pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10% peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle. Cet abondement est fixé à 7 500€.

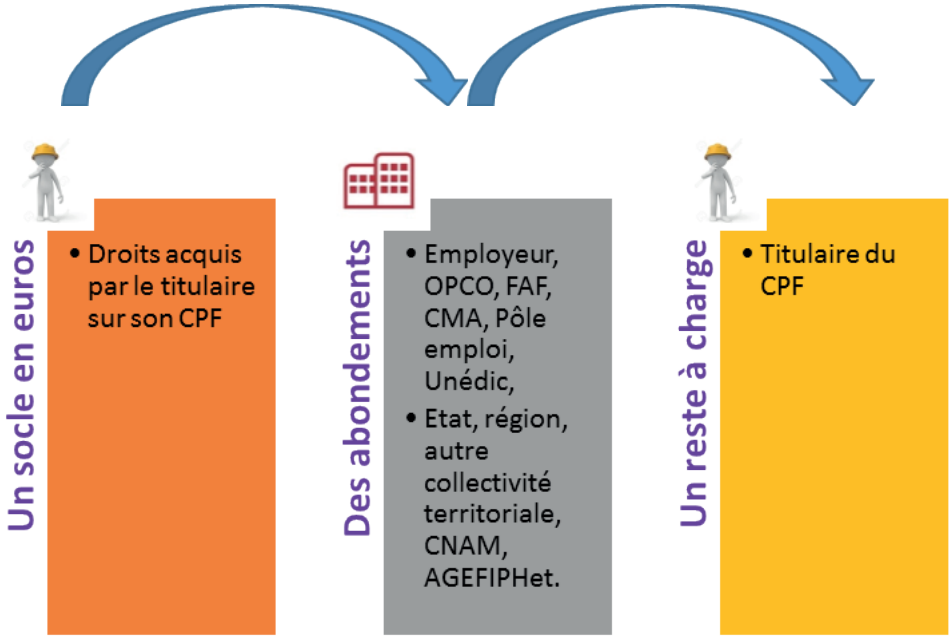
5.3- L'alimentation du CPF en euros : vers l'institution d'un co-financement de la formation ?

Le système ainsi mis en place avec le CPF monétisé peut se résumer ainsi :

> Chaque titulaire dispose sur son compte d'un socle de droits augmenté chaque année de 500 € (ou 800 €) avec un plafond de 5 000 € (ou 8 000 €).

> Au moment où il veut mobiliser ces droits, ou bien ceux-ci suffisent pour « acheter » la formation de son choix, ou bien ils ne suffisent pas. Dans le second cas, l'individu peut faire appel aux acteurs de son choix (son entreprise, son OPCO, sa région, Pôle emploi, etc.) pour bénéficier d'un abondement.

> Ou bien son socle de droits complété par l'abondement suffira, ou bien il ne suffira pas, et alors il devra régler le reste à charge.



Dans ces conditions, à quelle formation le titulaire d'un CPF pourra-t-il avoir accès ?

Cela dépendra des droits qu'il aura accumulés sur son compte à ce moment-là, du coût de la formation sur lequel il aura jeté son dévolu et de la bonne volonté du ou des acteurs éventuellement sollicités pour compléter ses droits par un abondement.

Le coût d'une formation AFPA (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) niveau V (CAP/BEP) se situe dans une fourchette de 15 à 20 000 €.

L'OPCA UNIFORMATION nous fournit des données sur les coûts de formation pour quelques diplômes. Ils se situent dans une fourchette d'un peu moins de 2 000 à 23 000€ :

Coût horaire moyen	Durée moyenne de la formation	Diplôme sanctionnant la formation	Coût total
9 €	210 h	Diplôme initial de langue française	1 890 €
12 €	648 h	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	7 776 €
13 €	454 h	CAP de pâtissier	5 902 €
14 €	1 595 h	Diplôme d'État de service social	22 330 €
15 €	924 h	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	13 860 €
23 €	102 h	CQP d'agent machiniste	2 346 €
24 €	347 h	Master de management et administration des entreprises	8 328 €

On s'aperçoit dans cet exemple avec des formations qualifiantes, que :

> quelques formations sont accessibles pour le titulaire d'un CPF, mais au bout de plusieurs années (ici, 4 ou 5 ans) ;

> pour les autres, le coût total d'une formation dépasse le plafond d'alimentation du compte d'un titulaire (5 000 € ou 8 000 €).

De même, le tableau ci-dessous permet de comparer les coûts moyens de formation entre trois opérateurs. Il met en évidence que le nombre d'heures de formation octroyées à travers l'alimentation annuelle du CPF sera très sensible aux coûts et de toute façon limité.

Encadré - Tableau comparatif des coûts par OPCO

	UNIFORMATION	AGEFOSS	OPCALIA
Plafond moyen de prise en charge	40€/h	41€/h (50€ maximum avant la réforme)	30€/h
Coût horaire TOEIC* ou TOSA*	20 €	10€ à 83€	TOEIC 34,7€ TOSA 28,8€
Taux d'achat individuel	30 €	CPF « autonome » 3e à 429€ CPF « entreprise » 6€ à 635€	30 €

Source : UNIFORMATION, AGEFOSS et OPCALIA, traitement CESER

Question

Quelles seront les formations accessibles aux actifs avec les montants prévus pour le CPF ? Quelles seront leurs chances réelles d'accéder à une formation qualifiante, permettant une montée en qualification ?

Une prestation comme le bilan de compétences est quelques fois un préalable indispensable au choix d'un parcours de formation. Mais en faisant un bilan de compétences, le titulaire d'un CPF ne risque-t-il pas de se priver de la possibilité de suivre, ensuite, une formation ?

Doit-on considérer que le marché de la formation va devoir se reconstruire autour des blocs de compétences ? Une telle mutation implique une transformation des pratiques, des méthodes et des outils pédagogiques. Combien d'organismes de formation seront en capacité de prendre un tel tournant ?

Le CPF monétisé va créer un marché direct d'individus pour la formation, alors que jusqu'à présent les clients étaient des institutions (entreprises, OPCA, Pôle emploi, région, État, etc.). Compte-tenu des montants décidés pour l'alimentation des CPF, n'y a-t-il pas le risque que ce marché ait des effets déflationnistes sur les tarifs et que de nombreux organismes de formation se trouvent en difficulté ?

Dans beaucoup de cas de figure, soit pour ne pas attendre des années avant de pouvoir suivre une formation, soit parce que le plafond est fixé à 5 000 € ou même à 8 000 €, l'accès à une formation va dépendre de la possibilité qu'aura la personne de bénéficier d'un apport complémentaire avec un abondement.

Question

> **Des accords vont-ils être signés dans les branches professionnelles ou dans les entreprises, comme la loi en a prévu la possibilité, pour permettre à des salariés de bénéficier d'un abondement ?**

> **Quelle sera la politique des autres acteurs (régions, Pôle emploi, OPCO, FAF, etc.) en matière d'abondements au CPF ?**

> **Que devient la « liberté de choisir son avenir professionnel » si de nombreux actifs se trouvent dans l'obligation de faire appel à leur entreprise (s'ils sont salariés en emploi), à Pôle emploi ou à tout autre acteur, lui-même soumis à des finalités qui lui sont propres, pour bénéficier d'un abondement ?**

> **En cas d'échec pour obtenir un complément à leur socle de droits, ou en cas de succès mais qui ne couvre pas l'ensemble de la dépense de formation, quel sera le reste à charge que les titulaires d'un CPF devront assumer ? Tout le monde pourra-t-il assumer de telles charges ?**

> **N'y a-t-il pas un risque de renforcement des inégalités d'accès à la formation en raison des différences de capacités de financement entre les individus ?**

> **N'y a-t-il pas un risque d'endettement des personnes lié aux besoins de formation et au coût des formations, qu'elles soient qualifiantes ou non ?**

> **Faut-il envisager l'utilisation des droits acquis par les salariés au titre de leur CPF pour les besoins de l'entreprise, et sans que l'accord individuel du salarié soit requis ? Cette question est traitée au Chapitre III-C du rapport.**

> **Ces situations ne risquent-elles pas de freiner le développement des formations destinées à préparer le pays et l'économie aux mutations technologiques et environnementales ?**

6- La liste des formations éligibles au CPF

Jusqu'à la mise en place de la loi « Avenir professionnel », il existait des listes de formations éligibles à 3 niveaux :

1 **Une liste nationale interprofessionnelle** établie par le COPANEF après consultation du CNEFOP. Elle correspondait en principe aux métiers transverses et aux besoins de reconversion (métiers support, métiers stratégiques ou à fort besoin de recrutement, besoins de mobilité interbranches et interrégionales).

2 Des listes établies par les CPNE des **branches professionnelles.** Elles avaient vocation à couvrir les métiers spécifiques à leur champ conventionnel et à répondre aux besoins de mobilité à l'intérieur d'une branche.

3 Des **listes régionales établies**, dans chaque région, par le COPAREF après consultation du CREFOP. Elles visaient à garantir la prise en compte des besoins spécifiques du territoire.

Ce système de «Listes de formations éligibles» particulièrement complexe et restrictif, a été remplacé par une **liste unique des certifications éligibles ouvrant droit à une formation éligible au CPF.** Elle est disponible sur le site **www.moncompteactivite.gouv.fr.**

Cette liste unique est actualisée chaque semaine. Au 4 octobre 2019, elle comprenait 8500 certifications éligibles au CPF.

Sont considérées comme éligibles au CPF :

1 Un ensemble d'actions, dont les conditions d'éligibilité sont définies dans la loi, et comprenant :

> les actions de formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ;

> les actions de formation sanctionnées par la validation de blocs de compétences ;

> et les actions de formation sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire spécifique (dont CléA).

2 Une seconde liste, dans des conditions définies par décret, et comprenant :

> L'accompagnement à la VAE.

> Les bilans de compétences.

> La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

> Les actions d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise.

> Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mais seulement au titre du CEC.

Pour approfondir

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences éligible au compte personnel de formation, sera accessible sur la nouvelle application CPF (fonctionnelle en novembre 2019) mais sera également finançable par le Plan de Développement de Compétences ou Pôle Emploi.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront donc continuer à bénéficier de cet accompagnement essentiel répondant à de multiples problématiques professionnelles et personnelles :

> **Reconversion.**

> **Evolution interne ou externe.**

> **Projet de formation.**

> **Anticipation d'un licenciement économique.**

> **Inaptitude au poste suite à maladie ou accident du travail.**

> **Burn out.**

> **Mobilité géographique.**

L'outil bilan de compétences permet au travers de travaux individuels sur les savoir-faire, la personnalité, les motivations, les valeurs, les centres d'intérêts, de définir un projet professionnel en phase avec les objectifs du bénéficiaires et la réalité du marché de l'emploi.

7- L'application CPF, outil de la désintermédiation

Une application CPF (MonCompteFormation) est en cours de construction. Le pilotage du chantier est assuré par la CDC pour le compte du ministère du Travail, en lien avec un panel représentatif d'organismes de formation.

Il était prévu qu'elle soit disponible à l'automne 2019. La gestion des abondements devrait être accessible en 2020.

Il serait erroné de réduire l'importance qu'aura cette application à sa dimension technique. Elle porte à elle seule une part décisive de l'ambition de la réforme en ce qui concerne le CPF.

L'objectif affiché est **d'offrir davantage d'autonomie aux actifs** dans le développement des compétences. L'application CPF a pour vocation de permettre à chaque individu, disposant de l'application mobile CPF sur son smartphone, de rechercher sans intermédiaire la formation et l'organisme de formation qui peuvent lui convenir. C'est ce qu'on appelle la désintermédiation.

Mais cette application est aussi une **« place de marché »** qui doit permettre aux prestataires de formation de proposer directement leur offre à 33 millions de personnes. Avec cette nouvelle relation directe entre prestataires et bénéficiaires de formation, un nouveau marché de la formation pourrait donc prendre forme. « Nous sommes en train de construire un énorme supermarché numérique de la formation », a voulu souligner en juin 2019 Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour approfondir

Qu'est-ce qu'une « Place de marché » ?

Une « place de marché » est une plateforme électronique où fournisseurs et acheteurs d'un même marché peuvent gérer leurs transactions en ligne. Plus précisément, c'est un lieu de transaction virtuel entre acheteurs, vendeurs, distributeurs et fournisseurs professionnels, appartenant souvent à un secteur (automobile, acier, etc.) et/ou à une région déterminée. Son objet consiste, selon les cas, dans l'échange d'informations, de pratiques commerciales, de biens ou de services. Parfois, elle offre également des services associés, le plus souvent payants (paiement, facturation, signature électronique, etc.).

L'application mobile CPF a été conçue comme une place de marché, où prestataires et demandeurs de formation sont appelés à gérer leurs transactions.

L'appli CPF aura, à travers ses conditions générales d'utilisation, un rôle structurant pour une part non négligeable du marché de la formation tournant autour du CPF.

Pour approfondir

Le rôle structurant des CGU de la plateforme MonCompteFormation

Les conditions générales d'utilisation (CGU) de la plateforme MonCompteFormation définissent les droits et devoirs des différentes parties utilisatrices de la plateforme : les titulaires d'un CPF, les organismes de formation et la Caisse des dépôts et consignations, chargée de la gestion de la plateforme. Elles sont composées :

- **De conditions générales.**
- **De conditions particulières pour les titulaires d'un compte.**
- **De conditions particulières pour les organismes de formation.**

Quelques-unes des dispositions des CGU de la plateforme MonCompteFormation :

- **Les organismes de formation accessibles par moteur de recherche ont été préalablement référencées par la CDC.**
- **Les offres de formation publiées sur la plateforme sont éligibles au CPF.**
- **Lorsque le titulaire d'un CPF effectue une demande, l'organisme de formation :**
  - **> Est tenu de répondre à cette demande dans un délai de 2 jours. En cas de manquement à cette obligation, des sanctions graduées sont prévues suivant qu'il s'agisse d'un premier manquement ou de manquements ponctuels, renouvelés ou systématiques (ces sanctions pouvant aller jusqu'au déréférencement temporaire).**
  - **> Ce délai de réponse est de 30 jours si l'accès à la formation est soumis à des prérequis et si l'organisme de formation vérifie que ces prérequis sont bien acquis par le demandeur. Mais (article 8 des CGU), il appartient au titulaire de « vérifier qu'il a bien les connaissances initiales requises pour suivre chacune des sessions auxquelles il s'inscrit, l'organisme de formation ne pouvant être tenu pour responsable d'une éventuelle inadéquation entre la formation suivie et le niveau des stagiaires ».**

- **Pour que sa commande soit validée, le titulaire du compte doit donner son accord pour la mobilisation de ses droits et régler le montant du reste à charge si ses droits ne couvrent pas le montant de la formation.**
- **Un organisme de formation peut annuler ou reporter une formation dans un délai de 7 jours ouvrés avant son démarrage.**
- **Le titulaire du compte inscrit à une formation peut également annuler son inscription dans un délai de 7 jours ouvrés avant son démarrage. Si l'annulation de l'inscription intervient après ce délai, des pénalités lui sont appliquées, sauf en cas de « force majeure ».**
- **La CDC paie les prestataires de formation « après exécution de la prestation » pour toute formation allant jusqu'à 3 mois. Pour les formations d'une durée supérieure, une avance de 25% du prix de la formation peut être demandée par le prestataire dès le début de la formation.**

Question

« Les organismes de formation dotés d'un numéro d'existence et labellisés selon les critères du futur décret « qualité » représentent aujourd'hui environ 4 000 organismes. Que faire des autres ? » (Stéphane Diebold, président fondateur de l'AFFEN (Association française pour la Formation en entreprise et les Usages numériques) « L'appli CPF est-elle réellement une bonne idée ? par Stéphane Diebold »)

« Pôle emploi estime à 78 000 le nombre d'organismes de formation. Faut-il abandonner les 74 000 non labellisés ? Et doit-on faire une place particulière aux 54 000 organismes de formation "datadockés" qui ont fait l'effort de remplir les 21 critères ? » ?

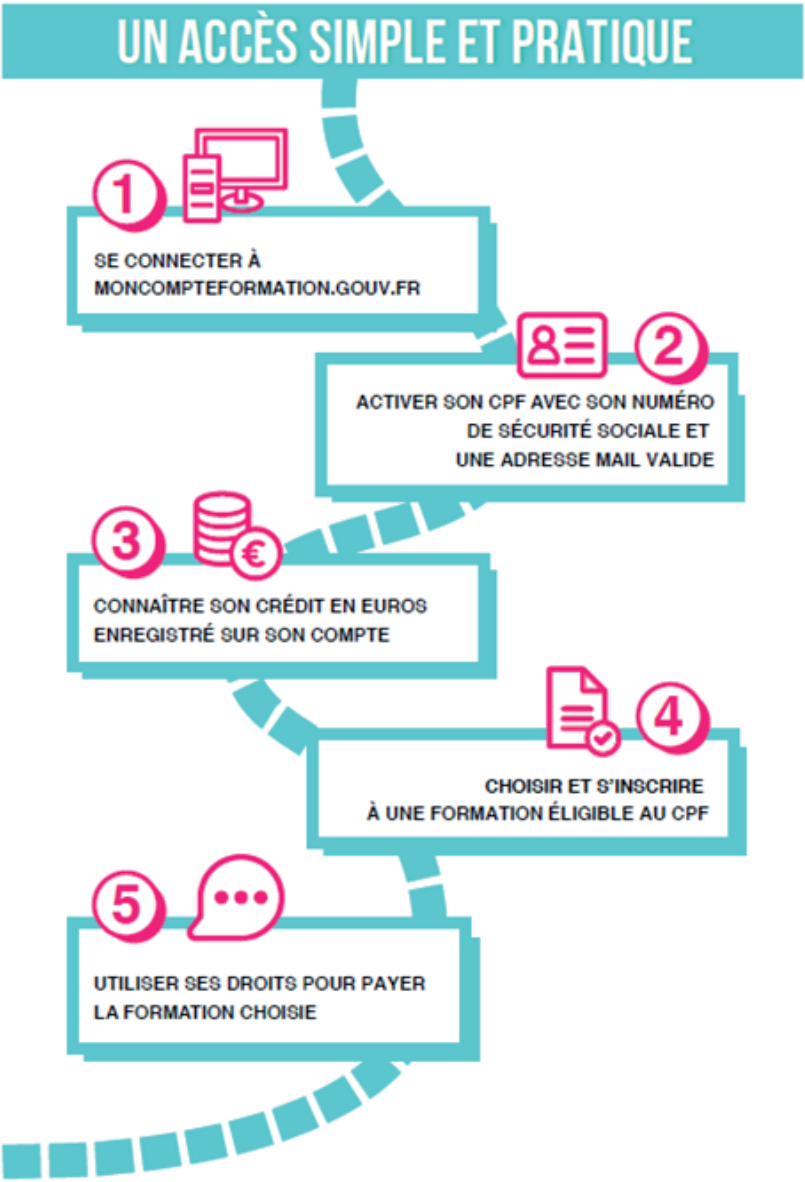
Pour réduire les résultats d'une recherche, l'utilisateur pourra appliquer des filtres. Pourra-t-on éviter que ces filtres induisent certaines appréciations à l'égard des organismes de formation ? Qui figurera sur la première page quand une recherche sera lancée (sur Google, 75 % des internautes ne vont jamais sur la seconde page) ?

Les conditions générales de vente : avec l'appli CPF, c'est toute la chaîne de paiement d'une action de formation qui va être revue. Quelles conséquences pour les organismes de formation ?

Avec l'appli CPF, le gouvernement tente également de répondre à un premier constat d'échec : le CPF a 5 ans d'existence mais, depuis sa création le 1er janvier 2015, il n'a pas eu le succès escompté. Pour les 33 millions de personnes cibles, il n'y avait, en 2018, que 7 millions de comptes CPF ouverts, et 650.000 dossiers activés, soit environ 2% de la population visée.

Les auteurs de la réforme de la formation professionnelle misent sur la simplicité d'accès de l'application (une interface unique, une offre accessible à tout moment et sur la plupart des équipements) pour assurer le succès du CPF.

L'appli CPF est donc une réponse qui repose sur une hypothèse forte : celle que les apprenants ne se sont pas appropriés l'ancien CPF en raison d'une procédure trop complexe.



Source : Ministère du Travail

Question

L'application CPF sera-t-elle en mesure de garantir le succès du CPF monétisé ?

Un rapport de la DARES (Réalisation d'une étude qualitative à partir de deux régions sur le CPF, p. 75), publié en juillet 2018, fait le constat que « Les personnes en recherche d'emploi qui identifient le mieux le CPF sont les plus aguerries à la formation professionnelle, et les plus autonomes dans leurs démarches ».

L'application CPF permettra-t-elle de surmonter cette difficulté majeure ?

L'obligation de **passer par le numérique,** sans voie alternative, et de **posséder un smartphone** n'est-elle pas en elle-même un obstacle supplémentaire pour beaucoup de personnes ?

N'y a-t-il pas un risque de **renforcement des effets discriminants**, déjà observés à propos du CPF dans sa version 2014, pour les personnes peu aguerries ?

Un rapport remis au secrétaire d'État au Numérique en mai 2018 (Stratégie nationale pour un numérique inclusif – Synthèse de la phase de concertation et recommandations) fait le constat suivant :

> **13 millions de français sont en difficulté avec le numérique.**

> **40% des français sont inquiets à l'idée de réaliser leurs démarches administratives en ligne.**

> **76% des français se disent prêts à adopter les nouvelles technologies ou services numériques dont les deux-tiers progressivement.**

> **Un tiers des français estime qu'un accompagnement dans un lieu dédié est le plus adapté pour maîtriser les usages numériques.**

Ce **besoin d'accompagnement** sera-t-il pris en compte pour que les effets discriminants soient mis en échec ?

8- Le rôle central de la CDC dans le financement et la régulation du CPF

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 confie à la CDC la gestion des fonds dédiés au CPF et celle des comptes CPF ouverts par les actifs.

A partir du 1er janvier 2021, la CDC sera chargée de procéder au paiement des prestataires de formations, de bilans de compétences ou d'actions de VAE, quand ces actions seront financées par le CPF.

La CDC recevra chaque trimestre des ressources de France compétences issues notamment de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de la contribution CPF-CDD ainsi que de la contribution à la formation des travailleurs indépendants.

Gestionnaire depuis 2015 du système d'information du compte personnel de formation et depuis 2017 du compte personnel d'activité, la CDC doit également assurer le service dématérialisé du CPF et gérer l'appli CPF « Mon compte formation ». Application qu'elle a co-construite avec les opérateurs au cours de l'année 2019.

Pour approfondir

La Caisse des dépôts et consignations

Créée en 1816, la Caisse des dépôts et consignations est, comme la Banque de France, une personne morale de droit public sui generis. Ses missions sont des missions d'intérêt général qu'elle assure, pour le compte de l'État et des collectivités territoriales : gestion de fonds d'épargne, financement du logement social, financement de la politique de la ville, accompagnement des universités, financement et développement des TPE et des PME, promotion et financement du développement durable, développement des territoires, gestion de régimes de retraite, gestion bancaire du service public de la Justice et de la Sécurité sociale, investissement institutionnel de long terme, gestion de mandats publics, etc.

Pour approfondir

Les enjeux de l'ingénierie financière du CPF

« Les enjeux de l'ingénierie financière du CPF sont considérables. Environ 40 millions « d'actifs occupés », travailleurs salariés (28 millions), travailleurs non-salariés (4 millions), fonctionnaires (5 millions), demandeurs d'emploi (3 millions), seront titulaires d'un compte personnel de formation doté en euros. Pour les 28 millions de travailleurs salariés ce « capital » sera au minimum de 500 € par an auxquels il faut ajouter divers abondements. Au terme de 10 ans, le CPF plafonné d'un salarié sera doté de 5 000 €. Au terme de 40 ans de vie professionnelle le CPF d'un salarié aura été doté au moins à hauteur de 20 000€ à condition qu'il en fasse usage régulièrement, à défaut de quoi il resterait bloqué à 5 000 €. L'objectif, en effet, n'est pas d'encourager la thésaurisation, mais bien au contraire, une pratique régulière de la formation en vue de l'entretien et du développement, par tous les actifs, de « ce bien immatériel » que constitue la compétence.

« La vieille dame », qui gère aussi bien des régimes de retraite que des comptes de prévoyance individuelle et collective (à travers la caisse nationale de prévoyance CNP), sera à son affaire pour inventer un modèle de gestion des flux financiers générés par 40 millions (potentiels), de comptes personnels de formation, aujourd'hui, et pour les générations à venir. Elle en maîtrise les outils techniques, les compétences professionnelles, ainsi que des processus de gestion qui s'inscrivent dans le temps long. »

Jean-Marie Luttringer, « Le triangle d'or » de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF.

Ce qu'il faut retenir

- L'ambition du CPF rénové par la loi « Avenir professionnel » est de favoriser l'autonomie des actifs et de rendre plus lisible l'accès à la formation.
- Le CPF est un dispositif à la main des individus qui fait suite à d'autres dispositifs qui ont marqué l'histoire de la formation professionnelle depuis 1971 : le CIF (Congé individuel de formation) et le DIF (Droit individuel à la formation).
- La finalité du CIF était l'émancipation de la personne, celle de CPF est son autonomie.
- Le CPF est une des trois composantes du CPA (Compte personnel d'activité) avec le CEC (Compte d'engagement citoyen) et le C2P (Compte personnel de prévention).
- Au moment de sa création et jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF était alimenté en heures. A partir du 1er janvier 2019, il est monétisé et alimenté en euros.
- Le CPF monétisé est alimenté en heures à chaque fin d'année (montant de 500 € ou de 800 € pour les actifs très peu qualifiés ou en situation de handicap), avec un plafond dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel.
- Cette alimentation forfaitaire peut être complétée par des abondements de la part d'un certain nombre d'acteurs, dont le titulaire du compte lui-même.
- Cette mécanique du CPF monétisé et les montants forfaitaires définis par décret suscite des interrogations : à quelles formations le CPF permet-il l'accès ? Les titulaires d'un compte vont-ils être contraints dans de nombreux cas de couvrir eux-mêmes le reste à charge ?
- Les 3 types de listes des formations éligibles au CPF (liste nationale interprofessionnelle, liste des branches, listes régionales) sont remplacées par une liste unique.
- Une appli CPF (MonCompteFormation), dont le chantier est piloté par la Caisse des dépôts et consignations, doit permettre la désintermédiation : un accès direct de l'actif au marché de l'offre de formation.
- Les CGU (Conditions générales d'utilisation) de l'appli CPF vont avoir un rôle structurant du marché de la formation.
- La Caisse des dépôts et consignation est appelée à jouer un rôle central dans le financement et le pilotage du CPF.

POUR ALLER PLUS LOIN

CPF : TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (article 7), Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000687666
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi El Khomri », Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id
- Accord National Interprofessionnel du 22

février 2019 relatif à l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0028/boc_20180028_0000_0008.pdf

- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 19-42, http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 1), Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id
- Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037814909
- Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037826530
- Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037833172
- Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037864661
- Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037883708
- Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037883845
- Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884004
- Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884193
- Décret n° 2018-1346 du 28 décembre 2018 relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884349
- Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884432
- Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038565282
- Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 8, article 1 (53-55), Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038940323

- Décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation », Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039207711
- Arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation », Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039207754

Certification professionnelle : autres ressources

- Michel Gollac, « Il faut débattre des façons de bien faire le travail », propos recueillis par Rozenn Le Saint, Santé & Travail, n° 88, octobre 2014
- ADF, APVF, ARF, FNCCR, Les Interconnectés (ADCF et France Urbaine), CNAF, Caisse des Dépôts et Consignations, La POSTE, ADRETS, La MEDNUM, Médias-Cité, WETECHCARE, Le CGET & La Mission Société Numérique, Stratégie nationale pour un numérique inclusif – Synthèse de la phase de concertation et recommandations, Rapport remis au secrétaire d'État au Numérique en mai 2018, https://rapport-inclusion.societenumerique.gouv.fr/rapport_numerique_inclusif.pdf
- Jean-Marie Luttringer, « «Le triangle d'or» de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF », Conseil JML, chronique 135, 8 mai 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/135_20la_20CDC.pdf
- Jean-Marie Luttringer, « Quel CPF pour les travailleurs non-salariés ? », Conseil JML, chronique 137, 22 mai 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/137_20Quel_20CPF_20pour_20les_20travailleurs_20non-salari_C3_A9s_20.pdf
- Émilie Bourdu, Michel Lallement, Pierre Veltz, Thierry Weil (dir.), Le Travail en mouvement, Actes du colloque de Cerisy (13-20 septembre 2018), Presses des Mines, 2019 (cf. la partie consacrée à « Autonomie, responsabilisation, participation)
- Jean-Marie Luttringer & Sébastien Boterdael, « L'abondement correctif au CPF, épée de Damoclès pour les entreprises occupant 50 salariés et plus », Conseil JML, chronique 141, novembre 2018, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/141_20L_E2_80_99abondement_20correctif_20au_20CPF_2C_20_C3_A9p_C3_A9e_20de_20Damocl_C3_A8s_20pour_20.pdf
- Delphine Fabian, « Alimentation du CPF: publication du décret », Centre INFFO, Droit de la formation, 31 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/alimentation-du-cpf-publication-du-decret
- Delphine Fabian, « Gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations », Centre INFFO, 7 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/gestion-du-cpf-par-la-caisse-des-depots-et-consignations-2
- Estelle Durand, « L'application mobile CPF ouvre de multiples perspectives pour l'écosystème de la formation », Centre INFFO, 4 février 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/lapplication-mobile-cpf-ouvre-de-multiples-perspectives-pour-lecosysteme-de-la-formation
- TopFormation, Baromètre 2019 formation professionnelle, 29 mars 2019, https://www.topformation.fr/barometre-formation-professionnelle-topformation-12026

- Stéphane Diebold, « L'appli CPF est-elle réellement une bonne idée ? par Stéphane Diebold », FocusRH, 29 avril 2019, https://www.focusrh.com/tribunes/l-appli-cpf-est-elle-reellement-une-bonne-idee-par-stephane-diebold-31984.html
- Raphaëlle Pienne, « Nous construisons un supermarché numérique de la formation» (Laurent Durain, Caisse des dépôts et consignations), Centre INFFO pour Défi métiers, 25 juin 2019, https://www.defi-metiers.fr/breves/nous-construisons-un-supermarche-numerique-de-la-formation-laurent-durain-caisse-des-depots
- Justine Ducroz & Florine Martin, «Éclairages – L'autonomie vue par les demandeurs d'emploi», juillet 2019, https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-07/Eclairage%20Autonomie%20des%20demandeurs%20d%27emploi.pdf
- Caisse des Dépôts et Consignations – Direction des Systèmes d'Information – Département des Transitions Professionnelles, Portail à destination des organismes de formation – Dictionnaire de données Version 1.10, 18 juillet 2019, https://www.moncompteactivite.gouv.fr/ressources/documents/article-09-07-2019/Dictionnaire-de-donnees-V1.10.pdf
- Astrid Gruyelle, « Projet de loi fonction publique : les mesures relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage », AEF Info, 5 août 2019
- Christophe Marty, « Les principales dispositions des futures «conditions générales d'utilisation» de l'appli mobile du CPF », AEF Info, 9 août 2019
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions générales, septembre 2019, https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485594.pdf
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions particulières – Organismes de formation, septembre 2019, https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485595.pdf
- Ministère du Travail, CGU du CPF – Conditions particulières – Titulaires, septembre 2019, https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/485596.pdf
- Christophe Marty, « Le nouveau marché de la formation prend forme avec l'officialisation des CGU de la future application du CPF », AEF Info, 20 septembre 2019
- Cédric Morin, « CPF : «Même avec un accord d'entreprise, ce n'est pas certain que l'on puisse se passer de l'accord du salarié» (ANDRH) », interview de Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH, AEF Info, 10 septembre 2019
- Clarisse Jay, « Application de la loi Fonction publique : comment les nouvelles règles de mise en œuvre du CPF vont évoluer », AEF Info, 2 octobre 2019

D- LES OUTILS DE LA TRANSITION ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La loi « Avenir professionnel » réforme l'ensemble des dispositifs de formation pour mettre la compétence au cœur du système. Dans une logique de formation tout au long de la vie, à la question du maintien d'un niveau de compétences adapté aux besoins des entreprises (voir la partie II-F « Dans l'entreprise: le développement des compétences au premier plan ») s'ajoute celle des possibilités offertes de reconversion professionnelle. Dans un environnement qui valorise la mobilité, qui pose la disruption comme modèle et exige de chacun de prendre en charge son avenir professionnel, l'équilibre entre changements et stabilité se joue dans la transition qui lie le passé

professionnel des individus à leur futur. Avec la loi de 2018, les possibilités de reconversion professionnelle sont aménagées autour du CPF pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi démissionnaires[29]. Ces formules sont à l'initiative du salarié. Les salariés se voient accordés des droits relativement équivalents au CIF, supprimé au passage, alors que les demandeurs d'emploi qui souhaitent démissionner pour une reconversion peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une allocation chômage. Pour la reconversion ou la promotion, s'ajoute la possibilité pour certains salariés d'accéder à une formation par alternance avec le dispositif Pro-A (traité partie II-B-1. « Un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)**»**. Ce dispositif peut être mobilisé à l'initiative du salarié ou de l'entreprise à travers son plan de développement des compétences.

1-Transition professionnelle et sécurisation des parcours

La transition professionnelle est un moment, plus ou moins long, entre deux situations professionnelles. Le changement de position professionnelle choisi ou subi peut avoir pour objectif une mobilité, une promotion, une reconversion. Il peut être fait de périodes de formations, de chômage, d'alternance, de bilans, etc.

La transition professionnelle est un concept apparu vers la fin des années 1980 avec les questions d'insertion des jeunes. La revue «Sociologies pratiques» définit la transition professionnelle comme « un enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus et géré par un certain nombre d'institutions sociales »[30].

C'est une situation qui engage les individus dans un mouvement, une dynamique sur une durée relativement longue. La rupture temporaire du contrat de travail et l'éloignement de l'emploi qui en découle ne sont pas neutres. De plus en plus, les carrières professionnelles sont faites de ruptures, de changements de voies. Ces modifications de trajectoire peuvent être basées sur des choix personnels ou être subies.

Chacun a une sensibilité personnelle aux risques que génèrent les ruptures dans les vies professionnelles ; la précarité peut aussi engendrer des difficultés plus ou moins ardues à surmonter selon les individus. Le niveau de ressources personnelles est important et doit être intégré dans l'accompagnement des transitions. Ainsi l'environnement, qu'il soit familial ou social, l'état de santé, le degré de motivation, etc., sont autant d'éléments qui peuvent concourir à la réussite des projets de transition professionnelle.

L'engagement dans une transition professionnelle, choisie ou non, n'est pas nécessairement aisé :

- il demande un engagement personnel, et parfois familial ;
- il passe par l'acceptation du risque (chômage, droit à l'erreur, etc.) ;
- il peut confronter l'individu à une temporalité incertaine ;
- selon divers degrés, il nécessite de remettre en question son passé, ses expériences, ses compétences.

L'une des principales transformations opérée par la loi est le passage d'un système de mutualisation à un système de capitalisation. Les salariés deviennent responsables de l'utilisation des droits qui leur sont conférés[31]. La socialisation des risques est un filet de sécurité dans le cadre d'une gestion paritaire attentive aux situations individuelles et l'accompagnement des projets individuels de transition prend une importance particulière dans le nouveau système.

29 Les « demandeurs d'emploi démissionnaires » désignent les salariés ayant travaillé un projet de reconversion et qui dans ce cadre et afin d'engager la transition professionnelle ont démissionné de leur poste

30 Olivier Mazade et Anne-Claude Hinault, Sociologies pratiques 2014/1 (n° 28), pages 3 à 8

31 J. M. Luttringer, Chronique 134, 04/2018

Question

Comment les actifs seront-ils outillés pour analyser et évaluer leurs besoins en évolution professionnelle ?

Les instances en charge de l'accompagnement auront-elles les ressources nécessaires et suffisantes ?

Les conseils en évolution professionnelle pourront-ils prendre réellement en compte l'ensemble des facteurs de réussite, ou d'échec, dans leur appréhension des projets individuels ?

Quelles études seront réalisées et quels moyens attribués pour observer les effets de cette réforme ?

2- Du CIF au CPF de transition professionnelle et au projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle : un recentrage sur le parcours professionnel

La réforme de 2018 supprime le CIF pour le remplacer par le CPF de transition professionnelle.

Le CIF était un dispositif que l'on peut considérer comme une avancée majeure dans le droit à l'initiative des salariés et au libre choix d'une formation longue en vue d'une évolution professionnelle et plus largement d'une évolution personnelle. En effet les actions éligibles au CIF pouvaient relever de trois catégories :

- Actions permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification.
- Actions permettant de changer d'activité ou de profession.
- Actions permettant de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Avec le «projet de transition professionnelle» (PTP), l'accès à des actions de formation qui ne seraient pas en lien direct avec le projet professionnel (accès que permettait dans certaines conditions le CIF) n'est plus possible.

La loi concentre donc les efforts de financements autour des parcours professionnels dans un souci de formation tout au long de la vie : reconversion pour un nouveau métier, un nouveau poste ou pour accéder à une qualification de niveau supérieur.

Le cadre du PTP a été fourni par l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé le 22 février 2018 par les organisations représentatives des salariés et organisations patronales.

La loi de 2018 en a fixé le cadre juridique de mise en œuvre dans les articles L6323-17-1 à L6323-17-6 du code du travail et le décret 2018-1332 du 28 décembre 2018 complète les mesures réglementaires relatives à l'utilisation du CPF pour les PTP.

Concernant les demandeurs d'emploi démissionnaires, le décret 2019-797 du 26 juillet 2019 définit les modalités d'application et de coordination des droits à indemnisation dans le cadre d'un PTP.

Pour approfondir

PTP ou CPF de transition ?

« Projet de transition professionnelle » ou « CPF de transition professionnelle » ? Les deux expressions sont couramment employées. Mais c'est la loi « Avenir professionnel » qui a introduit la première et elle n'utilise que celle-ci, à l'exclusion de la seconde. Le « CPF de transition professionnelle » était le nom que les partenaires sociaux signataires de l'ANI Formation professionnelle du 22 février 2018 avaient utilisé.

Ce n'est pas qu'un changement de vocabulaire. Le juriste de la formation Jean-Marie Luttringer s'est exprimé à ce sujet :

« L'appellation *CPF de transition professionnelle* est trompeuse. Elle ne traduit pas la nature juridique de ce dispositif qui est fondé sur l'attribution d'un revenu de remplacement pour un projet de reconversion ou de promotion professionnelle *en adéquation* avec les besoins du marché du travail régional sur décision d'une commission paritaire. Seule une partie des frais de formation est financée par le CPF. Par ailleurs, si le salarié dispose d'un droit d'initiative (engager un projet de reconversion ou de promotion) on ne saurait *parler de liberté de choisir son avenir professionnel* dès lors que l'accès aux ressources est subordonné à la prescription par un tiers. »

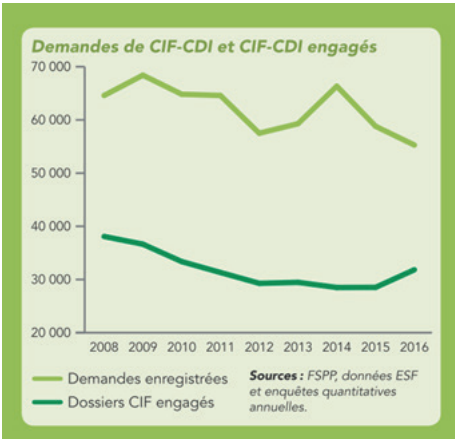
Jean-Marie Luttringer, « Le chantier inachevé du droit et du financement des formations de transition professionnelle »,

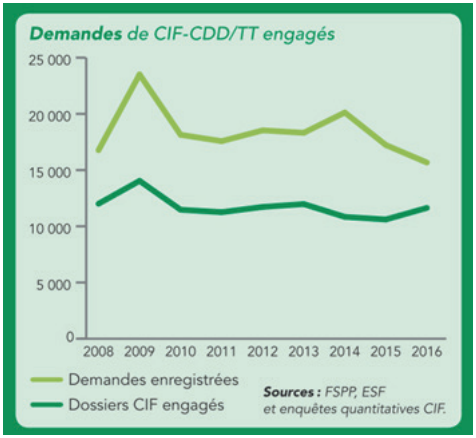
Chronique 152, août 2019, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/152_20Transition_20professionnelle.pdf.

Quelques données sur le CIF

Depuis sa refonte en 1982, 1,5 millions de personnes ont pu bénéficier de ce dispositif[32].

Selon le rapport 2018 au parlement réalisé par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en 2016, 31 800 CIF ont été pris en charge pour les salariés en CDI (31 240 en 2015)[33] et plus de 11 600 pour les salariés en CDD ou intérimaires. Les montants pris en charge ont été respectivement de 817 millions € (759 M€ en 2015) et de 290,5 millions € soit un total de plus de 1,1 milliards€.





32 Op. cit. J. M. Luttringer, Chronique 134, 04/2018

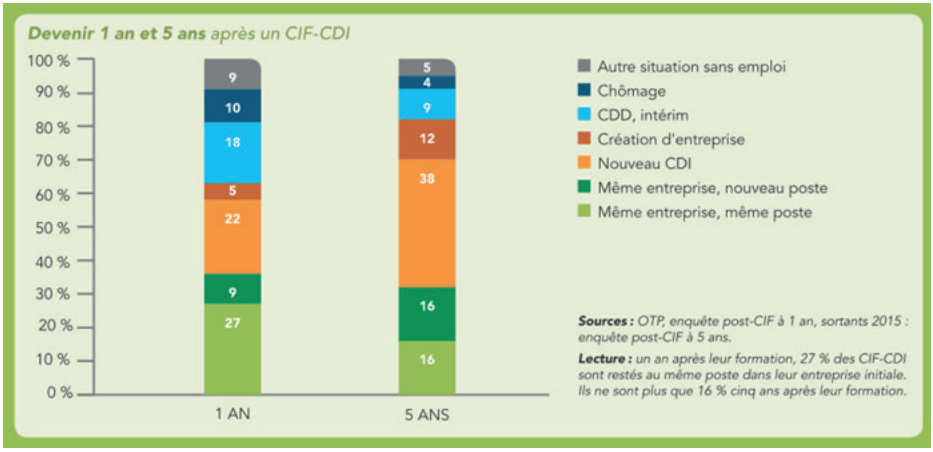
33 Rapport au parlement du FPSPP, édition 2018

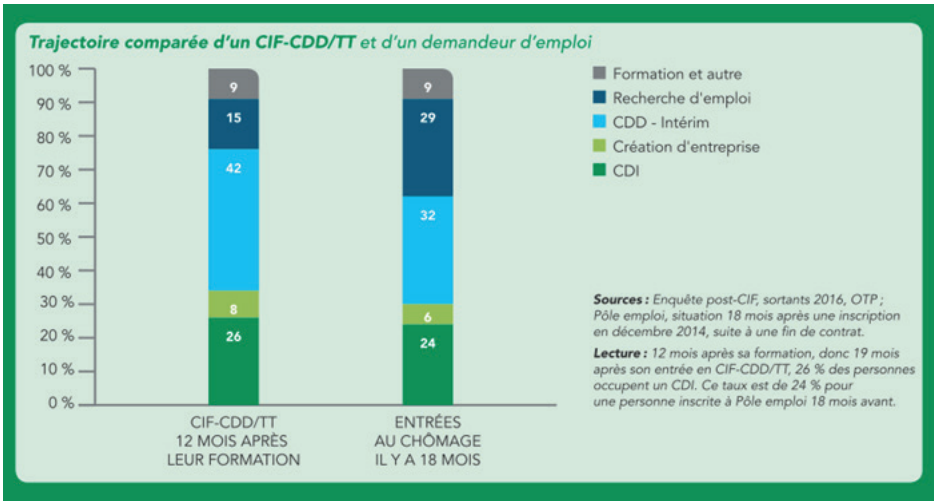
Pour les CIF-CDI, la mobilisation du CPF en 2016 a concerné un peu moins de 9 000 salariés pour environ 880 000 heures et un montant engagé de 11,6 millions €. Sur les 31.800 CIF pris en charge pour les salariés en CDI, ce sont donc 28% des salariés qui ont mobilisé conjointement leur compte CPF.

En ce qui concerne les CIF-CDD ou intérimaires, 1 500 demandeurs d'emploi ont mobilisé 149.000 heures de leurs comptes CPF pour environ 2 millions €. Sur l'ensemble des bénéficiaires d'un CIF-CDD en 2016, soit 11 600, 76% étaient en emploi (contre 70% en 2015).

L'efficacité du CIF dans la sécurisation des parcours est avérée au regard des études réalisées sur le suivi des bénéficiaires.

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, le CIF a clairement un impact en termes d'évolution de carrière ou d'insertion professionnelle :





Source FPSPP – rapport au parlement 2018

Pour approfondir

Du CIF au PTP : des moyens en baisse

Selon les données du « Jaune Formation professionnelle » annexé au Projet de loi de finances pour 2020, en 2018, ce sont au total 1,17 milliard d'€ qui ont été collectés au titre du Congé Individuel de Formation et répartis entre les 24 OPACIF (17 FONGECIF, 2 AGECIF nationaux [Unagecif et Agecif Cama] et 5 OPACIF du hors-champ [Afdas, Fafsea, FAF.TT, Unifaf et Uniformation]). Sur ce total, les 17 FONGECIF ont géré de l'ordre de 850 millions d'€. Le CIF bénéficiait d'un financement équivalent à 0,2% de la masse salariale des entreprises de 50 salariés et plus et de 0,15% pour les entreprises de 10 à 49 salariés. 1% de la masse salariale des CDD était également dédié à la prise en charge du CIF pour ces salariés.

À titre de comparaison, le financement alloué par France compétences aux FONGECIF en 2019 (en 2020, ce sont les CPIR qui prendront le relais) pour gérer les Projets de Transition Professionnelle est de l'ordre de 516 Millions d'€ – soit 39% du solde de la collecte des contributions des entreprises après dotation de 1,5 milliard d'€ à l'État pour le PIC (Plan d'investissement dans les compétences).

Source : Christophe Marty et Cédric Morin, « Suppressions et créations de postes : le point sur la situation des Fongecif à 2 mois de leur transformation en CPIR », dépêche AEF du 25 octobre 2019.

Question

Les situations de transition professionnelle (changement d'employeur, changement de métier, perte d'emploi, changement de statut, etc.), qu'elles soient volontaires ou non se multiplient. Une étude réalisée par Xerfi[34] pour le compte de la FFP (Fédération de la Formation Professionnelle) présente le développement de ces situations comme une des 6 grandes mutations du marché du travail.

L'étude indique que le taux de reconversion professionnelle est aujourd'hui de 22 %. Pour certains secteurs économiques (électricité et électronique, artisanat, commerce, industrie de process), il dépasse les 30 %.

Les transitions professionnelles sont un des grands défis des années à venir.

Sera-t-il possible de relever ce défi avec des moyens en baisse ?

34 XERFI, Cartographie de l'écosystème du développement des compétences en France, infographie, octobre 2019, p. 8.

3- Le PTP à la loupe

Le PTP pour les salariés : droits et critères d'accès

Le PTP pourra être utilisé pour contribuer à financer des projets dont l'objet devra exclusivement être un changement de métier ou de profession (Code du travail art L 6323-17-1).

Afin de permettre la reconversion, le PTP donnera accès à toutes les formations éligibles au CPF (formations inscrites au RNCP, blocs de compétences, formations inscrites au répertoire spécifique, etc.).

Pour bénéficier de ce PTP, les salariés devront mobiliser les crédits acquis sur leur CPF auxquels s'ajouteront des ressources complémentaires issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Les droits accordés au salarié sont très proches de ceux accordés auparavant pour le CIF :

- droit à une autorisation d'absence ;
- droit à congés payés ;
- droit au retour en entreprise ;
- droit à rémunération lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail.

Le financement du PTP est opéré selon les bases suivantes :

indemnisation des frais pédagogiques et annexes à la formation ;

- indemnisation des frais de validation des compétences et connaissances ;
- maintien à 100% de la rémunération dans la limite de deux fois le SMIC ; au-delà prise en charge à 90% pour les formations sur une année (ou d'une durée de 1200h pour les formations discontinues ou à temps partiel) et à 60% pour les années suivantes (ou formations à partir de la 1201ème heure).

Le salarié doit justifier d'au moins 2 années d'activité consécutives ou non, dont une au sein de la même entreprise. Ces durées sont appréciées quelle que soit la nature du contrat.

S'ajoutent à ces critères d'éligibilité liés au salarié et au contrat, des règles relatives à la procédure de dépôt de la demande et à la continuité de l'activité dans l'entreprise :

- la demande doit être formulée 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois et 60 jours si elle dure moins de 6 mois ;
- l'employeur a 30 jours pour répondre, à défaut l'autorisation est accordée ;
- l'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois soit en raison de préjudices liés à l'absence du salarié, soit en raison d'un taux absentéisme pour congé de transition dépassant des seuils fixés selon la taille de l'entreprise (2% pour les entreprises de 100 salariés et plus, 1 salarié à la fois pour les autres) ;
- la salarié doit obtenir un positionnement auprès de l'organisme de formation (acquis, compétences, etc.) permettant d'estimer la durée du parcours de formation et par conséquence son coût.

Le conseil en évolution professionnelle peut être mobilisé au préalable (voir partie II-A-2.1 « Du CEP 2014 au CEP 2018 ») afin de réfléchir aux évolutions possibles et de travailler le projet de transition.

Compte tenu de la mobilisation obligatoire du CPF et du montant crédité annuellement sur ce compte, il y a un réel enjeu pour les actifs à s'engager dans une réflexion préalable et à ne pas mobiliser leur CPF dans une logique court-termiste.

Le PTP pour les demandeurs d'emplois démissionnaires : droits et critères d'accès

L'article 49 de la loi du 5 septembre 2018 a ajouté la possibilité d'une indemnisation

par un revenu de remplacement pour les personnes démissionnaires en projet de « reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise ».

En cas de privation d'emploi à la suite d'une démission, le travailleur qui poursuit un projet de reconversion professionnelle a donc droit à une allocation chômage. Il peut mobiliser son CPF afin qu'il contribue à la réalisation de son projet de reconversion.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale de sa région atteste du caractère réel et sérieux de son projet de reconversion professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise.

Il faudra justifier de 5 années d'ancienneté auprès de l'ancien employeur et ne pas démissionner préalablement à la demande de CEP.

Les critères de validité du projet porteront sur la cohérence du projet, l'identification des caractéristiques du métier visé, la pertinence de la formation retenue et les modalités de financement mais aussi sur les perspectives d'emploi.

Il est prévu 30 000 CPF pour des démissionnaires.

Schéma : Le parcours des « démissionnaires »

Question

Comment les individus pourront-ils arbitrer dans leurs décisions de mobilisation du CPF entre le court terme et le long terme ?

Quelles possibilités les salariés auront-ils de se former en dehors du projet professionnel ?

La réforme garantira-elle des résultats à la hauteur de ceux évalués pour le CIF (gestion humaine des projets, mutualisation des moyens, niveau d'insertion, réduction de la précarité, etc.) ?

Quelles possibilités de PTP auront les actifs dont les CPF seront épuisés ?

4- Un acteur clé, la CPIR (Transitions Pro)

Jusqu'au 31 décembre 2018, les fonds permettant le financement des CIF étaient collectés par les Organismes paritaires collecteurs agréés des congés individuels de formation (OPACIF).

Les CIF étaient gérés par :

- certains OPCA de branches qui jouent aussi le rôle d'OPACIF (AFDAS, FAFSEA, FAF TT, UNIFAF, UNIFORMATION) ;
- une AGECIF (une entreprise ou un groupe d'entreprises) ;
- un FONGECIF, régional, paritaire et interprofessionnel.

La loi de 2018 a supprimé les OPACIF et FONGECIF et créée les CPIR chargées du PTP mais aussi de l'information et du suivi régional du CEP, de la GPEC territoriale et du déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles régionales, dont CléA.

Avec la signature de l'accord national interprofessionnel du 15 mars 2019 constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont créées :

- des CPIR régionales dénommées « Transitions Pro », gérées par des associations paritaires et administrées par des conseils d'administrations composés de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- une association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (ANCPIEP) dénommée Certif'Pro, chargée d'harmoniser et de coordonner les activités des CPIR.

Pour les PTP les missions attribuées à la CPIR sont :

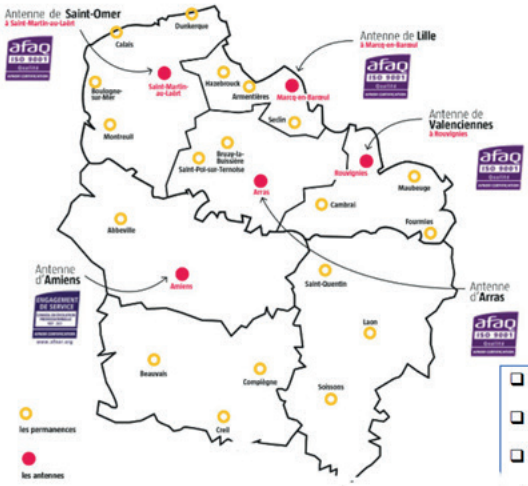
- l'instruction des demandes des salariés ;
- l'examen du caractère réel sérieux des projets de reconversion ;
- le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre des PTP ;
- l'indemnisation des frais prévus (frais pédagogiques, frais annexes, frais de validation des compétences et connaissances, rémunérations des bénéficiaires et cotisations sociales conventionnelles (article D. 6323-1 du code du travail).

La délibération 2019-02-008 du 14 février 2019 du conseil d'administration de France compétences applique un taux de 39% au PTP pour la répartition du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance au titre de l'année 2019.

Pour approfondir

FONGECIF Hauts-de-France : une structure de proximité

Le FONGECIF de la région Hauts-de-France offre des services de proximité assurés par 5 antennes sur la région (Amiens, Arras, Lille, Saint-Omer & Valenciennes) et 19 permanences locales (Abbeville, Armentières, Beauvais, Boulogne-sur-Mer, Bruay-la-Buissière, Calais, Cambrai, Compiègne, Creil, Dunkerque, Fourmies, Hazebrouck, Laon, Maubeuge, Montreuil, Saint-Pol-sur-Ternoise, Saint-Quentin, Seclin, Soissons). Des dizaines de milliers de personnes bénéficient de ces services de proximité. Que deviennent-ils ?



Le FONGECIF en région Hauts-de-France :

- 5 antennes : Amiens, Arras, Lille, Saint-Omer & Valenciennes
- 19 permanences : Abbeville, Armentières, Beauvais, Boulogne-sur-Mer, Bruay-la-Buissière, Calais, Cambrai, Compiègne, Creil, Dunkerque, Fourmies, Hazebrouck, Laon, Maubeuge, Montreuil, Saint-Pol-sur-Ternoise, Saint-Quentin, Seclin, Soissons

(*Source : Fongecif HdF, https://fongecif-hdf.fr/nous-contacter/*)

- 47 000 personnes accueillies, informées et orientées
- 13 000 personnes ayant bénéficié d'un accompagnement
- 5 500 dossiers financés

(*Source : Fongecif HdF, https://fongecif-hdf.fr/le-fongecif-hauts-de-france/chiffres-cles/*)

Question

Quelles seront les ressources affectées au Projet de Transition Professionnelle ?

Comment sera financé le positionnement préalable à l'action de formation pour tout dossier de PTP ? Et par qui ? Le salarié ? L'organisme de formation ?

Le FONGECIF Hauts-de-France : une structure de proximité (5 antennes, 19 permanences) : que va devenir cette structure de proximité ? Que deviennent les personnels **au niveau national alors qu' « environ un tiers des quelques 800 postes actuels pourrait être supprimé selon les chiffres disponibles début octobre 2019 » ainsi que l'indique une dépêche AEF en date du 25 octobre 2019) ?**

Avant / Après

Du CIF au PTP : un recentrage sur le projet professionnel

Droit avant le 31 12 2018	Loi « Avenir professionnel »
• Le CIF : Congé Individuel de Formation	• Le projet de transition professionnelle dit aussi "CPF de transition professionnelle"
• Les OPACIF : Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation	• CPIR : Commissions Paritaires paritaires Interprofessionnelles interprofessionnelles Régionalesrégionales
• Les FONGECIF : Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation.	• Le salarié doit avoir une ancienneté de 2 ans de salariat dont 1 an dans l'entreprise
• Un congé qui permet à un salarié en CDI ou CDD de s'absenter de son poste pour suivre une formation de longue durée (1 an à plein temps ou 1 200 h à temps partiel) qui n'est pas forcément en rapport avec l'activité du salarié.	
• Permet au salarié d'accéder à une certification, à un niveau supérieur de qualification, d'évoluer, de se reconvertir, d'enrichir ses connaissances ou de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice d'activités bénévoles.	• Une mobilisation particulière du CPF : il contribue au financement d'une formation certifiante (RNCP ou CNCP), destinée exclusivement à changer de métier ou de profession
• L'organisme financeur (OPACIF ou FONGECIF) offre un service de conseil et d'accompagnement, examine et valide le dossier et prend en charge les frais de formation.	• Positionnement préalable obligatoire pour adapter la durée de la formation. Possibilité, de manière facultative, d'un accompagnement gratuit par un opérateur du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) qui aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement.
	• Le Projet de Transition Professionnelle est présenté à la CPIR qui en apprécie la pertinence, instruit la demande et finance le projet
• Le salarié voit son salaire maintenu à 100%, 90%, 80% ou 60% du salaire antérieur (en fonction du niveau de rémunération et du type de formation). Il a la garantie de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation.	• Le salarié bénéficiaire du Projet de Transition Professionnelle a droit à une rémunération minimum déterminée par décret, versée par l'employeur et remboursée par la CPIR.
• Sauf raisons de services justifiés, l'employeur est tenu d'autoriser l'absence.	• Le CPF de transition ne relève pas d'une régulation de branche. Gestion au niveau interprofessionnel.

Ce qu'il faut retenir

- La transition professionnelle est un moment de rupture dans la carrière professionnelle; entre deux situations professionnelles, c'est une période pendant laquelle les individus peuvent se trouver dans des situations et statuts divers.
- Le CIF est remplacé par le PTP qui restreint le champ des possibles en matière d'éducation permanente et se concentre sur le projet professionnel au sens strict.
- L'accompagnement des projets professionnels est un facteur de maintien en emploi et de réduction de la précarité comme en témoignent les enquêtes auprès des bénéficiaires du CIF.
- Le PTP permet aux salariés de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle, de changement de métier.
- Les formations possibles sont celles qui sont éligibles au CPF.
- Les individus devront mobiliser les droits acquis sur leur CPF.
- Le PTP garantit des droits pour le salarié : autorisation d'absences, indemnisation des frais de formation, maintien de rémunération et droit à congés payés.
- L'employeur ne peut pas s'opposer au PTP sauf à justifier de difficultés ou préjudices importants ou encore d'autorisations d'absences pour PTP pour d'autres salariés.
- Les personnes qui ont un projet professionnel validé par les CPIR pourront démissionner et disposer de leurs droits à l'allocation chômage.
- Les PTP seront analysés, validés et financés par les CPIR, instances paritaires créées au niveau régional pour prendre en charge les PTP (elles ont aussi en charge le suivi de la mise en œuvre de l'accompagnement des projets professionnels à travers les CEP).

POUR ALLER PLUS LOIN

- Sur la transformation du CIF en " CPF de transition professionnelle "(PTP) : la chronique 134, publiée en avril 2018, de Jean-Marie Luttringer :
- https://www.jml-conseil.fr/wa_files/134_20La_20transmutation_20du_20CIF.pdf
- Toujours sur le remplacement du CIF par le "CPF de transition professionnelle " : un article de Benedicte Zimmermann dans Le Monde du 5 juin 2018 : "Formation continue : " L'introduction de la liberté de choisir est aussi celle de la liberté de financer "
- Sur le CPF des travailleurs non-salariés et ses impacts juridiques : la chronique 137, publiée en juin 2018, de Jean-Marie Luttringer,
- https://www.jmlconseil.fr/wa_files/137_20Quel_20CPF_20pour_20les_20travailleurs_20non-salari_C3_A9s_20.pdf

E- UNE NOUVELLE DONNE POUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La recherche d'un « système de certification professionnelle efficient »[35], ainsi se présente ce que Jean-Marie Luttringer a identifié comme « une réforme dans la réforme de la formation tout au long de la vie ».

En quoi consiste cette « réforme dans la réforme » ? Qu'est-ce qu'elle change et qu'est-ce qu'elle ne change pas ? Quels sont ses enjeux ? Comment s'articule-t-elle avec transformations « systémiques » de la formation professionnelle et de l'apprentissage ? Quelle place occupent les diplômes, titres et autres certifications dans le nouvel environnement décrit par la loi « Avenir professionnel » ? Telles sont quelques-unes des questions soulevées par les dispositions concernant la certification professionnelle.

Mais pour commencer, quand on parle de certification professionnelle, de quoi parle-t-on ?

1- Quand on parle «certification», de quoi parle-t-on ?

1.1- La double portée symbolique et technique de la certification professionnelle

On certifie des produits, des services ou des institutions, on certifie également des personnes. On retrouve cette dualité dans la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, où la notion de certification intervient de façon centrale à deux reprises :

> Quand il est question de la **certification « qualité »** des organismes de formation (article 6).

> Au moment où la réforme des **« certifications professionnelles »** est abordée (article 31).

« Si les différentes procédures de certification obéissent au plan juridique à des règles similaires, en revanche, les autorités investies du pouvoir de certification, et les effets juridiques de celle-ci, se différencient selon qu'il s'agit de certifier des personnes, ou des produits et services. Les certifications des personnes, dont les certifications professionnelles, contribuent ***à la construction de leur identité sociale. Elles ont, à ce titre, une valeur symbolique qui transcende leur valeur juridique et technique*** *et qui les distingue des certifications de produits et de services qui ne sont que de simples repères pour les financeurs et les consommateurs. La formation professionnelle et l'apprentissage connaissent ces deux logiques de certification[36]. »*

*« La certification professionnelle, profondément reformée par la loi du 5 septembre 2018, objet de la présente chronique, vise à instituer « **un état professionnel de la personne** », comparable à son état civil. » ajoute Jean-Marie Luttringer (id., p. 2).*

1.2- La certification comme reconnaissance de la qualification professionnelle

Comment cette « identité sociale » et cet « état professionnel de la personne » trouvent-ils leur traduction concrète ? « La certification est un terme qui désigne tout diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle remis à une personne pour **attester de sa qualification.** », propose France compétences **(https://certificationprofessionnelle.fr).**

L'article L. 6113-1 du Code du Travail ne dit pas autre chose :

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les

35 Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, p. 134.

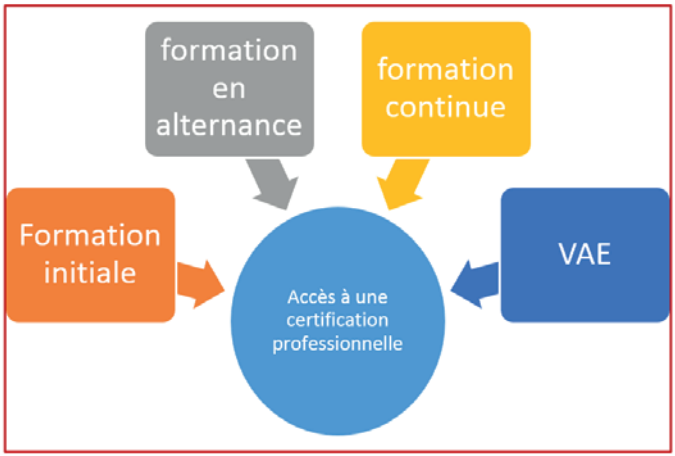
36 Jean-Marie Luttringer, « Chronique 150 – Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle », p. 1.

situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

On le voit, le Code du Travail lie étroitement la **certification professionnelle à la qualification** exigée pour exercer des activités et des situations professionnelles définies. Il fait de la certification une validation et **une reconnaissance sociales de la qualification professionnelle.**

De ce point de vue, la loi « Avenir professionnel » n'est pas en rupture avec le passé, au contraire. Elle reprend et poursuit un mouvement qui est plus ancien et qui accompagne l'émergence de ce que Jean-Marie Luttringer appelle le « ***concept unificateur de « certification*** » » (Jean-Marie Luttringer, id., p. 2). Ce concept unifiant de certification fait son apparition avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Concept unificateur, c'est-à-dire rassemblant sous le même vocable les diplômes et titres à finalité professionnelle, mais aussi les CQP (Certificats de Qualification Professionnelles) des branches ou d'autres diplômes, brevets ou certificats.

Plus globalement, le concept de **certification** « *traduit le passage d'une validation de la formation, basée sur un programme et des connaissances à une* ***certification des compétences au sens de capacité démontrée à l'exercice d'une activité professionnelle.*** *Le changement de terminologie renvoie à un changement de nature et de finalité : là où le diplôme sanctionnait plutôt un niveau d'étude et un niveau de connaissances, la certification professionnelle a pour objectif de garantir la capacité à exercer une activité. Les titres et diplômes, historiquement ancrés dans le monde de l'éducation se trouvent entrainés vers le monde du travail. La loi du 5 septembre 2018 a entériné cette évolution* ***en transposant l'essentiel du droit de la certification professionnelle du code de l'éducation au code du travail.*** » (Jean-Marie Luttringer, « id., p. 2-3).



Infographie CESER Hauts-de-France

Perspectives historiques

Les premiers pas vers un système de la certification professionnelle

1972 (en application de la loi du 16 juillet 1971) : création des CPC (Commissions Professionnelles Consultatives) pour la validation des diplômes et titres professionnel

Loi de de modernisation sociale du 17 janvier 2002 :

> Institution de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : possibilité d'accéder à un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification sans passer par une action de formation.

> Création du RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle) dédié à l'enregistrement des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification.

> Création de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) pour l'actualisation du RNCP.

1.3- Les certifications professionnelles : pour quelle utilité ?

Reconnaissance sociale d'une qualification professionnelle, c'est-à-dire d'une capacité reconnue à exercer telle ou telle activité professionnelle, la certification est un repère essentiel et un puissant marqueur social, que ce soit pour l'entreprise ou pour les individus.

1.3.1-Pour l'entreprise

« Les certifications professionnelles constituent des indicateurs de qualification sociale servant notamment de repères aux employeurs dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines. » (FPSPP, Mise en place d'une démarche CQP/CQPI au sein d'une branche – Guide méthodologique à l'usage des CPNE (Guide validé par le CPNFP du 16 mars 2012)).

La reconnaissance sociale, délivrée par une autorité légitime que constitue une certification professionnelle, permet, entre autres, à l'entreprise :

- **De faciliter et de sécuriser le recrutement d'un salarié à un métier particulier.**
- **De constituer un repère de la maîtrise par un salarié des compétences et connaissances requises pour l'emploi qu'il occupe.**
- **De fidéliser les salariés qualifiés déjà en poste.**
- **De permettre la négociation collective avec les partenaires sociaux.**
- **De construire des repères collectifs légitimes dans l'entreprise.**
- **De disposer d'un facteur de motivation du salarié.**
- **De contribuer au développement des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise.**
- **De permettre des évolutions professionnelles, des mobilités internes et une plus grande capacité d'adaptation aux mutations.**
- **De permettre la conquête de nouveaux marchés.**

1.3.2-Pour l'individu

« La détention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle est un élément essentiel de positionnement sur le marché du travail. La population adulte peu ou pas qualifiée ou

possédant une qualification inadaptée est, à ce titre, la plus menacée par l'exclusion du marché du travail. La cohérence et l'efficience de la politique de certification professionnelle sont donc un ***enjeu majeur*** *pour le ministère du Travail et un* ***levier significatif*** *pour renforcer en amont la qualité de la formation professionnelle. » (Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, p. 134).*

Un enjeu majeur et un levier significatif : ce diagnostic du Ministère du Travail, fait au moment où il présente le projet de loi dont la version définitive sera promulguée un peu plus de quatre mois plus tard, est très largement partagé, même quand il conduit à promouvoir des orientations qui peuvent diverger.

S'appuyant sur une enquête réalisée par le CEREQ (« Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013 », Cereq, Enquêtes n°1 octobre 2017), l'Observatoire des inégalités notait : *« Les jeunes générations subissent globalement les conséquences d'un marché du travail qui reste morose. Mais* ***les écarts en matière d'emplois sont énormes entre les diplômés et les autres.****»*

Le diplôme est **une arme sur le marché** du travail et « face à la précarité, au chômage et aux bas salaires, le diplôme demeure un **atout essentiel.** »[37].

Des observations analogues ont été faites, et à plusieurs reprises, au sujet de l'ensemble de la population active.

Encadré - L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme

Ce que met en lumière l'Observatoire des inégalités :

• 70% des jeunes sortis du système éducatif en 2013 ont travaillé en emploi à durée déterminée (CDD, intérim, etc.) pour leur premier poste. C'est le cas d'environ 8 jeunes sur 10 qui n'ont au mieux que le baccalauréat, un CAP-BEP, voire aucun diplôme. La proportion de jeunes en CDD diminue avec l'élévation du niveau d'études : 52% des titulaires d'un bac + 5 débutent par un contrat précaire.

• « Une fois dans le monde du travail, les écarts entre les jeunes continuent de se creuser en fonction de leur diplôme. » 3 ans après la fin de leurs études, 39% de ceux qui travaillent ont un emploi à durée déterminée, mais les non-diplômés sont près de 2 fois plus (65%) que la moyenne dans ce cas. Un tiers seulement des non-diplômés a décroché un CDI, contre 82% des bac + 5. « Un marché du travail à deux vitesses se constitue, déjà entre les jeunes adultes ».

• « Face au chômage, les inégalités sont encore plus grandes. » En 2016, 1 jeune non diplômé sur 2 sortis de l'école en 2013 était au chômage, contre 10% des bac + 5, et 6% des titulaires d'un doctorat. « Une partie des diplômés connaît le chômage, mais beaucoup plus rarement que ceux qui n'ont pas de titre scolaire à valoriser sur le marché du travail. »

C'est ce qui a amené les auteurs du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle) de la Région Hauts-de-France à noter en préambule du Contrat de plan : « Dans ce contexte très marqué, le lien entre niveau de qualification et niveau de chômage est établi de multiples manières, à tous les âges de la vie. Face à cet enjeu, il est donc primordial de travailler à la montée en compétence de la région Hauts-de-France et de faire de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue pour chaque jeune et chaque adulte de notre région. » (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles – 2017-2021 - Région Hauts-de-France, p. 5).

37 Observatoire des inégalités, « L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme ».

Encadré – Niveau de formation en région Hauts-de-France

Le niveau de formation de la population régionale est inférieur à la moyenne nationale :

• 37% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est non-diplômée (32% en France).

• Certains territoires comptent plus de 40% de non-diplômés : Thiérache, Péronne, Abbeville, Vallée de la Bresle – Vimeu.

• 1/4 de la population dispose d'un niveau V tout comme au national.

• La part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente en région mais reste inférieure de plus de 5 points à celle de la France.

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles – 2017-2021 - Région Hauts-de-France, p. 17.

Pour approfondir

Le diplôme : le canal par lequel s'opère l'effet discriminant de l'origine sociale

« Des écarts faiblement liés aux structures familiales… »

Par construction, le niveau de vie des individus dépend de la structure de leur ménage, notamment du nombre d'enfants à charge. L'analyse statistique montre toutefois que les écarts de niveau de vie entre origines sociales ne sont pas liés aux écarts de structure familiale: la prise en compte du type de ménage ne réduit que de 1 % l'écart de niveau de vie entre enfants d'ouvriers non qualifiés et enfants de cadres supérieurs, à âge, origine migratoire et sexe donnés.

De fait, les structures familiales varient peu en fonction de l'origine sociale. La probabilité d'être en couple entre 30 et 45 ans est proche quels que soient l'origine sociale et le sexe. Tout au plus peut-on relever qu'en moyenne sur cette tranche d'âge les fils et filles d'ouvriers sont un peu plus nombreux que les fils et filles de cadres supérieurs à avoir des enfants (respectivement 69% et 75% contre 61% et 68%). De même, au sein des ménages avec enfants, le nombre moyen d'enfants varie peu avec l'origine sociale (1,96 pour les enfants d'ouvriers et 1,87 pour les enfants de cadres supérieurs).

« … mais beaucoup plus au niveau de diplôme »

Les écarts de revenus sont à l'inverse fortement liés aux écarts de niveaux de diplômes entre catégories d'origine. Cet effet est mesuré par différence, en estimant l'influence de l'origine sociale à âge, sexe, origine migratoire et structure familiale donnés, avec et sans effet du niveau de diplôme. La prise en compte de ces écarts de diplôme diminue de moitié la part attribuable aux écarts d'origine sociale (voire plus pour la probabilité d'appartenir aux 20% les plus modestes). Autrement dit, l'influence de l'origine sociale sur le niveau de vie des individus transite pour moitié par l'influence qu'elle exerce sur le niveau de diplôme obtenu. »

Clément Dherbécourt, Nés sous la même étoile ? Origine sociale de niveau de vie, France Stratégie, La Note d'analyse, n° 68, juillet 2018, https://www.strategie.gouv.fr/publications/nes-meme-etoile-origine-sociale-niveau-de-vie

? Question

La réforme de la certification professionnelle va-t-elle permettre de surmonter ces difficultés? Va-t-elle permettre un accès socialement moins inégalitaire à la certification et à l'élévation en compétence ?

Va-t-elle rendre plus effectif le droit ouvert par l'article L.6111-1 du Code du Travail à la montée en qualification pour chaque personne (l'article indique que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui « constitue une obligation nationale », doit «permettre à chaque personne (…) de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle) ?

2- La certification professionnelle : une « réforme dans la réforme » (J.-M. Luttringer) pour mieux prendre en compte les besoins des entreprises

Rendre le système de certification plus réactif, et donc plus réceptif aux évolutions des besoins en compétences des entreprises, simplifier les conditions d'enregistrement dans les répertoires nationaux, associer de façon plus étroite le monde économique – en premier lieu les branches professionnelles – à la concertation menant à l'enregistrement des certifications, réguler la qualité de l'offre de certification (y compris l'offre privée), mieux évaluer l'efficacité socio-économique des certifications, mieux articuler la certification avec les politiques de l'emploi et de la formation professionnelles, tels sont les objectifs de la réforme du système de certification.

Les changements apportés par la loi « Avenir professionnel » :

- Les deux répertoires nationaux (RNCP et Répertoire spécifique) maintenus mais rénovés.
- Une nouvelle définition et une nouvelle composition (en blocs de compétences) des certifications professionnelles.
- Un élargissement de la notion de « formation certifiante » intégrant les blocs de compétences et les certifications enregistrées dans le Répertoire spécifique.
- Un nouveau cadre définissant les niveaux de qualification : le Cadre national des certifications.
- Le pilotage et la régulation de la certification intégrés à France compétences à travers sa Commission de la Certification Professionnelle.
- Une refonte des Commissions Professionnelles Consultatives .
- De nouvelles procédures et de nouveaux critères d'enregistrement au RNCP et au Répertoire spécifique.

Pour approfondir

Le calendrier de la refonte des instances de certification professionnelle

• 1er janvier 2019 : toute certification professionnelle doit être structurée en blocs de compétences pour être enregistrée au RNCP.

• Février 2019 : mise en place du système de téléprocédure pour les demandes d'enregistrement (effectivement mise en place le 13 février 2019, https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/).

• Mars 2019 : installation de la Commission de la Certification Professionnelle (CCP) de France compétences (effectivement installée le 13 mars).

• Avril 2019 : premier examen des dossiers d'enregistrement sur la base des nouveaux critères.

•Avril 2019 : nouveau site internet des Répertoires de certifications (site web Certificationprofessionnelle.fr effectivement mis en place en juin 2019, https://certificationprofessionnelle.fr).

• Été 2019 : publication de la liste des métiers en tension ou en forte évolution.

• Septembre 2019 : mise en place des nouvelles Commissions professionnelles consultatives (CPC) au sein des ministères.

Les principales mesures de la loi « Avenir professionnel » (articles 31 et 45) et des décrets d'application (décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018, décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018, décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019, arrêté du 19 février 2019) en matière de certification professionnelle :

- Evolution des répertoires nationaux : RNCP (certifications professionnelles) et Répertoire spécifiques (habilations et certifications transversales et complémentares).
- RNCP et Répertoire spécifique sont actualisés par France compétences.
- Les certifications professionnelles sont définies par les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.
- Les certifications sont classées par domaine d'activité et par niveau de qualification.
- Les niveaux de qualification sont établis selon un Cadre National des Certifications (CNC) conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC).
- Les certifications professionnelles sont obligatoirement constituées de blocs de compétences.
- Définition juridique des organismes certificateurs.
- Les Commission Professionnelles Consultives (CPC) sont composées au moins pour moitié par les organisations syndicales et les orgaisations patronales.
- 11 CPC au lieu de 14, dont le champ est redéfini.
- Les CPNE de branches peuvent transmettre aux CPC des propositions de création de diplômes ou de titres.
- L'avis des CPC sur les certifications est un avis conforme.

- Les CQP sont établis par une ou plusieurs CPNE de branches.
- Les projets de CQP sont transmis à la Commission de la Certification Professionnelle de France compétences et à la CDC.
- Les CQP peuvent être enregistrés au RNCP ou au Répertoire spécifiques.
- Diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont enregistrés au RNCP après avis des CPC.
- Les autres diplômes et titres à finalité professionnelle sont enregistrés au RNCP pour une durée de 5 ans par France compétences.
- Les habilitations et certification sont enregistrés au Répertoire spécifique pour une durée de 5 ans par France compétences.
- Conditions simplifiées d'enregistrement pour les certifications professionnelles portant sur des métiers particulièrement en évolution ou en émergence.
- France compétences peut demander des correspondances entre certifications professionnelles équivalentes.
- Des corresponsdances sont possibles entre habilitations ou certifications professionnelles et blocs de compétences de certifications professionnelles.
- Création d'une Commission de la Certification Professionnelle de France compétences en lieu et place de la CNCP.

Pour approfondir

RÉSULTATS ATTENDUS DE LA RÉFORME DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Quelques-uns des résultats attendus de la réforme de la certification professionnelle, tels qu'ils sont consignés dans l'Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147

- **Une lisibilité renforcée de l'offre de certifications et un cadre des qualifications clarifié et simplifié qui aide les employeurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification.**
- **Un système de certification réactif, qui prenne en compte l'évolution continue des besoins en compétences.**
- **Une régulation améliorée de l'offre de certification en lien avec une meilleure prise en compte des besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles.**
- **Des leviers d'action et une sécurisation juridiques renforcés pour l'examen des demandes d'enregistrement aux répertoires nationaux des certifications (RNCP et au Répertoire spécifique).**
- **Une procédure rendant possible le retrait d'enregistrement en cas de manquement aux engagements pris.**
- **Une meilleure coopération entre pouvoirs publics et acteurs économiques via une mutualisation et une professionnalisation des expertises.**
- **Des certifications publiques concertées avec le monde économique.**
- **Une meilleure homogénéité dans la qualité des certificats et des référentiels de l'offre de certification privée.**
- **Un avis conforme des partenaires sociaux impliquant un processus associant de manière beaucoup plus étroite les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales ainsi que les observatoires de branche ; une consécration dans les CPC de la place renforcée des partenaires sociaux.**
- **Une meilleure évaluation de l'efficacité socioéconomique des demandes d'enregistrement de certifications.**
- **Un cadre national de référence des certifications convergent avec le cadre européen.**
- **Un cadre juridique plus précis, avec des définitions unifiées au niveau de la loi de notions comme celles d' « organisme certificateur » ou de « blocs de compétences ».**
- **Une gouvernance de la certification fortement simplifiée, unifiée et mieux articulée stratégiquement avec le pilotage de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.**
- **Un développement des passerelles entre certifications publiques par un rythme de renouvellement plus rapide, et donc, une limitation de la durée de validité des certifications.**
- **Un renforcement de la logique de blocs de compétences et la mise en place de correspondances entre certifications équivalentes.**

2.1- Un paysage de la certification structuré par les deux répertoires nationaux

Deux répertoires nationaux existent, tenant à disposition des personnes et des entreprises les certifications reconnues comme facilitant l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle :

> Le Répertoire National de la Certification Professionnelle.

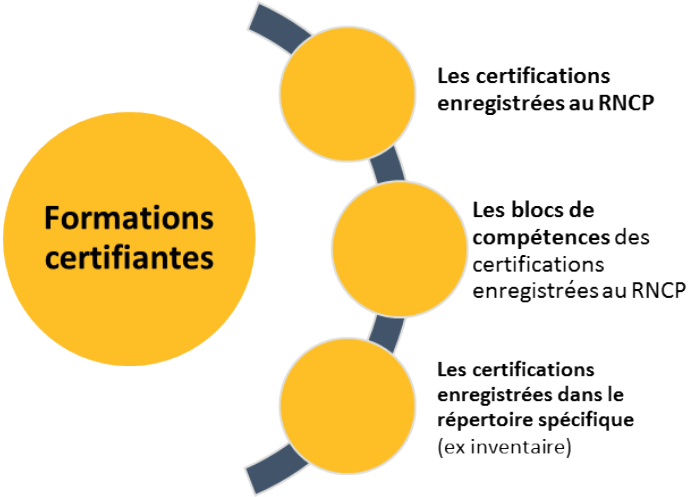
> Le Répertoire spécifique.

Pour approfondir

Répertoires nationaux	Nature des certifications	Exemples de certifications	Organismes certificateurs
Répertoire National des Certifications professionnelles	Diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État	✓ Diplômes à finalité professionnelle du ministère de l'Éducation nationale (licence professionnelle, BTS) ✓ Diplômes à finalité professionnelle d'autres ministères ✓ Titres à finalité professionnelle du ministère du Travail	✓ Ministères
	Diplômes et titres délivrés par des organismes publics ou privés	✓ Diplômes élaborés par le ministère de la Défense ✓ DU (Diplôme Universitaire d'une université) ✓ Certificats ou diplômes de la CCI ✓ Brevets de la CMA	✓ Ministères ✓ Organismes publics de formation ✓ Organismes privés de formation ✓ Organismes consulaires (CMA, CCI)
	Certifications professionnelles délivrées par les branches professionnelles	✓ CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) ✓ CQPI (Certificats de Qualification Professionnelle interprofessionnel)	✓ Branches professionnelles (dans le cadre des CPNE)
Répertoire spécifique	Certifications professionnelles délivrés par les branches professionnelles	✓ CQP ✓ CQPI	✓ Branches professionnelles (dans le cadre des CPNE)
	Compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles	✓ Certifications informatiques à forte valeur d'usage internationale	✓ Ministères ✓ Autres organismes certificateurs
	Socle de connaissances et de compétences professionnelles	✓ CléA ✓ CléA numérique	✓ Certif'Pro
	Certifications de compétences complémentaires à un métier	✓ Techniques de voix-off et de doublage (comédiens et journalistes) ✓ Technique du BIM (building information modeling – bâtiment) ✓ Certifications de soudure selon des normes de qualité	✓ Ministères ✓ Autres organismes certificateurs

L'existence de ces deux Répertoires nationaux, **mis au même niveau,** a une conséquence : stricto sensu, les certifications professionnelles ne sont pas les seules à avoir pleinement la dignité de « certifications ». Même si c'est encore « spécifiquement », les habilitations techniques ou les certifications transversales qui constituent le Répertoire spécifique sont mises sur le même plan que les certifications professionnelles.

Au-delà, **c'est la définition des formations certifiantes elle-même qui se voit élargie :**



Question

Si certifications professionnelles, certifications transversales et habilitations ainsi que blocs de compétences sont mis sur le même plan, ne court-on pas le risque de distendre le lien étroit qui associait certification professionnelle et qualification professionnelle ?

Ne va-t-on pas favoriser la confusion entre parcours certifiant (permettant l'accès à une certification) et parcours qualifiant (rendant possible la montée effective en niveau de qualification à travers l'accès à une certification) ?

Certains ne vont-ils pas imaginer, en forçant le trait, que la transversalité de certaines certifications pourrait bien suffire à garantir des mobilités professionnelles aux frontières sans cesse reculées, sans qu'il soit nécessaire de se donner les moyens de véritables reconversions professionnelles ?

2.2- L'enregistrement d'une certification dans un répertoire national

L'enregistrement d'une certification dans un des deux répertoires nationaux (RNCP ou Répertoire spécifique) fait intervenir deux types d'acteurs :

> Les organismes certificateurs, qui déposent des projets de certification ;

> Les instances de concertation et de validation, chargées de sélectionner, parmi ces projets, les sélections qui seront effectivement enregistrées au RNCP ou au Répertoire spécifique.

Encadré : les acteurs de la certification professionnelle		
Organismes certificateurs	Ministères certificateurs	> Ministère de l'Éducation nationale > Ministère de l'enseignement supérieur > Ministère du Travail > Ministère des Solidarités et de la Santé > Ministère de l'agriculture et de l'Alimentation > Ministère des Sports
	Organismes certificateurs publics ou privés	> CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)
	Organismes consulaires	> CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) > CMA (Chambre des Métiers et de l'Artisanat)
	Branches professionnelles	> CPNE (Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi)
	Certif'Pro	
Instances de concertation et de validation	CPC (Commissions professionnelles consultatives)	> 11 CPC nationales interministérielles
	Commissions de l'enseignement supérieur	> Comité de suivi des cycles LMD > CTI (Commission des titres d'ingénieur) > CCN-IUT (Commission consultative nationale des IUT) > CPN-IUT (Commissions pédagogiques nationales des IUT) > CEFDG (Commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion)
	France compétences	> Commission pour la Certification Professionnelle

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 consacre la notion de «certification» comme concept unificateur. Elle élargit sa définition au-delà des certifications professionnelles stricto sensu.

Mais elle maintient la diversité des procédures d'enregistrement et de validation des projets de certification, suivant le type de certification considéré.

Pour résumer (et pour anticiper ce que chacun pourra retrouver de façon plus détaillée dans les parties suivantes) :

> Toutes les certifications professionnelles doivent être enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

> Les habilitations, les certifications transversales ou complémentaires et le socle de connaissances et de compétences CléA doivent être enregistrées au Répertoire spécifique.

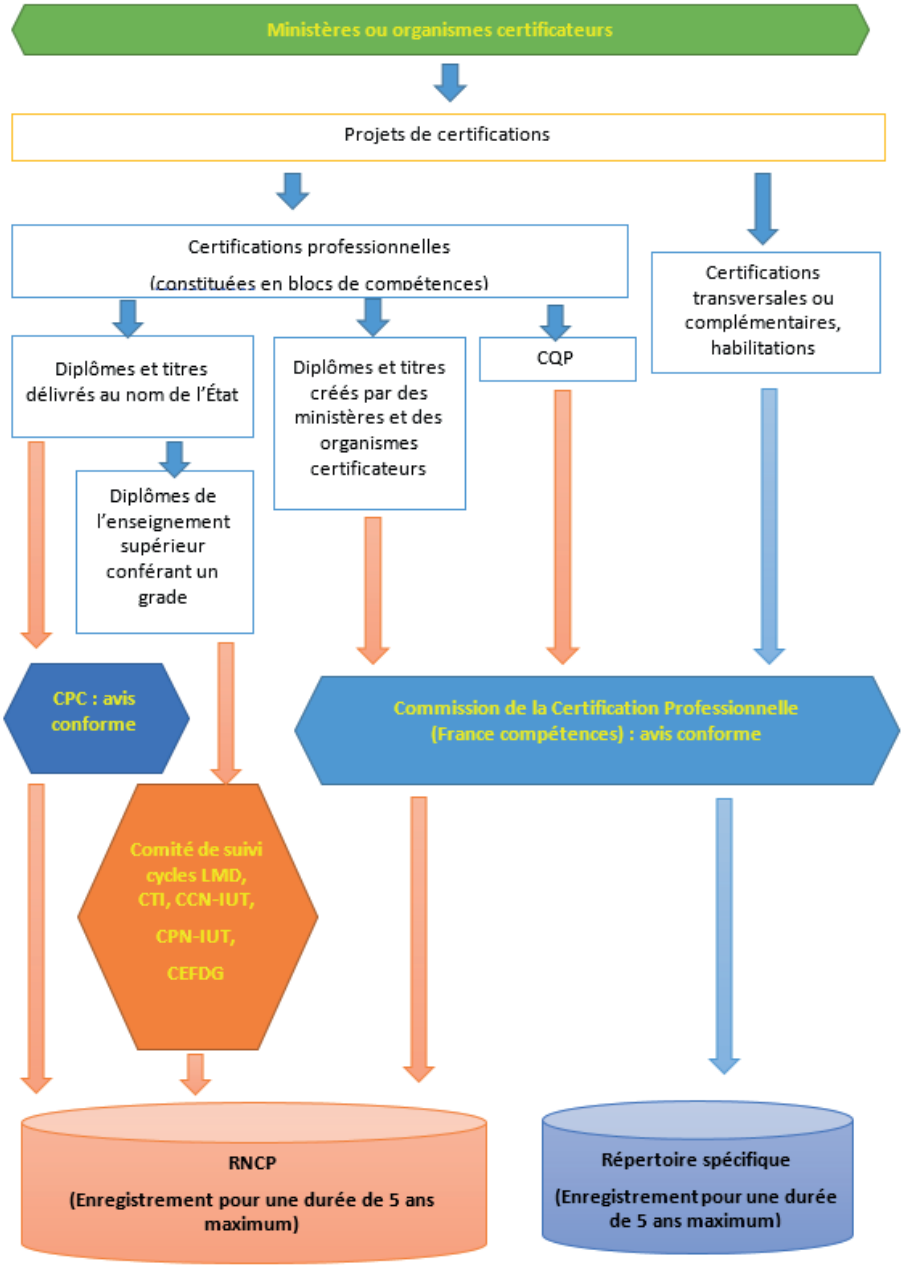
> Toutes les certifications professionnelles, destinées à être enregistrées au RNCP, doivent être découpées en blocs de compétences.

> Mais pas les certifications destinées à être enregistrées au Répertoire spécifique.

> Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État doivent être soumis à l'« avis conforme » des commissions professionnelles consultatives.

> A une exception près, tout de même, celle des diplômes de l'enseignement supérieur conférant un grade qui n'ont pas besoin de cet avis conforme des CPC : ils font l'objet d'une concertation spécifique dans une commission de l'enseignement supérieur.

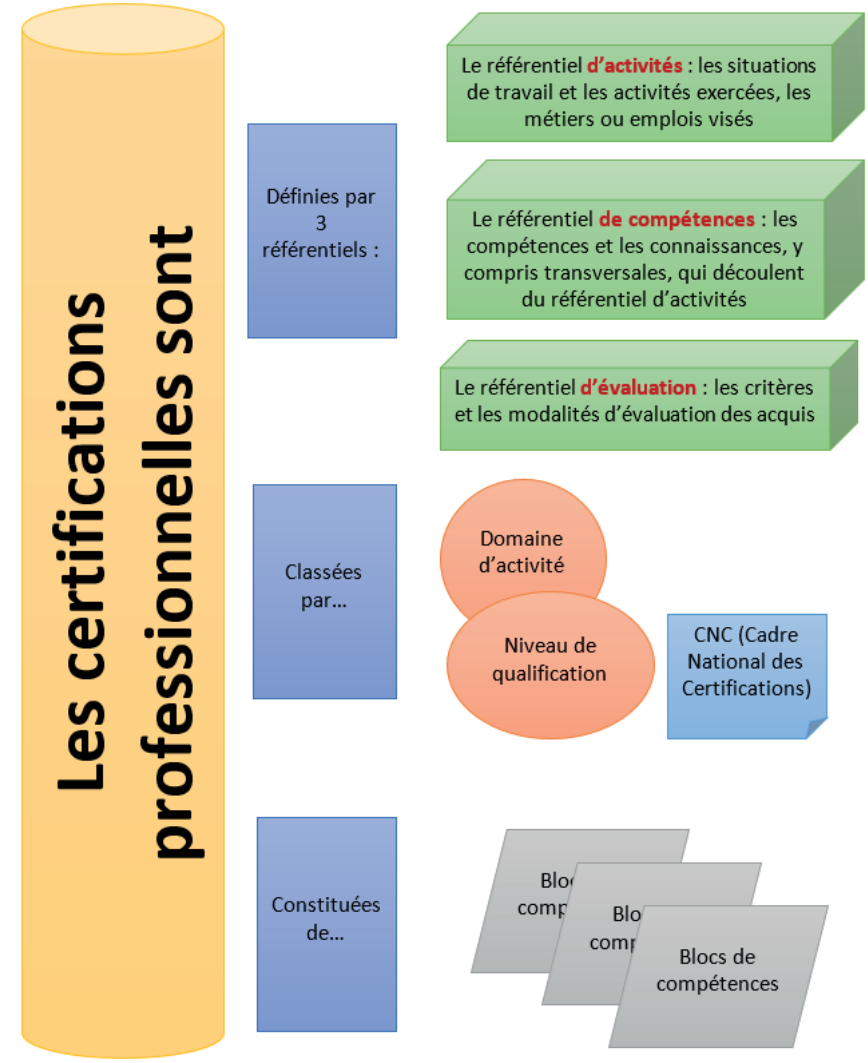
> Les autres certifications professionnelles (diplômes, titres et autres certifications créés par des ministères et des organismes certificateurs publics ou privés), toutes destinées à être enregistrées au RNCP, ainsi que les certifications destinées à être enregistrées au Répertoire spécifique doivent être soumises à l'« avis conforme » de la commission pour la certification de la certification professionnelle (CCP) de France compétences.



Infographie CESER Hauts-de-France

2.3- Les certifications enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles

Sont enregistrées dans le RNCP les certifications professionnelles qui permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles (article L. 6113-1 du Code du travail).



Infographie CESER Hauts-de-France

2.4- Les critères d'enregistrement au RNCP

Le cadre législatif mis en place par la loi « Avenir professionnel » impose deux contraintes majeures pour les certifications professionnelles :

> La présence de 3 référentiels : un référentiel d'activité, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

> Le découpage des certifications en blocs de compétences.

A ce cadre législatif s'ajoute un cadre réglementaire qui vise en particulier l'adéquation de la certification aux emplois visés.

Encadré – Les critères d'enregistrement au RNCP

• L'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle s'appuyant sur l'analyse d'au moins 2 promotions de titulaires du projet de certification professionnelle.

• L'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins 2 promotions de titulaires (contre 2 promotions auparavant) et comparé à l'impact de certifications visant des métiers similaires ou proches.

• La qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.

• La mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.

• La prise en compte des contraintes légales et règlementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle.

• La possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la VAE.

• La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation.

• Le cas échéant, la cohérence des correspondances totales ou partielles mises en place avec des certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences.

• Le cas échéant, les modalités d'association des CPNE de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

Article R. 6113-9 du Code du travail

2.5- Le Répertoire spécifique (l'ancien Inventaire) et les critères d'enregistrement au Répertoire spécifique

Sont enregistrées dans le Répertoire spécifique les habilitations, les certifications transversales et les certifications complémentaires aux certifications professionnelles (article L6113-6 du Code du travail).

Le cadre législatif mis en place par la loi «Avenir professionnel» n'impose que 2 des 3 référentiels obligatoires pour le RNCP : un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation. Le référentiel d'activités n'est pas obligatoire, mais une note de France compétences indique que, « étant entendu que l'élaboration d'un projet de certification nécessite au préalable une identification du besoin en compétences (qui prend appui sur une analyse des situations de travail), il s'avère qu'une certification du répertoire spécifique, dans la mesure où elle formalise les compétences transverses ou complémentaires associées à un métier, doit nécessairement identifier son adossement à l'activité ou aux activités relative(s) à ce métier. »

De même, le découpage des certifications en blocs de compétences n'est pas non plus requis, sauf si, comme c'est attendu, il y a construction de passerelles et de correspondances avec les blocs de compétences de certifications professionnelles.

A ce cadre législatif s'ajoute un cadre réglementaire qui vise en particulier L'adéquation de la certification aux emplois visés.

Encadré – Critères d'enregistrements des certifications et habilitations au répertoire spécifique

Les six critères retenus pour l'examen des demandes d'enregistrement des projets de certifications et habilitations au répertoire spécifique sont les suivants :

• L'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail.

• La qualité des référentiels de compétences et d'évaluation.

• La mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.

• La prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice des compétences professionnelles visées par le projet de certification ou d'habilitation.

• Le cas échéant, la cohérence des correspondances mises en place avec des blocs de compétences de certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

• Le cas échéant, les modalités d'association des commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

Article R. 6113-11 du Code du travail

2.6- Les changements concernant le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (la certification CléA)

Créé dans la foulée de l'ANI du 14 décembre 2013, institué par un décret du 13 février 2015, le CléA est une certification enregistrée hier à l'« Inventaire », aujourd'hui au Répertoire spécifique.

Le CléA s'adresse à des personnes peu qualifiées, sans certification professionnelle, et fragilisées socialement. « Le CléA, un diplôme pour ceux qui n'en ont pas » a pu déclarer Christian Janin, le président du Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (COPANEF, l'instance paritaire interprofessionnelle nationale aujourd'hui disparue qui gérait la certification CléA).

Le CléA est une certification unique, interprofessionnelle, reconnue au niveau national. Elle sanctionne l'acquisition d'un « Socle de connaissances et de compétences professionnelles » (S3CP) commun à tous.

CléA valide 7 domaines de connaissances et de compétences, avec 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation :

- La communication en français.
- L'utilisation des règles de bases de calcul et du raisonnement mathématique.
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
- L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe.
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Plusieurs organismes ont été habilités au niveau national interprofessionnel par le COPANEF pour délivrer le socle CléA. Parmi eux :

- L'AFPA.
- La Fédération nationale des UROF (union régionale des organismes de formation).
- Le Groupement 2A2C (CLPS « L'enjeu compétences » de Rennes, AFEC de Paris, CREPT Formation de Toulouse, ALAJI SAS de Nancy).
- L'INFREP (réseau national créé par la Ligue de l'Enseignement).
- Le réseau des APP.
- Le réseau des GRETA (groupement d'établissements de l'Education nationale).
- Le CCCA-BTP (réseau d'alternance Bâtiment et Travaux publics).
- Des CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences).
- Le CFPPA (Centre de formation professionnelle et de promotion agricole) Hauts-de-France.
- INFA/IRFA (formation de professionnels du service aux personnes).

Pour approfondir

Les 7 domaines de connaissances et de compétences professionnelles de CléA

1 La communication en français : écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire, formuler.

2 L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique : se repérer dans l'univers des nombres, résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations, lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités, se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique.

3 L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique : connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents, se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web, utiliser la fonction de messagerie. S'ajoute un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail : permettre l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

4 L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe : respecter les règles de vie collective, travailler en équipe, contribuer dans un groupe, communiquer.

5 L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel : comprendre son environnement de travail, réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet, prendre des initiatives et être force de proposition.

6 La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie : accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées, entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel, optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle).

7 La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires : respecter un règlement de sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité, avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques, être capable d'appliquer les gestes de premiers secours, contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie.

Deux changements ont concerné le dispositif CléA dans la dernière période :

(1) Le socle de compétences CléA a été complété par une certification aux fondamentaux du numériques : CléA Numérique. Un module complémentaire a été ajouté, faisant l'objet d'une certification spécifique (Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles). CléA Numérique ajoute 4 compétences clés :

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés.
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé.
- Interagir en mode collaboratif.
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

(2) La loi « Avenir professionnel » a mis fin au pilotage du dispositif CléA par le COPANEF via les COPAREF dans les régions, et à son financement par le FPSPP. Le COPANEF, les COPAREF et le FSPP ayant disparu avec la réforme de la formation professionnelle, le pilotage du dispositif CléA est assuré par Certif'Pro et son financement par le PIC (avec mobilisation possible par Pôle emploi) (Arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles).

Pour approfondir

L'association paritaire Certif'Pro

« Certif'Pro » est le nom donné à l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle par l'ANI du 15 mars 2019 (Accord national interprofessionnel par ailleurs constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales – les CPIR, renommées « Transition Pro »). Certif'Pro est une association paritaire nationale. Certif'Pro est chargée de la coordination des associations Transition Pro. Certif'Pro a également repris la gestion du dispositif CléA auparavant piloté par le COPANEF et financé par le FPSPP.

2.7- Le cas particulier des CQP

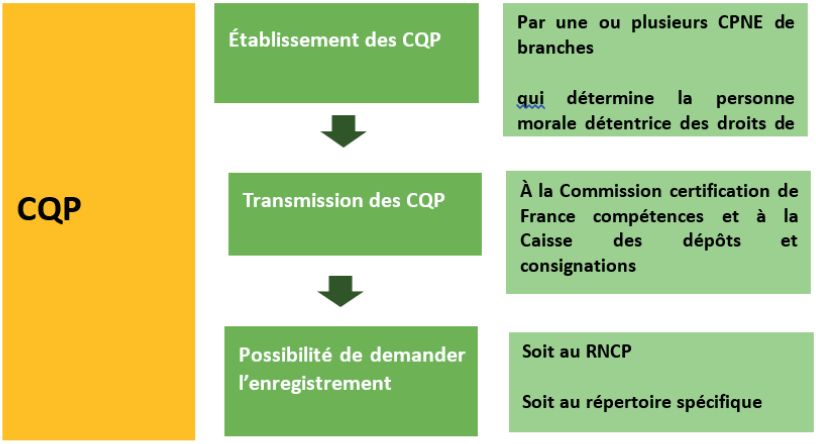
Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ont été créés au milieu des années 1980 pour accompagner les dispositifs de formation professionnelle en alternance mis en place au niveau des branches professionnelles.

Un CQP est une certification créée et délivrée par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 conditionne l'existence juridique d'un CQP à sa transmission à France compétences. Plusieurs modalités de reconnaissance juridique sont possibles :

- Un CQP reconnu dans les seules entreprises de la ou les branches concernées : il a été transmis à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.
- Un CQP que son titulaire peut faire valoir auprès d'entreprises d'autres branches et qui permet l'attribution d'un niveau de qualification (comme un diplôme ou un titre : il a été enregistré au RNCP.
- Un CQP éligible au CPF : il a été enregistré au RNCP ou au Répertoire spécifique.

A l'instar des autres certifications professionnelles, chaque CQP s'appuie sur un référentiel d'activités, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.



Infographie CESER Hauts-de-France

2.8- Le rôle devenu éminent des blocs de compétences

Trois changements majeurs concernent les blocs de compétences :

- La définition juridique apportée à la notion de « bloc de compétences ».
- L'introduction des blocs de compétences parmi les certifications à part entière (au même titre que les certifications professionnelles, les habilitations ou les certifications transversales).
- La structuration obligatoire des certifications professionnelles inscrites au RNCP en blocs de compétences.

La nouvelle définition juridique des blocs de compétences : ils sont conçus par l'article L.6113-1 du Code du Travail (créé par l'article 31 de la loi « avenir professionnel ») comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

A partir du 1er janvier 2019, toute nouvelle certification doit être constituée de blocs de compétences pour pouvoir être enregistrée au RNCP.

Les objectifs poursuivis :

- Permettre l'optimisation des parcours de formation.
- Constituer une voie d'accès progressive et modulaire à la certification et, au-delà, au métier visé.
- Faciliter l'organisation de parcours mixtes, la validation d'un bloc de compétences étant possible à l'issue d'une formation ou par la VAE.
- Favoriser la personnalisation des parcours du fait des possibilités d'équivalences entre blocs de compétences et de passerelles entre certifications. « Exemple : une personne, ayant obtenu un certificat de qualification professionnelle (CQP) dont certains blocs correspondent à ceux d'une certification plus généraliste, n'aura plus à valider l'intégralité des blocs pour la décrocher. » (Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », propos recueillis par Estelle Durant, Centre INFFO, le 28 mai 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/des-parcours-de-formation-plus-souples-grace-aux-blocs-de-competences).
- Constituer des certifications facilement accessibles au CPF : les blocs de compé-

tences, éligibles au CPF, sont adaptés à la réalité des moyens financiers que le CPF accorde à chaque actif ;

> Représenter des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail.

> Renforcer la logique d'employabilité et d'adaptation au changement : les compétences transversales à un même métier et les compétences transposables à plusieurs situations de travail ou à plusieurs métiers permettent la mobilité et la reconversion professionnelle.

Perspectives historiques

Les premiers pas vers un système de la certification professionnelle

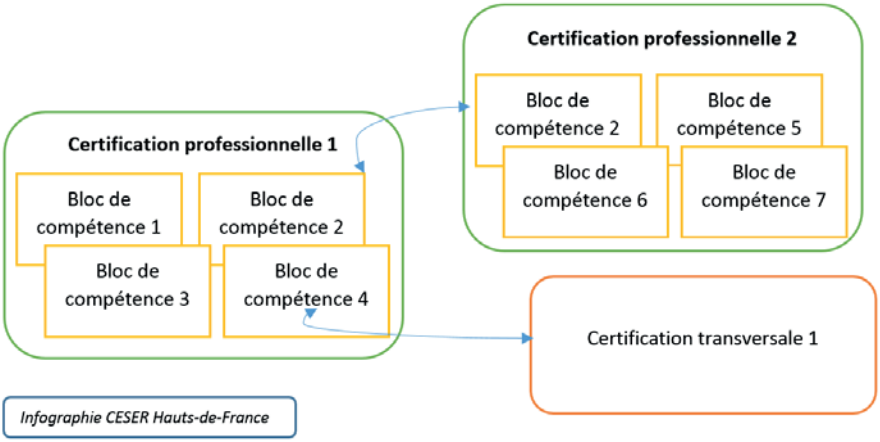
> La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a **introduit les blocs de compétences dans le Code du Travail.** Elle les définit comme « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire ». Elle met les blocs de compétences en relation avec les dispositions relatives aux formations éligibles au CPF.

> A la suite de cette loi, des travaux ont été engagés par la CNCP et le COPANEF en vue d'une **traçabilité et d'un usage facilité** des blocs de compétences.

> La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2019 (article 31) fait du découpage d'une certification professionnelle en blocs de compétences **la condition pour qu'elle soit enregistrée au RNCP.**

> L'article 9 de la même loi prévoit une expérimentation visant l'acquisition de blocs de compétences **dans le cadre des actions de VAE.**

Schéma : Favoriser les correspondances, les passerelles et les équivalences entre certifications



Infographie CESER Hauts-de-France

Encadré : Quels impacts sur les acteurs ?

Les organismes certificateurs vont être conduits à « repenser complètement l'organisation de leur certification. Pour cela il leur faut repartir du référentiel métier qui détaille les activités et les compétences pour les réorganiser en blocs. » .

Les organismes de formation : « Ceux qui préparent déjà à des certifications inscrites au RNCP vont être amenés à adapter leur offre et l'organisation de leurs modules. Dans certains cas, c'est toute l'ingénierie de formation qu'il faudra repenser. ».

(Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », propos recueillis par Estelle Durand, Centre INFFO, 28 mai 2019).

Question

Le découpage de toutes les certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, CQP, certifications privées) en blocs de compétences et l'institution des blocs de compétences comme certifications à part entière se donnent pour objectif de constituer une voie d'accès progressive et modulaire à la qualification et, au-delà, au métier visé. On imagine très bien qu'il puisse en être ainsi, par exemple pour des parcours qualifiants intégrant la VAE.

N'y a-t-il pas le risque qu'il ait aussi l'effet inverse, à savoir d'éloigner indéfiniment la montée réelle en qualification de certains publics ? Existe-t-il des conditions qui permettraient de neutraliser ce risque ?

2.9- La refonte des Commissions Professionnelles Consultatives

Créées en 1972, dans la foulée de la loi du 16 juillet 1971, les Commissions professionnelles consultatives (CPC) sont des instances consultatives qui **émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences.**

Les avis doivent tenir compte de l'évolution des qualifications, de leur usage dans le ou les champs professionnels concernés et de l'objectif de mise en cohérence des certifications professionnelles existantes.

Dans le cadre dessiné par la loi « Avenir professionnel », cet avis conforme des CPC sur les diplômes et titres professionnels d'État est indispensable pour qu'ils puissent être enregistrés au RNCP.

Encadré : Qu'est-ce qu'un avis conforme ?

Le droit français distingue les notions d'avis obligatoire, facultatif, simple et conforme. L'avis conforme oblige celui qui consulte à tenir compte de l'avis qu'il a recueilli pour prendre sa décision. Un avis conforme n'est requis que dans des cas limitativement et expressément prévus par la loi. Exemple d'avis conforme requis par la loi : celui obtenu de la CPC (Commission professionnelle consultative) préalablement à l'enregistrement d'un diplôme ou d'un titre professionnel au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Pour approfondir

Qu'est-ce qu'un grade ?

Les grades universitaires sont en France au nombre de quatre :

- **Le baccalauréat, qui constitue le premier grade universitaire.**
- **La licence.**
- **Le master.**
- **Le doctorat.**

L'État a le monopole de la collation des grades : l'usage des termes baccalauréat, licence, master et doctorat est en quelque sorte « réquisitionné » par l'État. Les grades sont toujours liés à un diplôme, car c'est l'obtention d'un diplôme qui permet l'obtention d'un grade. La notion de grade est très ancienne – un grade sanctionnant l'avancée dans un cursus –, mais elle a été reprise après la déclaration de Bologne (1999, consacrée au processus européen de rapprochement des systèmes d'études supérieures) qui visait à organiser dans l'ensemble de l'espace universitaire européen un « système de diplômes facilement lisibles et comparables », organisé en trois niveaux (L pour licence, M pour master, D pour doctorat).

Une exception : les diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle conférant un grade n'ont pas besoin de cet avis conforme des CPC, ils bénéficient d'une inscription après avoir fait l'objet d'une concertation spécifique préalable pour laquelle, sont mobilisés, selon la nature du diplôme :

- Le Comité de suivi des cycles LMD (Licence - Master - Doctorat).
- La Commission des titres d'ingénieur (CTI).
- La Commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT) et les commissions pédagogiques nationales (CPN-IUT).
- La Commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion (CEFDG).

A la suite de la loi « Avenir professionnel », le champ des CPC a été redéfini. 11 CPC ont été instaurées, contre 14 dans la situation précédente (auxquelles il fallait ajouter 4 sous-commissions dans le secteur de la métallurgie). Il y a donc aujourd'hui autant de CPC que d'OPCO, même si la correspondance n'est pas totale.

Les 14 CPC avaient été instaurées auprès des ministères certificateurs. Les 11 CPC nouvellement créées sont interministérielles, mais l'organisation administrative sera assurée par un ministère :

Champ de la CPC	Ministère chargé de l'organisation administrative et matérielle de la CPC
Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces	Ministère chargé de l'Agriculture
Arts, spectacles et médias	Ministère de l'Éducation nationale
Cohésion sociale et santé	Ministère chargé des Solidarités
Commerce	Ministère chargé de la Formation professionnelle
Construction	Ministère chargé de la Formation professionnelle
Industrie	Ministère de l'Éducation nationale
Mer et navigation intérieure	Ministère chargé de la Mer
Mobilité et logistique	Ministère de l'Éducation nationale
Services aux entreprises	Ministère chargé de la Formation professionnelle
Services et produits de consommation	Ministère de l'Éducation nationale
Sport et animation	Ministère des Sports

Cette institution de CPC interministérielles consacre une diminution du poids de ministères certificateurs dans le système français de créations et de mise à jour des certifications publiques.

A l'inverse, le poids du monde économique est renforcé par deux mesures :

1 Chaque CPC est composée de 16 membres, dont 10 sont issus du monde économique :

> 5 pour le collège des organisations syndicales interprofessionnelles.

> 3 pour le collège des organisations patronales interprofessionnelles.

> 2 pour le collège des organisations patronales multi professionnelles ou de branche ou employeurs publics.

> 6 pour les ministères.

2 Un autre changement, qui institue un rôle de premier plan des branches professionnelles dans l'évolution des certifications professionnelles publiques : les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent transmettre aux CPC des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

Si le ou les ministres certificateurs décident de ne pas retenir tout ou partie de ces propositions, ils doivent informer les CPC concernées des raisons de leurs choix.

2.10- Un nouveau cadre des certifications pour définir les niveaux de qualification

L'article 31 de la loi «Avenir professionnel» et le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 ont remplacé la **Nomenclature des niveaux de formation du 21 mars 1969, jusque-là en vigueur, par un Cadre National des Certifications (CNC – à 8 niveaux)** conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC).

La Nomenclature des niveaux de formation, approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale le 21 mars 1969 et en vigueur avant l'adoption de la loi « Avenir professionnel », définissait 5 niveaux de formation et de qualification :

Niveau	Définition
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré.
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.
III	Personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise
I	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise

Le nouveau Cadre National des Certifications professionnelles, conforme au Cadre Européen des Certifications (CEC), définit 8 niveaux de qualification.

C'est la nouvelle nomenclature à laquelle les ministères et les organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au RNCP.

Un des grands changements : alors que dans l'ancienne nomenclature le niveau V était le niveau minimal de qualification, le nouveau cadre introduit un niveau infra-V (le niveau 2).

La nouvelle grille définit, pour chaque niveau, trois types de descripteurs :

> La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée.

> Le niveau des savoir-faire, notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail.

> Le degré de responsabilité et d'autonomie dans l'organisation de travail.

Pour approfondir

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

Niveau	Savoirs	Savoir-faire	Responsabilité et autonomie
1	--------	--------	--------
2	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ d'activité.	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ d'activité.	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail.
3	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ d'activité déterminé.	Effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son com portement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.
4	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.	Effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités.
5	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	Maitriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Autoévaluer ses propres performances.

6	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.
7	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.
8	Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.	Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.

(*Extrait de l'Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles*)

Avant / Après

Les correspondances entre la nomenclature de 1969 et le nouveau cadre national des certifications professionnelles sont les suivantes :

Nomenclature du 21 mars 1969	Cadre National des Certifications 2019
	Niveau 1
	Niveau 2
Niveau V	Niveau 3
Niveau IV	Niveau 4
Niveau III	Niveau 5
Niveau II	Niveau 6
Niveau I	Niveau 7
	Niveau 8

Question

Le nouveau cadre national institue l'ancien niveau Infra-V (donc infra CAP ou BEP) comme niveau de qualification à part entière (le niveau 2). Ne risque-t-on pas d'aller vers l'institutionnalisation d'une société duale, avec une main-d'œuvre exclue de tout accès à une qualification réelle ?

3- La certification professionnelle : une gouvernance dans la gouvernance

3.1- France compétences, autorité régulatrice de la certification professionnelle

Une gouvernance nationale unique, intégrée à celle de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation professionnelle, à savoir France compétence: telle a été l'option choisie par le législateur.

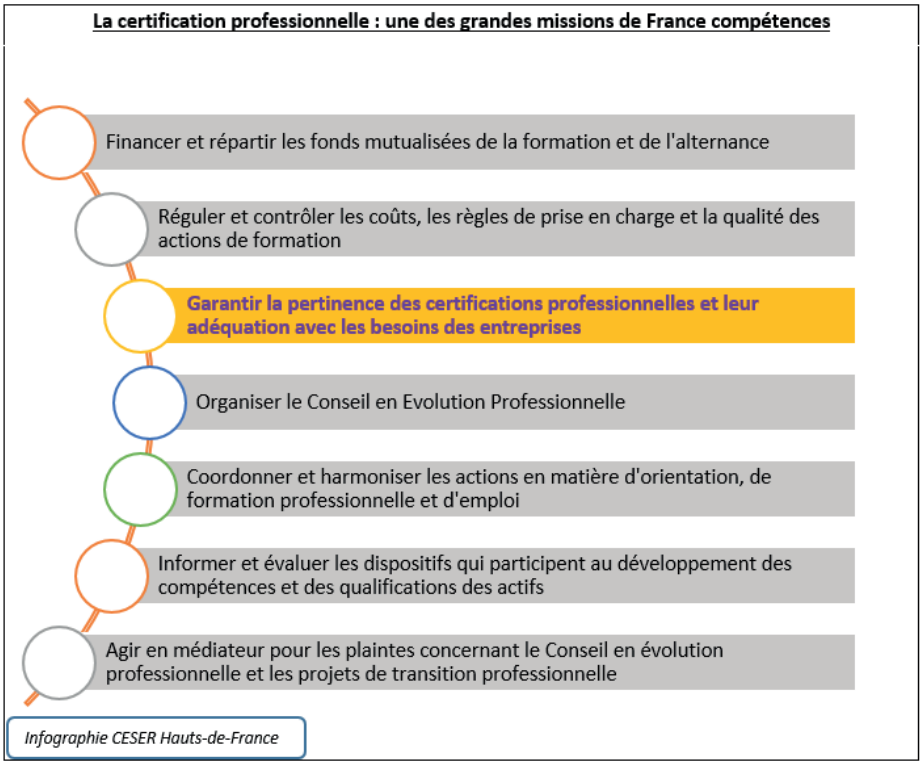
L'Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée le 26 avril 2018, en même temps que la présentation du projet de loi au Conseil des Ministres puis au Parlement, explicite les motifs de ce choix : *« le volet certification professionnelle du projet de loi a pour finalité première de* ***renforcer la régulation de l'offre de certification professionnelle en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi. Celle-ci doit s'articuler autour d'un schéma de gouvernance fortement simplifié*** *dont l'intégration des missions à France compétences des missions jusqu'à présent confiées à la Commission nationale de la certification professionnelle est un volet important. »* (p. 141).

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait déjà engagé un processus de centralisation de la régulation de l'offre de certification avec la création de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), commission interministérielle et interprofessionnelle placée sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Mais, aux yeux des initiateurs de la loi « Avenir professionnel », la CNCP souffrait de plusieurs maux :

- Une régulation de la certification professionnelle jugée trop faible : un taux de rejet des demandes d'enregistrement de près de 10%.
- Un système insuffisamment réactif au regard des évolutions des besoins de compétence des entreprises : un minimum de 4 à 5 ans pour faire enregistrer une certification.
- Une prise en compte des besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles considérée comme insuffisante.

Afin que ces défauts soient surmontés, **la gouvernance de la certification professionnelle est aujourd'hui confiée à France compétences,** clé de voûte de l'ensemble du système de la formation professionnelle en France.

La double garantie de la pertinence des certifications et de leur adéquation avec les besoins de l'économie devient une des grandes missions de France compétences.



3.2- L'institution de la Commission de la Certification Professionnelle de France compétences

Pour mettre en œuvre cette gouvernance (de la certification professionnelle) dans la gouvernance (de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de leur financement), la loi « Avenir professionnel » institue une Commission de la certification professionnelle (CCP) en lieu et place de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) créée en 2012.

Ce qu'est censée permettre cette Commission de la certification professionnelle :

- Une gouvernance resserrée : la CCP est composée de 18 membres à la place des 43 membres de la CNCP.
- L'enregistrement par France compétences, après avis conforme de la CCP (avis qu'en conséquence, France compétences est tenue de suivre), des certifications au RNCP et au Répertoire spécifique, à l'aune de critères visant à garantir une évaluation renforcée de la valeur d'usage des certifications du point de vue des besoins en compétences des entreprises.
- Une réévaluation tous les 5 ans des certifications professionnelles existantes.
- L'intervention d'instructeurs spécialisés par secteurs d'activité, en contact avec les OPCO, les branches professionnelles, voire

les entreprises.

> Le contrôle des organismes certificateurs, avec possibilité de procédure de retrait en cas de manquement aux engagements pris ou en cas de non-respect des recommandations de la CCP.

> Une procédure d'enregistrement plus réactive avec la mise en place d'une dématérialisation des demandes d'enregistrement et l'exigence de suivi de 2 promotions au lieu de 3 de la part des organismes certificateurs.

> La garantie que des correspondances, des passerelles et des équivalences seront établies entre des certifications proches.

> L'établissement d'une liste des métiers en tension ou en forte évolution et une procédure d'enregistrement accélérée pour ces métiers.

> La réduction globale de la durée d'instruction des demandes d'enregistrement des 9 à 10 mois actuels à 3 ou 4 mois.

> Un recensement des certifications professionnelles sur un nouveau site Internet avec, pour chacune, le taux d'accès à l'emploi au bout de 6 mois.

> Une harmonisation de la terminologie employée par les ministères et les organismes certificateurs.

> Une meilleure qualité de l'information, à destination des personnes et des entreprises.

Ce qu'il faut retenir

- La double valeur d'une certification professionnelle pour une personne : elle atteste d'une qualification professionnelle, mais elle construit aussi une identité sociale.
- La notion de certification professionnelle traduit le passage d'une validation de connaissances à la validation d'une capacité à exercer une activité professionnelle.
- Les certifications professionnelles sont des repères sociaux pour l'entreprise comme pour la personne active.
- L'acquisition d'une certification professionnelle est un levier puissant pour l'insertion professionnelle, pour un emploi de qualité et pour un meilleur niveau de vie.
- L'attente globale du législateur avec la réforme de la certification professionnelle (partie prenante de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation) : un système qui veut mieux prendre en compte l'évolution des besoins des entreprises.
- La certification professionnelle en France est structurée par la présence de deux répertoires nationaux : le RNCP (les certifications professionnelles) et le Répertoire spécifique (les habilitations, les certifications transférables et les certifications complémentaires).
- Rentrent dans la définition d'une formation certifiante, les actions qui permettent d'accéder à une certification professionnelle, à un bloc de compétences ou à une certification du Répertoire spécifique.
- Les certifications professionnelles sont décrites par trois référentiels (d'activités, de compétences et d'évaluation), sont classées par domaine d'activité et par niveau de qualification et sont constituées de blocs de compétences.
- La certification CléA (7 domaines de compétences) a été complétée par le « CléA numérique » (4 domaines de compétences supplémentaires).
- A la suite de la disparition du COPANEF, des COPAREF et du FPSPP, la certification CléA est piloté par Certif'Pro et financée par le PIC.
- Un CQP peut être enregistré au RNCP ou au Répertoire spécifique.
- 11 CPC ont été instaurées et vont donner un « avis conforme » pour l'enregistrement des diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'État. Elles sont interministérielles, les partenaires sociaux y ont un plus grand poids que les représentants des ministères et les CPNE des branches professionnelles peuvent proposer de nouveaux diplômes ou titres.
- La nomenclature des niveaux de formation (5 niveaux) a été remplacée par le CNC (Cadre National des Certifications – 8 niveaux) conforme au CEC (Cadre Européen des Certifications).
- La certification professionnelle en France est pilotée par France compétences. Pour ce faire, France compétences a été dotée d'une Commission de la certification professionnelle qui prend la place de la CNCP.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&categorieLien=id
- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147, http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 31), https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id
- Décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037382019
- Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037833189
- Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037852663
- Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038002267
- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles (le CNC), https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037964754
- Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037964787
- Arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038165126
- Décret n° 2019-919 du 30 août 2019 relatif au développement des compétences numériques dans l'enseignement scolaire, dans l'enseignement supérieur et par la formation continue, et au cadre de référence des compétences numériques, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039005162
- Union européenne – Cadre européen des certifications, « Le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – Descripteurs définissant les niveaux du Cadre européen des certifications (CEC) », 2008, https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_fr.pdf
- European Qualifications Framework & CNCP, Référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie, octobre 2010, http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/fr_nqf-eqfv.pdf
- FPSPP, Mise en place d'une démarche CQP/CQPI au sein d'une branche – Guide méthodologique à l'usage des CPNE (Guide validé par le CPNFP du 16 mars 2012), http://le.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000016-00p/guide-methodologique-a-l-usage-d-es-cpne---mise-en-place-d-une-de-marche-cqpi.pdf
- Dominique Gillier, Les certificats de qualification professionnelle (CQP), Rapport-avis du CESE, 22 septembre 2016, https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_08_cqp.pdf

- Emmanuel Quenson (dir.), Quand l'école est finie – Premiers pas dans la vie active de la génération 2013 – Résultats de l'enquête 2016, CEREQ, Enquêtes n° 1 2017, accessible sur le site du C2RP, http://www.c2rp.fr/sites/default/files/atoms/files/c2rp-cereq-observation-enquetes-qeef-generation-2013.pdf
- Ministère du Travail & AFPA, Bilan des titres professionnels en 2017, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan-titres-professionnels2017.pdf
- Valérie Michelet, « Projet de loi « Avenir professionnel » : quelle réforme pour la certification professionnelle ? », Centre INFFO – Droit de la formation, le 22 mai 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/projet-de-loi-avenir-professionnel-quelle-reforme-pour-la-certification-professionnelle
- Clément Dherbécourt, « Nés sous la même étoile ? Origine sociale et niveau de vie », France stratégie – Note d'analyse n° 68, juillet 2018, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na68-nessouslamemeetoile-05-07-2018.pdf
- Christophe Marty, « Le socle de compétences professionnelles CléA est complété par une certification aux fondamentaux du numérique (décret) », dépêche AEF Info, 11 septembre 2018
- « L'insertion professionnelle des jeunes: de fortes inégalités selon le diplôme », Observatoire des inégalités, 25 septembre 2018, https://www.inegalites.fr/L-insertion-professionnelle-des-jeunes-de-fortes-inegalites-selon-le-diplome?id_theme=21
- Florianne Finet, « Quels usages les entreprises font-elles des titres professionnels ? (Cereq) », dépêche AEF Info, 29 octobre 2018
- Estelle Durand, « Le fonctionnement de la commission en charge de la certification professionnelle au sein de France compétences se précise », Centre INFFO, le 8 novembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-fonctionnement-de-la-commission-en-charge-de-la-certification-professionnelle-au-sein-de-france-competences-se-precise
- Valérie Michelet, « Conditions d'enregistrement des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/conditions-d-enregistrement-des-certifications-professionnelles-et-des
- Valérie Michelet, « Manquement des certificateurs aux obligations qui leur incombent : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/manquement-des-certificateurs-aux-obligations-qui-leur-incombent-publication-du-decret
- Valérie Michelet, « Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences : composition, modalités d'organisation et de fonctionnement », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/commission-de-la-certification-professionnelle-au-sein-de-france-competences
- Cédric Morin, « Les critères d'enregistrement des certifications et le fonctionnement de la Commission nationale sont précisés (décret) », dépêche AEF Info, 3 janvier 2019
- Valérie Michelet, « Cadre national des certifications : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 14 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/cadre-national-des-certifications-publication-du-decret-2
- Valérie Michelet, « Socle de connaissances et de compétences : publication du décret», Centre INFFO – Droit de la formation, le 14 janvier 2019, https://www.centre-in-

ffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/socle-de-connaissances-et-de-competences-publication-du-decret-2

- Valérie Michelet, « Informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux», Centre INFFO – Droit de la formation, le 15 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/informations-permettant-l-enregistrement-d-une-certification-professionnelle-ou
- Rouguyata Sall, « Formation Continue : Le nombre de diplômes I et II a doublé délivrés par les universités en 10 ans », dépêche AEF Info, 8 avril 2019
- Christophe Marty, « Les partenaires sociaux créent une association paritaire pour assurer la continuité de CléA et se positionner sur le CEP », dépêche AEF Info, 17 janvier 2019
- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative au répertoire spécifique », 16 avril 2019, https://www.francecompetences.fr/IMG/pdf/note_repertoire_specifique.pdf
- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative aux blocs de compétences », 16 avril 2019, https://www.certificationprofessionnelle.fr/sites/default/files/inline-files/note%20bloc%20de%20compétences%20version%20au%2024092019_0.pdf
- Certifications, blocs de compétences, répertoires nationaux – Nouveau mode d'emploi pour une offre gagnante, dossier réalisé par Stéphane Héroult, Centre INFFO – Les dossiers documentaires de Centre INFFO, 18 avril 2019, https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=21126
- Cédric Morin, « France compétences clarifie la mise en œuvre des blocs de compétences au sein des nouvelles certifications», dépêche AEF Info, 9 mai 2019
- Christophe Marty, « France compétences précise le périmètre du Répertoire spécifique des certifications qui a remplacé l'Inventaire national », dépêche AEF Info, 13 mai 2019
- Estelle Durand & Valérie Hellouin, « Des parcours de formation plus souples grâce aux blocs de compétences », Centre INFFO, le 28 mai 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/des-parcours-de-formation-plus-souples-grace-aux-blocs-de-competences
- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation », 28 juin 2019, https://www.certificationprofessionnelle.fr/sites/default/files/inline-files/Note%20relative%20aux%20référentiels%20d%27activités%2C%20de%20compétences%20et%20d%27évaluation.pdf
- Jean-Marie Luttringer, « Chronique 150 – Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la certification professionnelle », juillet 2019, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/150_20Certification_20VF.pdf
- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle – Présentation des attendus de la commission concernant les promotions », 5 juillet 2019, https://www.certificationprofessionnelle.fr/sites/default/files/inline-files/note_promotion_vf_1.pdf
- Christophe Marty, « L'association paritaire Certif'Pro lance officiellement CléA numérique », dépêche AEF Info, 18 juillet 2019
- Astrid Gruyelle, « Certifications : France compétences détaille le contenu des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation », dépêche AEF Info, 29 juillet 2019
- Astrid Gruyelle, « Certification professionnelle : France compétences détaille l'évaluation de l'impact économique et social », dépêche AEF Info, 2 août 2019

- France compétences, Commission de la Certification Professionnelle, « Appel à contributions relatif à l'établissement d'une liste de métiers en particulière évolution ou en émergence », 12 septembre 2019, https://www.francecompetences.fr/IMG/pdf/appel_a_contributions.pdf
- Christophe Marty, « Certifications : un décret crée 11 CPC pour les diplômes professionnels de l'État et encadre leur fonctionnement », dépêche AEF Info, le 16 septembre 2019
- Christophe Marty, « Plus de 500 organismes habilités dans le cadre de CléA et près de 300 pour CléA numérique », dépêche AEF Info, 2 octobre 2019

F- DANS L'ENTREPRISE : LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU PREMIER PLAN

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. À compter du 1er janvier 2019, il remplace le plan de formation. Il ne s'agit pas d'un simple changement de formulation, en fait une approche nouvelle est portée. Le développement des compétences est au cœur de la politique de formation. L'entreprise est désormais ancrée dans une logique de résultats. Une clarification des cadres de définition des formations obligatoires est apportée. L'action de formation est totalement redéfinie. De nouvelles modalités pédagogiques et notamment la démarche de l'AFEST (action de formation en situation de travail) sont promues. Les obligations de suivi des compétences des salariés sont renforcées. La loi apporte des modifications au cadre de la négociation collective. Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent être accompagnées financièrement dans leur démarche par les OPCO.

1- Du plan de formation au plan de développement des compétences : au-delà de la sémantique… des changements essentiels.

La loi « Avenir professionnel » remplace le plan de formation (PF) par un plan de développement des compétences (PDC). Le PDC comprend toutes les actions de formation mises en place par l'employeur, obligatoires ou non, à l'intention de ses salariés (CDI, CDD, titulaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage). Il peut aussi comprendre les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et celles qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

L'employeur a toujours deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail). Il a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121- et L. 4121-2 du code du travail).

1.1- Une nouvelle conception de la démarche de formation par les entreprises

Une lecture réductrice de l'ambition de la loi pourrait consister à n'opérer qu'un changement de terme : l'entreprise établissait son plan de formation, à compter du 1er janvier 2019, elle établit son plan de développement des compétences. Le catalogue de formation pourrait donc être recyclé sans difficulté par transposition d'un plan à l'autre.

En fait des changements majeurs sont apportés. On va les mettre ici en exergue et la suite du texte viendra approfondir la présentation des différentes facettes du plan de développement des compétences.

En premier lieu, la loi conserve l'idée de planification dans la mise en œuvre des formations et l'accompagnement des salariés dans la montée en compétence. Le plan doit donc recueillir les parcours de formation proposés par l'entreprise. La loi ne rend toutefois pas obligatoire le PDC et laisse la liberté aux entreprises de le structurer ou non. Cette position non contraignante peut s'expliquer par la volonté de laisser des marges de manœuvre aux entreprises, particulièrement les plus petites, ou de laisser la place au dialogue social sur ce sujet. Elle laisse aussi par conséquent la possibilité pour les entreprises de ne répondre qu'à des besoins ponctuels.

En second lieu, la liste (la catégorisation) des actions est considérablement réduite. On distingue désormais les actions de formation de manière générale, le bilan de compétences et la VAE. Les catégories « Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou

au maintien dans l'emploi » et « Actions de développement des compétences » sont supprimées.

Elles sont remplacées par les notions de «formations obligatoires» en vertu de la loi et «formations non obligatoires» :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles décrites ci-dessus, sont dites non obligatoires. Elles sont soit effectuées sur le temps de travail avec maintien de la rémunération ; soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, sous certaines conditions.

En troisième lieu, l'action de formation est désormais redéfinie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». La notion de parcours préexistait déjà. La loi intègre la notion d'objectif. C'est un changement important car un ou des objectifs professionnels doivent donc être définis au préalable, et un processus pédagogique doit être conçu pour permettre d'atteindre ces objectifs. Mais, comme il a été dit, il n'est pas nécessaire de structurer et d'identifier au préalable toutes les étapes de ce processus.

Enfin, la loi du 05 septembre 2018 introduit, enfin, à côté de la possibilité d'effectuer les actions de formation à distance, qui existait déjà, celle d'effectuer des actions de formation en situation de travail, dans des conditions à préciser par décret. La loi conforte ainsi la dualité du travail : le salarié dans son poste, comment il l'occupe, et l'entreprise dans son environnement et comment elle s'organise. Elle introduit une double responsabilisation en imposant à l'entreprise de légitimer son recours à la formation professionnelle continue et au salarié d'être acteur dans les choix et les moyens mobilisés. »

Tout ceci modifie le cadre imposé aux entreprises, il est très souple et leur action n'est pas (plus) strictement encadrée. On élargit aussi considérablement le champ des actions possibles en matière de formation, qui peuvent aussi comporter, au gré de l'entreprise, du tutorat, du travail collaboratif, du partage de pratiques, de la mise en situation, du parrainage, des séminaires, des voyages d'études ou apprenants, etc. En ce sens, plan de formation et plan de développement des compétences se distinguent fortement, et plus qu'un changement sémantique, la loi a apporté des changements profonds.

Encadré : Quels impacts sur les acteurs ?

La loi n'impose pas l'établissement d'un plan de développement des compétences. Un document formalisé présente cependant différents avantages :

- Il permet à l'employeur de justifier du respect de son obligation de formation professionnelle de ses salariés.

- Il facilite l'organisation des formations : prise en compte des besoins en compétences spécifiques des salariés, prise en compte des nouveaux besoins, motivation et implication des salariés dans le projet, etc.

- Il permet de tenir compte de l'organisation de l'entreprise : Capacités de financements annuelles, disponibilités au regard des carnets de commandes.

1.2- Les compétence sont placées au cœur de la démarche de formation, mais quelles compétences ?

Les actions de formation doivent remplir des objectifs de développement des compétences ou de développement de la qualification.

Le concept de compétence est bien évidemment central pour l'entreprise, le salarié et le client. Ce dernier accordera d'autant plus de crédit à une entreprise qu'il aura confiance dans les compétences des professionnels. Le langage courant a d'ailleurs retenu cette notion comme signe de professionnalisme et gage de qualité. Mais ce que le concept de compétences recouvre réellement, et comment il peut fonder une démarche de formation est encore largement débattu. Il reste que très pratiquement il y a une nécessité, au moins économique, de faire et qu'il faut bien développer au sein de l'entreprise les compétences, et cela sans nécessairement en maitriser tous les arcanes. La réflexion relative aux compétences qu'il faut développer est un préalable, lequel peut être plus ou moins formalisé, plus ou moins approfondi de la politique de formation de l'entreprise.

Trois séries de considérations peuvent guider cette réflexion :

1 Les approches récentes des compétences s'inscrivent dans une vision dynamique qui prend en compte la situation de travail dans son environnement. Elles s'appuient en particulier sur l'analyse et l'évaluation des compétences douces (soft skills), transversales ou transférables. Ces compétences contrairement aux compétences opérationnelles, s'inscrivent parfaitement dans la tendance à l'individualisation des parcours, à la reconnaissance des talents et à la prise en compte des particularités de chacun dans la situation professionnelle. Leur mise en avant actuelle est également liée à la volonté de favoriser la mobilité professionnelle face à des situations de transitions qui se multiplient. Dans une logique de parcours professionnel individuel, ces compétences, qui peuvent être mises en œuvre dans différents cadres professionnels, prennent une dimension nouvelle. L'analyse et l'évaluation de ces compétences complètent les démarches de bilan de compétence, de VAE pour favoriser les évolutions professionnelles, disposer de pistes de reconversions, etc.

2 Ces approches font aussi la part belle aux qualités individuelles qui peuvent être mises au service du collectif (responsabilisation/motivation du salarié, participation/contribution au développement de l'entreprise, de ses produits ou services,…). Ce ne sont plus uniquement les seules compétences opérationnelles nécessaires à la production ou à l'exécution des tâches de production qui sont valorisées mais aussi la créativité, la coopération, la communication, etc. (voir Pour approfondir ci-dessous).

3 Dans ce contexte, le portefeuille de compétences a tendance à remplacer le métier et ses références traditionnelles. Les notions de travail, de métier perdent du terrain au profit d'une analyse plus complexe de la relation salariale. La compétence est censée permettre à chacun de s'adapter, d'évoluer dans le monde du travail, de « rebondir » tout au long de la vie quand le métier est vécu, ou perçu, comme contraignant pour l'individu, l'enfermant dans des situations professionnelles restreintes, limitant ses espaces de liberté.

Pour approfondir

Une nouvelle approche des compétences[38]

«La question à traiter en priorité n'est pas « quelles compétences peut avoir un professionnel?» mais plutôt «qu'est-ce qu'un professionnel compétent à qui on peut faire confiance ?».

G. LE BOTERF opère une distinction entre *avoir des compétences*, c'est-à-dire disposer de ressources et *être compétent,* qui relève de « savoir agir pour mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente ».

Afin de sortir d'une définition étroite ou réductrice de la compétence, il en propose une définition duale qui permette de la définir selon le point de vue.

Extrait de l'interview :

« Cela m'a conduit à créer la définition « duale » de la compétence (…). Une telle définition avec le paradigme où elle prend place possède divers avantages et conséquences pratiques que je développe dans mon récent ouvrage :

• la notion de travail est prise en compte dans le processus du savoir agir en situation. Savoir agir c'est être capable de mettre en œuvre une « pratique professionnelle » pertinente en situation. Une pratique professionnelle ne se réduit pas à une activité à réaliser, à mobiliser des compétences, mais caractérise la façon de réaliser cette activité, sa façon d'agir. Le savoir agir c'est le savoir travailler. Il me semble qu'il est grand temps de réintroduire la notion de travail que les approches par compétences ont fini par oublier. Je ne ferai pas confiance à un professionnel qui ne sait pas travailler ;

• les référentiels métiers et compétences peuvent être construits sur la base des familles de situations professionnelles où il faut agir avec pertinence et compétence ;

• une des fonctions principales du management de proximité est de construire l'environnement nécessaire pour que les professionnels concernés puissent agir avec pertinence et compétence en situation ;

• la formation professionnelle initiale ou continue peut être finalisée et organisée pour préparer les apprenants à devenir des professionnels compétents ou à progresser dans leur professionnalisme ;

• le raisonnement en termes de savoir agir permet de prendre en compte la notion de décision et l'initiative, largement absente des raisonnements en termes de listes de savoirs, de savoir-faire et de savoir être ou, plus généralement, en termes de listes de compétences. J'attends d'un professionnel compétent qu'il sache prendre des initiatives et des décisions pertinentes et en temps opportun dans les situations qu'il doit traiter. »

38 La compétence est « un savoir agir en situation (dans une famille de situations) mobilisant une combinatoire appropriée de ressources internes (personnelles) et externes (de son environnement) », MAGRH, n° 5 page 12, mars 2019. La dualité est entendue à travers deux points de vue « être compétent », un processus, et « avoir des compétences », des ressources.

1.3- Un enjeu fort : le lien entre compétences et qualifications

Dès lors, le lien qui existait entre les métiers, ou les postes, et les niveaux de qualification est aussi à reconsidérer. Les grilles de qualifications ont pour objet de déterminer les niveaux de rémunérations en fonction des niveaux de qualifications attendus selon les métiers ou postes occupés au sein des entreprises[39]. Les référentiels présentent le plus souvent les activités proposées par métier et déterminent les évolutions et progressions possibles mais la compétence en tant que telle n'est pas prise en compte.

La compétence étant reconnue comme centrale mais n'ayant ni une portée universelle, ni une acception juridique contrairement à la qualification, l'un des enjeux à venir sera de garantir le lien entre l'évaluation des compétences et les niveaux de qualifications.

39 Exemples : le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (https://www.anfa-auto.fr/sites/default/files/Annexes-RNQSA-Repertoire-National-des-Qualifications_0.pdf) ou la convention collective des salariés du particulier employeur (http://www.syndicatpe.com/nouvelle-grille-de-classification-des-emplois-dans-la-convention-collective-nationale-des-salaries-du-particulier-employeur/)

Pour approfondir

Typologie des compétences (d'après le C2RP, op. cit.)

1 Une classification habituelle distingue :

> Le savoir (ou les connaissances) : il s'agit des grands domaines de savoirs théoriques à maîtriser pour exercer un emploi donné.

> Le savoir-faire (ou les compétences opérationnelles) : capacité, éprouvée par la pratique à réaliser concrètement une tâche.

> Le savoir-être (ou compétences comportementales) : qualités personnelles requises pour exercer l'emploi. Exemples : capacité d'écoute, sens de l'initiative, du travail en équipe.

2 Compétences du XXIème siècle.

Les modèles des compétences du XXIème siècle ont émergé aux Etats-Unis dans les années 2000 et l'OCDE s'en est emparés en 2008. Quatre de ces compétences sont indispensables, les quatre « C » : La créativité, la coopération, la communication et l'esprit critique. En voici les définitions selon Jérémy Lamri, fondateur de Monkey Tie et du Lab RH :

> La créativité : L'originalité, l'inventivité et la capacité de considérer l'échec comme une opportunité d'amélioration.

> La coopération : La conscience d'objectifs communs et une motivation intrinsèque envers ceux-ci.

> La communication : L'empathie, l'adaptabilité sociale et la capacité à transmettre et recevoir des feedbacks.

> L'esprit critique : Les capacités d'observation, d'analyse et de synthèse des éléments pertinents.

Ces compétences permettent de résoudre collectivement des problèmes complexes. Elles sont les bases de l'intelligence collective sur des activités mentales, avec en méta-compétence fondamentale la capacité à apprendre. Ce faisant, elles viennent bousculer les façons de penser les formations comme l'organisation de l'activité au quotidien, l'environnement de travail.

3 Compétences transversales et mobilité entre les métiers

Les compétences transférables sont attachées à une situation professionnelle donnée mais peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel. Les compétences transversales sont génériques, mobilisables dans diverses situations professionnelles : maîtrise de la langue, connaissances en bureautique, capacité à travailler en équipe, etc. Cette approche par « portefeuille » de compétences et non plus par « métier » doit permettre à tout individu de mieux s'orienter et de développer sa capacité à construire son parcours professionnel de façon plus sécurisée.

Question

Comment accompagner les salariés pour passer de « je fais bien mon travail » à « je suis un professionnel compétent » ? L'une des postures attendues pour le salarié par exemple, est la prise en compte de l'appréciation ou de l'évaluation du client dans l'analyse de son niveau de compétence. C'est aussi la capacité à adapter son comportement. Il ne suffit donc pas d'estimer soi-même que l'on a bien fait son travail.

Comment garantir une approche commune de la compétence, transmissible d'une entreprise à l'autre ?

Comment bien appréhender les besoins en compétences et leur évaluation dans un contexte flou et confus de définition de la notion ?

Quel impact l'approche « compétences » aura-t-elle sur le système des qualifications et de leur reconnaissance en France (en particulier sur les niveaux et grilles de qualifications dans les branches professionnelles et les entreprises) ?

2- Les obligations de l'employeur

2.1- D'une logique de moyens à une logique de résultat confortée par la loi « Avenir professionnel »

Depuis 2014, les entreprises sont confrontées par la loi à une obligation de former, et non plus à une obligation de dépenser un pourcentage de la masse salariale ou « d'émarger au plan de formation ». La responsabilité de l'employeur porte davantage sur la finalité, à savoir la compétence du salarié, que sur le moyen qui permet de l'acquérir[40]. La loi « Avenir professionnel » conforte cette démarche. Orienter un salarié vers une action de formation peut certes permettre à une entreprise de répondre à une obligation de former mais cela ne répond pas nécessairement à une évolution de la compétence du salarié.

De façon générale, l'employeur a la **double obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.**

Il doit ainsi former les salariés en cas d'évolution, notamment technique, de leurs postes de travail **(obligation d'adaptation).**

Il doit également veiller au maintien de la capacité des salariés « à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations» **(obligation de maintien de l'employabilité).**

En dehors de cette double obligation générale, l'employeur peut proposer des actions de formation liées au développement des compétences des salariés (Code du travail, art. L. 6321-1).

L'employeur a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (articles L4121- et L.4121-2 du code du travail).

2.2- Temps de travail et temps de formation

Le Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP) avait publié en 2017 un rapport sur les modalités de mise en œuvre des actions de formation obligatoires en entreprise et à leurs effets sur les salariés. Il préconisait une clarification des cadres de définition des formations obligatoires.

La loi du 5 septembre 2018 apporte une réponse à cette attente de clarification. Sont considérées comme obligatoires « les formations conditionnant l'exercice d'une

40 Voir le rapport de Jean-Marc BORELLO à la Ministre du travail « Donnons-nous les moyens de l'inclusion », 18 janvier 2018, p. 14 et 15.

activité ou d'une fonction en application de dispositions légales, réglementaires ou de conventions internationales. » (art. L6321-2 du Code du Travail). Elles relèvent du temps de travail effectif.

En plus de ce qui relève de l'obligation d'adaptation et de celle de maintien de l'employabilité, l'obligation de formation des salariés par l'employeur s'applique dans les cas suivants :

- permettre aux salariés d'occuper un nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement ;
- assurer la formation d'un jeune en contrat d'insertion ou d'alternance ;
- appliquer l'accord ou la convention collective applicable à l'entreprise si elle prévoit des périodes de formation obligatoire ;
- se conformer au contrat de travail signé s'il contient une obligation de formation.

Les actions de formation autres que celles rappelées ci-dessus sont dites « non obligatoires » : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Dans ce cas deux hypothèses sont possibles :

- en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail : dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire, ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant ;
- en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, avec l'accord du salarié sur le déroulement d'actions de formation en tout ou partie hors du temps de travail : dans ce cas, la limite est fixée à 30 h par an ou à 2 % du forfait, par salarié. Avant la loi, la limite était fixée à 8Oh. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Une formation pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé des salariés doit être également prévue par l'entreprise. Cette obligation de formation est renforcée d'une obligation de résultat.

La définition de l'action de formation obligatoire, et par déduction celle de l'action non obligatoire, sont importantes en raison de la sanction prévue pour les entreprises de 50 salariés qui ne respecteraient pas l'obligation d'organiser au moins une action de formation non obligatoire tous les 6 ans pour chaque salarié.

3- Un cadre profondément transformé de l'action de formation

La question de la définition de l'action de formation n'est pas que théorique. Elle engage une vision de la formation professionnelle qui n'est plus celle qui était en vigueur avant la loi « Avenir professionnel ». En définissant les actions qui rentrent dans le champ de la formation professionnelle, elle a un enjeu très pratique. Les impacts sont à la fois politiques (les politiques de formation des branches et des entreprises), juridiques (la responsabilité de l'employeur), commerciaux (évolution de l'offre des organismes de formation) et financiers (l'utilisation possible de fonds publics ou mutualisés, même si les changements successifs en matière d'accès des entreprises aux fonds mutualisés limitent la portée de ce dernier impact aux entreprises de moins de 50 salariés).

3.1- La finalité professionnelle, un élément décisif de l'action de formation

La loi du 5 septembre 2018 définit l'action de formation (art. L6313-2 du CT) comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». La définition inscrite dans le code du travail met au premier plan les objectifs professionnels à atteindre et la notion de parcours pour les atteindre. La finalité professionnelle devient un élément décisif de l'action de formation. L'insistance sur la définition de l'action comme un « parcours pédagogique » ouvre la voie à l'utilisation combinée de modalités pédagogiques innovantes.

Ces termes seront essentiels pour décliner les conventions de formation et organiser les formations.

La loi « Avenir professionnel » définit précisément les objectifs, pour le salarié employé en entreprise, de l'action de formation. Outre ceux relatifs aux obligations d'adaptabilité et d'employabilité, il s'agit de :

- participer au développement des compétences de ses salariés en lien ou non avec le poste de travail ;
- permettre à ses salariés l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre à ses salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise;
- permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente. »

3.2- L'ouverture à de nouvelles modalités pédagogiques

De cette nouvelle définition et de l'attention qu'elle porte aux divers parcours pédagogiques possibles, découle une ouverture à de nouvelles modalités, que la loi définit en termes de lieux : au site ou à la salle de formation spécialisée, vont être associés d'autres lieux possibles. Les actions de formation à distance (déjà intégrées dans la loi du 5 mars 2014) et en situation de travail sont explicitement prises en compte par la réforme avec l'article L6313-2 et les modalités d'application définies par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences.»[41].

41 Rapport final sur l'expérimentation de l'AFEST – ANACT/ARACT, 07/2018

Encadré- Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a mené une expérimentation sur les AFEST à l'initiative de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en 2014. Lancée officiellement en novembre 2015 avec le soutien du FPSPP et du COPANEF - et depuis du CNEFOP -, elle s'est achevée en juin 2018.

Elle a mobilisé 10 OPCA; 50 entreprises (TPE-PME) ; 70 personnes formées (à titre principal, des peu qualifiés) ; le réseau Anact-Aract ; un comité technique et scientifique pluridisciplinaire (juriste, didacticien, pédagogue…) ; des séminaires et ateliers de travail réguliers.

La synthèse permet d'appréhender ce qu'est une AFEST.

« L'analyse des différents projets a montré la grande diversité et plasticité des techniques et ressources mobilisées lors d'une AFEST, en termes de :

• Contexte sectoriel et professionnel d'implantation : elle peut être implantée dans des configurations productives et des métiers variés, et s'inscrire dans une palette large d'activités (industrielles, de back comme de front-office).

• Finalité : elle peut viser l'acquisition d'une compétence spécifique, comme s'insérer dans un parcours certifiant.

• Usage : elle peut aussi s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques (dont des séquences en présentiel et/ou à distance) dans le cadre d'un parcours de formation hybride.

Au-delà de cette diversité de formes et d'usages, le cœur de l'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de deux séquences distinctes mais articulées et réitérées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

• Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques ;

• Une séquence réflexive (en rupture avec l'activité productive), animée par un « tiers », à « chaud » et/ou à « froid », visant à :

- élaborer « une pensée sur l'action » et lui donner du sens ;

- consolider les savoirs incorporés durant les temps productifs ;

- apprendre aux formés à identifier et verbaliser les compétences dont ils sont détenteurs.

Cette séquence réflexive consiste en une mise en perspective/confrontation (accompagnée) entre deux types de « supports » :

• « des traces de l'activité » issues de la mise en situation de travail, d'une part ;

• et des références sur le prescrit, « ce qui est attendu »/ « ce qui est à faire dans l'activité » (ex: fiche de poste, référentiel métier, normes qualité de process,etc.), d'autre part.

L'existence de ces deux séquences, qui concrétise un résultat établi de longue date par la didactique professionnelle - on apprend par et dans le travail mais aussi à distance du travail-, permet de sécuriser le fait que dans le cadre d'une AFEST, l'apprenant fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences ».

Source Anact - https://www.anact.fr/experimentation-afest-action-de-formation-en-situation-de-travail

Encadré- Des effets sur la durée des formations et leur coût

« La nouvelle définition de l'action de formation qui valorise les formations en situation de travail, les formations ouvertes et à distance ainsi que les formations « asynchrones » qui se développent dans le domaine du numérique, devrait également avoir pour effet de réduire la durée des formations et par voie de conséquence le coût. Il en va de même de la possibilité offerte par cette loi d'organiser les certifications en blocs de compétences et inscrites dans un parcours d'évolution professionnelle et de permettre la rémunération au forfait en lieu et place de l'heure stagiaire. » (Jean-Marie Luttringer, « « 50 nuances du temps de formation » après la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », chronique 144, février 2019, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/144_2050_20nuances_20du_20temps_20de_20formation.pdf).

C'est dire qu'aux questions relatives à l'efficacité pédagogique des actions de formation se mêlent des enjeux financiers importants.

Question

L'AFEST va-t-elle accompagner un mouvement de ré-internalisation de la formation professionnelle dans l'entreprise ? On peut en émettre l'hypothèse, d'autant que d'autres éléments (comme la possibilité de créer des CFA d'entreprise, les nouvelles règles de financement des actions de formation des entreprises) sont de nature à encourager des évolutions en ce sens. ».

3.3- Les actions concourant au développement des compétences.

Autre changement terminologique important, confirmant le caractère devenu central de la notion de compétence : aux actions de formation traditionnelles succèdent les « actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Un réel effort a été porté sur la simplification des typologies des actions de formation entrant dans le champ d'application de la formation professionnelle. Avant 2018, loi recensait 14 types d'actions de formation allant de la préformation au bilan de compétence en passant par l'adaptation, la prévention, etc., la réforme les regroupe en une catégorie générique dénommée « actions de formation » pour ne distinguer par ailleurs que les bilans de compétences et les actions visant à la validation des acquis de l'expérience. Désormais, quatre actions concourant au développement des compétences sont distinguées :

- Les actions de formation.
- Les bilans de compétences.
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
- Les actions de formation par alternance.

La simplification, voulue, est évidente, mais elle entraîne avec elle une forte restriction dans la définition des actions concourant au développement des compétences. En sont exclues, par exemple l'acquisition de nouvelles connaissances, la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française, ou encore les formations à dimension citoyenne (lutte contre le sexisme, la connaissance de l'économie, transition énergétique et environnementale). »

Avant / Après

Les actions concourant au développement des compétences : avant et après la loi « Avenir professionnel »

Avant la réforme	Après la réforme
1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 3° Les actions de promotion professionnelle. 4° Les actions de prévention. 5° Les actions de conversion. 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique. 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise. 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française. 14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.	1° actions de formation. 2° bilan de compétences. 3° actions de VAE. 4° apprentissage.

Question

Dans un tel contexte, de nombreuses questions vont se poser aux entreprises tant sur l'analyse des compétences que sur les outils pour le faire :

• De quelles compétences se doter pour réaliser le projet d'entreprise, gagner en compétitivité, anticiper et accompagner les évolutions des métiers, des technologies, des marchés, etc. ?

• Comment recenser les besoins en évolution des compétences, les besoins en nouvelles compétences, les potentiels des salariés ?

• Les compétences actuelles (détenues) couvrent-elles les besoins (compétences attendues) et comment les cartographier ?

• Quelles sont les ressources internes pour l'entreprise ou externes disponibles, nécessaires pour analyser et faire évoluer les compétences ?

• Comment optimiser les compétences et leur évolution alors que les ressources affectées à la FPC sont en diminution ?

• Comment motiver les salariés au développement de leurs compétences et quels sont les signes de reconnaissance qui permettront de développer une culture de la formation et de la compétence ?

• En l'absence de contrainte pour l'entreprise de mettre en œuvre un PDC et de le formaliser, quelle lisibilité sera apportée sur les formations proposées, les projets de l'entreprise en matière de développement de compétences, etc. ?

Quels seront la place et le rôle donnés aux encadrants ? Comment seront-ils associés et accompagnés pour mettre en œuvre la réforme ?

4- Un renforcement des obligations de suivi des compétences des salariés

4.1- L'entretien professionnel

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 a rendu obligatoire l'entretien professionnel biennal pour toutes les entreprises. L'entretien était consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

La loi du 5 septembre 2018 élargit, quant à elle, le contenu des entretiens professionnels en intégrant :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience ;
- les informations sur l'activation du compte personnel de formation par le salarié et les abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- le conseil en évolution professionnelle.

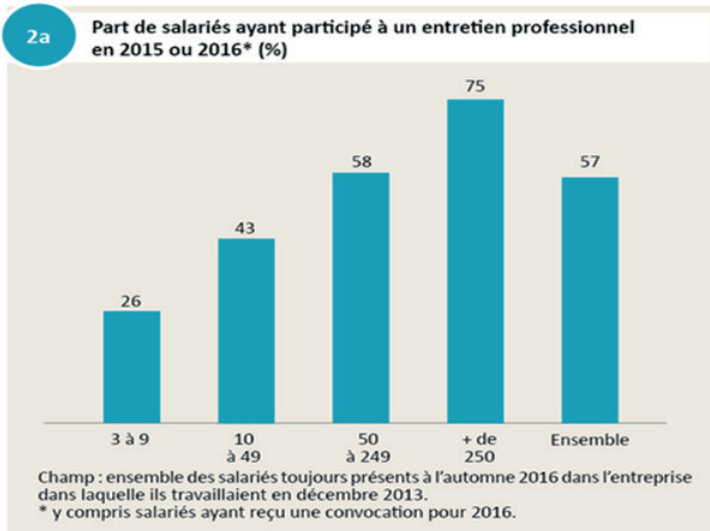
L'entretien professionnel fait l'objet d'une convocation préalable et d'un compte-rendu écrit remis au salarié afin de garantir la bonne information du salarié.

La loi a aussi ouvert la possibilité pour le salarié de demander un entretien professionnel par anticipation à sa reprise suite à une absence liée à certains congés ou à une longue maladie. Cela donne la main au salarié pour mieux préparer sa reprise et disposer d'un cadre de dialogue préalable à la reprise du travail.

Si les entretiens professionnels sont obligatoires depuis 2014, leur effectivité varie selon la taille des entreprises. L'étude du CEREQ[42] - parue en mai 2019 (« Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars 2014 ») - est basée sur les entretiens réalisés à l'automne 2016. Cette étude indique que 57% des salariés ont pu bénéficier d'un entretien professionnel et seulement ¼ dans les entreprises de 3 à 9 salariés.

Le % de réalisation des entretiens professionnels est directement lié à la taille des entreprises et aux moyens accordés pour la formation et l'accompagnement des salariés dans le développement des compétences.

Schéma- Proportion des salariés ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016



42 Source CEREQ Etudes, n° 23, Mai 2019

4.2- Le bilan à 6 ans

Le bilan à 6 ans complète la démarche d'entretien professionnel par un état des lieux du parcours professionnel des salariés. Les premiers bilans débuteront en 2020 pour les salariés présents dans les entreprises depuis 2014. Ils devront apprécier si les salariés :

- Ont suivi au moins une action de formation.
- Ont acquis des éléments de certification (formation ou VAE).
- Ont bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Avant le 1er janvier 2019, un abondement du CPF était prévu pour les entreprises de 50 salariés et plus qui ne respectaient pas les entretiens professionnels prévus tous les deux ans et au moins deux des trois critères ci-dessus. La réforme de 2018 ne maintient que le critère de réalisation des entretiens professionnels mais le complète par la réalisation d'une formation non obligatoire.

Avec la sanction introduite par la loi pour le non-respect des critères cumulatifs de réalisation des entretiens, une distinction est faite entre les salariés selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont employés: une entreprise de 50 salariés et plus qui ne respecte pas ces obligations abondera le CPF des salariés concernés à hauteur de 3 000€.

Schéma- Les différentes étapes de l'entretien professionnel

Source : AGEFOS-PME

4.3- Un suivi des formations plus exigeant

En dehors des questions financières, ce sont des problèmes d'ingénierie de la formation que vont rencontrer les entreprises :

- repérage et évaluation des compétences ;
- identification des besoins en évolution des compétences ;
- démarches GPEC ;
- définition des besoins en formation, des modalités les plus adaptées aux contraintes de l'entreprise et aux salariés ;
- fixation des modalités d'abondement du CPF ;
- accompagnement des encadrants et partenaires sociaux, etc.

Les entreprises dotées de services formations pourront renforcer leur accompagnement et le suivi des obligations. Rompus à la gestion des plans de formation, ces services devraient pouvoir s'adapter aux évolutions introduites par la loi. En revanche, les entreprises de moins de 50 salariés et/ou celles ne disposant pas de ressources dédiées aux questions de formation vont devoir faire face à de nouvelles contraintes, de nouveaux acteurs, de nouvelles procédures.

Avec cette réforme, le terme de « responsable de développement des compétences » semble plus approprié que le terme « responsable formation » et les missions des personnes en charge des dossiers formations/compétences vont devoir évoluer. Avec moins d'ingénierie financière et moins de gestion administrative, peut-être. Avec plus d'accompagnement auprès des collaborateurs, sûrement. Et plus de proactivité pour les sensibiliser au CPF et CEP notamment. Le responsable de la formation aura en charge de sensibiliser les salariés à ces nouveaux choix qui s'offrent à eux et de vulgariser pour eux le fonctionnement des organismes de formation.

4.4- Vers de nouvelles pratiques d'évaluation des impacts des plans de formation. Une démarche souhaitable, mais complexe.

Ce changement fondamental et la redéfinition de l'action de formation incitent les entreprises à fixer des objectifs en terme « d'investissement en capital humain », et à analyser le retour sur investissement des plans de développement des compétences.

Afin de pouvoir assumer cette responsabilité, optimiser son investissement dans la formation et éviter les contentieux, l'entreprise devrait se doter d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, d'outils de suivi.

Le ratio « évolution des dépenses de FPC/ évolution du CA » peut, par exemple, donner une indication du niveau de retour sur investissement, mais il ne saurait suffire. L'évaluation à chaud d'une formation est un indicateur sur le ressenti des stagiaires pour cette formation mais elle ne rend pas compte sur le terrain de l'efficacité de la formation pour chacun des participants.

L'analyse d'impact des formations est complexe, et peu d'entreprises ont les moyens d'y consacrer des ressources suffisantes et notamment d'évaluer l'impact des formations sur l'activité réelle (encadré page suivante). Des dispositifs complémentaires doivent être imaginés et déployés pour recueillir les retours des managers de proximité ou des salariés eux-mêmes sur l'évolution des compétences.

Encadré- Exemple d'analyse des effets d'une formation : le modèle Kirkpatrick (4 niveaux d'évaluation)

Niveau 1 : réactions

Évaluation du degré de satisfaction des participants vis-à-vis du programme et de leur perception à l'aide d'un questionnaire d'évaluation. Facile à mettre en pratique après chaque formation, cette évaluation peut être réalisée à chaud ou à froid.

Niveau 2 : apprentissages

Mesure des compétences, des connaissances acquises suite à l'apprentissage. L'évaluation doit idéalement être réalisée avant et après la formation.

Niveau 3 : comportements

Évaluation des changements d'ordre comportemental de l'apprenant suite à la formation, la mise en œuvre des compétences nouvellement acquises. Cette évaluation s'effectue en respectant les conditions de travail du collaborateur lors du retour à son poste.

Niveau 4 : résultats

Évaluation portant sur des éléments factuels et chiffrables générés par la formation (production, profits, qualité, part de marché, volume des ventes…) et permettant notamment de vérifier l'atteinte des objectifs visés.

Comme l'indique l'étude de Féfaur/Dokéos de 2015[43], c'est à peine une entreprise sur quatre qui observe si les salariés appliquent ce qu'ils ont appris. Or c'est tout l'enjeu de l'approche compétences. Si les 3 premiers niveaux d'évaluation sont diversement atteints, le quatrième est atteint pour moins 19 à 27 % des entreprises suivant les formations considérées. L'étude montre les niveaux d'évaluation pratiqués par typologie de formation. En particulier, le coût de la formation influe pour beaucoup sur le niveau d'évaluation. Quel est l'intérêt d'investir de l'argent dans une évaluation complexe pour un module de formation court ou de mise à niveau ? D'ailleurs, l'étude identifie les formations managériales, commerciales et métiers comme étant « les plus nombreuses à faire l'objet d'une évaluation de niveau 3 (entre 35 et 43%), et même de niveau 4 (rappel : entre 19 et 27%) ». Ces formations coûteuses justifient une évaluation fine de type Kirkpatrick[44].

43 https://www.dokeos.com/fr/etude-pratiques-devaluation-formation/

44 Source : https://www.skillup.co/blog/le-modele-kirkpatrick-est-ce-le-meilleur-moyen-devaluer-linvestissement-de-la-formation/

Question

Quelles seront les ressources mobilisables et mobilisées par les PME/PMI pour respecter leurs obligations ?

Le non-respect de certaines de ces obligations (celles liées à la formation des salariés et aux entretiens professionnels) peut avoir comme conséquence des sanctions qui peuvent très lourdes (ce qu'on appelle l'abondement supplémentaire correctif – voir le chapitre sur le CPF).

Les ressources mobilisables par les PME/PMI, en particulier en matière de gestion des ressources humaines, et par les OPCO, seront-elles suffisantes pour qu'elles soient en mesure de respecter leurs obligations ?

Quelles seront les adaptations nécessaires des systèmes d'informations des entreprises ? Quels moyens seront mis en œuvre pour l'étude de la qualité des PDC et de leurs effets ?

5- L'IMPORTANCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

5.1- La négociation triennale au niveau de la branche

Une négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle devra, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être engagée tous les trois ans au niveau de la banche professionnelle. Cette négociation portera toujours sur les thèmes suivants[45]:

- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'accès aux certifications ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La loi du 5 septembre 2018 apporte plusieurs modifications quant à la négociation collective dans l'entreprise concernant la formation professionnelle.

5.2- Les modifications apportées par la loi Avenir professionnel

Sur l'abondement au CPF

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés (article L.6315-1 du code du Travail).

Sur l'entretien professionnel

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés par ailleurs dans la loi, ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente (article L.6315-1 du code du Travail).

45 https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/ordonnance-negociation-collective-et-formation

Sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre des négociations périodiques obligatoires, l'entreprise doit négocier tous les ans sur l'égalité professionnelle. Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois (article L. 2242-17 du Code du travail).

Sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur engage tous les 3 ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui devra porter notamment sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (Article L.2242-20 du Code du Travail).

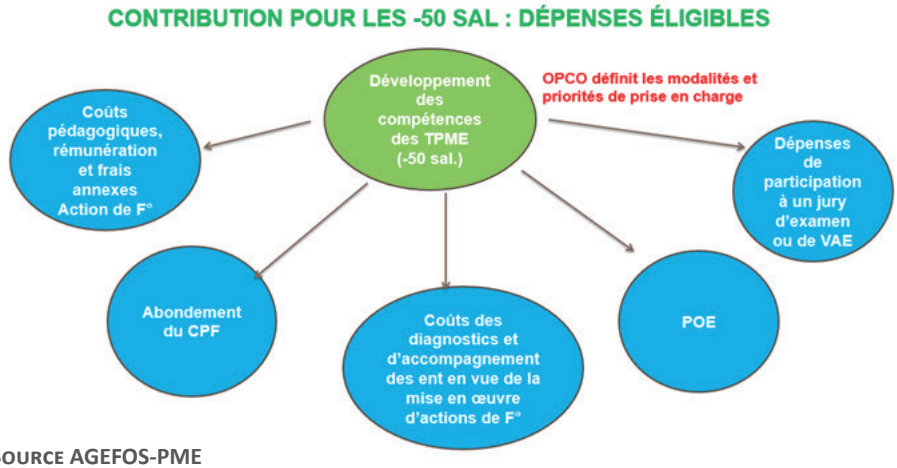
Les négociations en entreprise ou au niveau des branches pourront être essentielles pour répondre à la question de la structuration et de la lisibilité du PDC (voir ci-dessus les questions de la partie « L'entreprise »). Pour les entreprises de 50 salariés au moins, le comité social et économique (CSE) sera consulté sur les aspects de développement des compétences (ajouté par la loi) mais pour les autres entreprises des modalités seront à fixer.

6- Des nouvelles modalités de financement, mais seulement pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour les salariés en poste, seules les entreprises de moins 50 salariés (auparavant celles de moins de 11 salariés) peuvent désormais faire financer leur plan de développement des compétences auprès de leur OPCO.

Pour toutes les autres entreprises, et en particulier celles entre 50 et 299 salariés qui se trouvent placées sous le même régime que celles de 300 et plus, le financement de la formation de leurs salariés sur fonds mutualisés ne pourra se faire qu'en mobilisant les fonds disponibles dans le cadre de l'alternance.

Schéma- Les interventions possibles des OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés :



Source AGEFOS-PME

7- Le salarié, acteur et co-responsable de sa formation ?

Le plan de développement des compétences est un outil essentiel du maintien dans l'emploi. Pour le salarié c'est une réponse à la nécessité de s'adapter au poste et aux évolutions des métiers, d'anticiper les évolutions technologiques, d'accompagner le développement de l'entreprise, d'augmenter son niveau de qualification, etc. C'est aussi un outil de préparation à d'éventuelles évolutions professionnelles et un outil de montée en qualification. Il n'est pas un outil pour préparer des évolutions personnelles.

Dans l'idéal le PDC devrait pouvoir répondre, notamment, aux problématiques soulevées lors des entretiens professionnels :

> Le salarié dispose-t-il des connaissances et compétences en phase avec l'évolution de l'activité de l'entreprise ?

> Quelles sont les actions de formation susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail ou l'évolution des besoins de l'entreprise, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ?

> Comment le plan de développement peut-il permettre de lever les difficultés du salarié dans l'exercice de son métier ?

> Comment le salarié peut-il évoluer dans l'entreprise ?

> Comment répondre à des souhaits et demandes des salariés de plus individualisés ?

Le salarié est au final face à deux logiques de formation. Celle individuelle, à son initiative, portée par le CPF. Celle, à l'initiative de l'entreprise, avec le plan de développement des compétences. Comment concilier au mieux ces deux approches ? N'y-a-t-il pas un risque que la logique de définition d'un projet professionnel individuel ne soit par trop déterminée par le projet d'entreprise. Ou au contraire le salarié sera-t-il en position d'être acteur et en quelque sorte co-responsable de ce dernier ?

Pour bénéficier au mieux du PDC, le salarié pourra être incité à contribuer à l'évaluation de ses compétences, il devra peut-être aider à l'identification de ses besoins en formation et des modalités qui lui conviennent le mieux. Au-delà de l'appétence pour la formation qui est potentiellement une problématique (voir ci-dessous Pour approfondir), les capacités de chacun à se mobiliser dans le PDC et à investir son projet professionnel seront déterminante[46].

Question

Nouvelles responsabilités pour les salariés donc mais aussi nouvelles interrogations :

• Quel regard pourront porter les salariés sur les modalités de formation et leur efficience ?

• L'accompagnement des salariés sera-t-il à la hauteur des besoins et enjeux ? Par accompagnement nous entendons les explications fournies par l'encadrement, les réponses aux questions, clarifications des problématiques, la possibilité de contacter les OPCO et autres acteurs, les autorisations d'absences éventuelles qui donneront l'autonomie nécessaire pour les rendez-vous avec les conseillers en évolution professionnelle, etc.

• Les salariés les plus éloignés des questions de formation, quelles que soient les causes de cet éloignement, ne risquent-ils pas d'être plus éloignés encore, voire évincés, au profit des salariés les mieux « armés » ?

• Quel impact sur l'accès à la formation aura la distinction établie entre le financement de la FPC des entreprises de moins de 50 salariés et celui des entreprises de plus de 50 salariés sachant que, par ailleurs, la loi réoriente les crédits en direction des jeunes et demandeurs d'emploi ?

• Comment s'assurer que chaque salarié sera réellement en mesure de construire son parcours professionnel ? Disponibilité des informations, compréhension des dispositifs, capacité à utiliser, mobiliser les ressources disponibles, temps disponible pour réfléchir, questionner le projet, rencontrer les acteurs, recueillir la documentation, etc.

Le niveau de prise en charge des rémunérations sera-t-il suffisamment attractif ?

46 « Celui-ci va même être déterminant dans les prochaines années, estime Thierry Delahaye, PDG de MyConnecting. Les entreprises doivent en effet se saisir de l'enjeu des compétences, d'une part en raisonnant par rapport à leur stratégie et en faisant évoluer leur offre, mais aussi en préparant les salariés à évoluer eux-mêmes. S'ils prennent l'habitude de se former, il sera, de fait, plus facile de les embarquer dans de nouvelles stratégies. »

Ce qu'il faut retenir

- Le plan de formation est remplacé par un plan de développement des compétences (PDC) ; la mise en place d'un PDC n'est pas obligatoire.
- L'action de formation devient une possibilité parmi d'autres actions concourant au développement des compétences.
- Si la mise en œuvre d'une action de formation est un acte habituel et consolidé par les acteurs depuis des décennies, la mise en œuvre d'une démarche de développement des compétences est nouvelle pour un grand nombre d'entre eux.
- La notion de compétences est au cœur de la réforme, mais sa traduction opérationnelle est complexe.
- L'entreprise a une obligation de résultats, confortée par la loi, et non pas de moyens.
- L'action de formation est redéfinie comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » ; elle intègre ainsi la question de la préparation en amont (objectif, positionnement, etc.), celle de l'évaluation des résultats et de l'accompagnement.
- La loi ouvre et incite au développement de nouvelles pratiques pédagogiques, et notamment l'action de formation en situation de travail.
- La liste des actions concourant au développement des compétences est considérablement simplifiée.
- Les obligations de suivi des compétences des salariés sont renforcées.
- Pour développer la formation des salariés, l'entreprise a de nouvelles obligations avec la réforme.
- les informations à communiquer lors des entretiens professionnels sont étendues à la VAE, au CPF et au CEP.
- le bilan à 6 ans impose de vérifier la réalisation d'une formation non obligatoire ; dans le cas contraire une sanction est prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus (abondement de 3 000€ du CPF du salarié concerné).
- La négociation collective cadre aussi les actions des entreprises et des branches ; la loi apporte plusieurs modifications relatives à l'entretien professionnel, à la gestion des emplois et parcours professionnels, à l'abondement du CPF, à l'égalité professionnelle.
- Seules les entreprises de moins de 50 salariés sont accompagnées financièrement. Les autres n'ont la possibilité de mobiliser que les fonds prévus dans le cadre de l'alternance.
- Les salariés sont face à deux logiques de formation ; celle portée par le CPF qui relève de leur choix et celle portée éventuellement par l'entreprise.

POUR ALLER PLUS LOIN

TEXTES JURIDIQUES

- **Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 (JO du 14)**
- **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 6)**
- **Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018 relatif aux formations suivies hors du temps de travail**
- **Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences**
- **Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences**

ETUDES ET RAPPORTS

- **Jean-Marc BORELLO, rapport à la ministre du Travail « Donnons-nous les moyens de l'inclusion », 18 janvier 2018, p. 14 et 15.**
- **ANACT/ARACT, Rapport final sur l'expérimentation de l'AFEST –07/2018**
- **CEREQ[47] -parue « Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars 2014 », mai 2019**

47 https://www.cereq.fr/les-entretiens-professionnels-dans-les-entreprises-apres-la-loi-de-mars-2014#.XXujPoG1iIg.link

G- LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES (PIC) : FORMER LES DEMANDEURS D'EMPLOI, FORMER LES JEUNES DÉCROCHEURS

Le programme d'investissement dans les compétences est complémentaire de la Loi «Avenir professionnel». Il est porté par le Grand plan d'investissement, dont l'un des quatre grands défis est de renforcer les compétences et l'emploi. A la différence de la loi, le PIC conforte le rôle des Régions. Il fait d'ailleurs aussi l'objet d'une déclinaison régionale à travers les PRIC, les pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Il recouvre les actions en faveur des demandeurs d'emploi, mais il reprend et étoffe les dispositifs en faveur des jeunes décrocheurs. Il porte plusieurs appels à projets.

On présente ici ses axes d'intervention, les dispositifs portés et le cadre général des PRIC. Ceux-ci sont détaillés dans le chapitre IV-A.

1- Une composante essentielle du Grand Plan d'Investissement

Le PIC s'inscrit dans le cadre du Grand plan d'investissement (GPI) de 57 milliards d'euros mis en œuvre par le Gouvernement. Le GPI doit permettre de relever quatre défis majeurs : accélérer la transition écologique, renforcer les compétences et l'emploi, ancrer la compétitivité sur l'innovation, construire l'État de l'âge numérique.

Le PIC porte le deuxième axe avec deux ambitions. Former et accompagner vers l'emploi 1 million de personnes au chômage de plus de 25 ans, « avec des formations longues, qualifiantes, à l'écoute des besoins des personnes et des recruteurs », et 1 million de jeunes décrocheurs. Financer des expérimentations dans l'éducation nationale et accompagner les transformations du premier cycle universitaire, afin d'améliorer la formation initiale des jeunes, leur orientation au lycée comme à l'université et leur insertion professionnelle.

Un peu plus de la moitié de son budget doit être déployé dans le cadre de conventions régionales (les PRIC).

2- Trois axes d'intervention

Le PIC privilégie trois axes d'interventions : mieux analyser les besoins de compétence, financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable, innover et transformer par l'expérimentation.

Trois objectifs sont ainsi mis en avant par le Haut-Commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi[48] :

- Aller vers les publics peu ou pas qualifiés, les plus éloignés de l'emploi.
- Réussir la transformation de l'orientation et de la prescription, créer une continuité dans les parcours et pour cela transformer la qualité de l'offre et les modalités pédagogiques (Fest – formation en situation de travail, FOAD-formation ouverte et/ou à distance, modularisation).
- Améliorer l'outillage et les démarches d'identification des besoins en compétences et notamment de celles qui émergent.

Sont ainsi ciblés prioritairement au titre du PIC: « les personnes peu ou pas qualifiées […] les formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de remobilisation ou d'aide à l'élaboration de projet », mais également :

- les habitants des quartiers prioritaires de la ville et des zones rurales ;
- les parents isolés ;
- les personnes en situation de handicap.

Les Régions gèrent les modalités d'organisation du PIC. Elles organisent les entrées en formation supplémentaires en coordination avec Pôle emploi, conformément à leurs compétences en matière de formation. Elles peuvent gérer seules les entrées en formation, ou encore confier une partie de cette commande à Pôle emploi.

48 Source AEF, 19/9/2019

49 Source Carif-Oref Hauts de France- Qu'est-ce que le PIC- Plan d'investissement dans les compétences-janvier 2019

Un élément essentiel est que le forfait de prise en charge des formations est porté à 4 500 euros dans le cadre du PIC et à 8 500 euros pour une action qualifiante. Il s'agit d'une nette augmentation car dans le cadre du « Plan 500 000 », le forfait de prise en charge était plafonné à 3 000 euros.

Pour approfondir

Les objectifs poursuivis dans les trois axes d'intervention – Carif Oref

Axe 1- La méthodologie de mise en œuvre du PIC se base sur une meilleure prospection des besoins. Pour cela, des investissements seront engagés dans des outils innovants permettant de mieux analyser les besoins en compétences et les perspectives d'emploi des territoires. L'analyse des données de masse permettra d'adapter et de proposer une offre de formation plus efficace répondant aux besoins des entreprises.

Axe 2- Les programmes d'investissement devront également favoriser la personnalisation des parcours de formation de par une meilleure orientation des individus et un diagnostic des compétences numériques du bénéficiaire. Si besoin, des actions de renforcement des savoirs de base (lecture, écriture, calcul…) pourront être entreprises.

Axe 3- Les organismes de formations occuperont une place centrale du dispositif. Des appels à projets d'expérimentation et d'innovations leurs seront adressés et leur permettront d'accélérer leur transition numérique et de moderniser leur offre. La volonté est également de renforcer les approches non scolaires et d'encourager les apprentissages par le « faire ».

Carif-Oref Hauts-de-France - Qu'est-ce que le PIC- Plan d'investissement dans les compétences- janvier 2019

Le PIC mobilise 13,2 milliards d'euros. La moitié du financement viendra de crédits de l'État (notamment ceux accordés à certains dispositifs préexistants, ainsi que ceux libérés par la redéfinition de la politique de contrats aidés) tandis qu'une autre moitié sera issue d'un redéploiement des crédits issus de la taxe professionnelle.

3- Un périmètre d'intervention large, englobant des dispositifs existants avant la loi.

L'essentiel des crédits du PIC sont destinés à financer de nouvelles formations pour les demandeurs d'emploi et les personnes sans qualification. Les actions sont diverses et couvrent un champ large, un peu complexe, pour reprendre l'expression du rapport de l'assemblée nationale[50], parce que le PIC reprend des actions jusqu'alors financées ou cofinancées sur d'autres supports.

3.1- La prise en charge de la Garantie jeunes

La Garantie jeunes (allocation et accompagnement) est désormais prise en charge par le PIC (2,8 milliards d'euros). L'objectif est en particulier de renforcer le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

50 Rapport n°1990- Travail et emploi- Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage. Rapporteure spéciale : Mme M.Verdier-Jouclas- 5 Juin 2019

Pour approfondir

La Garantie jeunes

La Garantie jeunes est un dispositif mis en œuvre par les Missions locales. La loi « visant à renforcer l'accompagnement des jeunes majeurs vulnérables vers l'autonomie » prévoit que ce dispositif puisse également, à titre expérimental, être mis en œuvre par les EPIDE (établissements pour l'insertion dans l'emploi) et les E2C (écoles de la deuxième chance).

L'objet de la Garantie jeunes : pour accompagner les jeunes entre 16 et 25 ans en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation, par un accompagnement intensif et collectif d'une durée de 12 mois (périodes de formation, mises en situation professionnelle, actions d'accompagnement).

La Garantie jeunes a été lancée fin 2013 et a fait l'objet d'une forme de généralisation en 2017, après une phase d'expérimentation. Entre octobre 2013 et juillet 2018, 229 000 jeunes ont intégré la Garantie jeunes. D'après une étude de la DARES publiée en avril 2019, la Garantie jeunes aurait augmenté le taux d'emploi des bénéficiaires de 10 points 11 mois après l'entrée en dispositif.

Pour approfondir

Le dispositif PACEA

Le Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) est un dispositif créé en 2016. Il constitue le cadre contractuel, adaptable aux besoins du jeune, de l'accompagnement des jeunes par les Missions locales. La Garantie jeunes constitue une modalité spécifique du PACEA. Le PACEA est constitué de phases d'accompagnement successives qui peuvent s'enchaîner pour une durée maximale de 24 mois consécutifs. Le public visé : les jeunes de 16 à 25 ans révolus prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement. En fonction de la situation et des besoins de l'intéressé, le bénéfice d'une allocation peut être accordé à un jeune intégrant un PACEA.

Question

Le rapport de l'assemblée nationale alerte « sur le fait que les jeunes bénéficiant de la Garantie jeunes, qui entreraient dans une formation prescrite par le PIC, peuvent connaître une perte sèche de revenus allant jusqu'à 130 euros par mois ». Il souligne que « ce problème de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle nécessiterait peut-être une revue d'ensemble des dispositifs de rémunération, qui conduit à un alignement par le haut, certainement coûteux mais nécessaire pour garantir une pleine effectivité du retour à l'emploi des jeunes non qualifiés ».

Cette question de la rémunération des jeunes stagiaires n'est-elle pas une forte priorité ?

3.2- L'intégration des autres dispositifs visant à former et améliorer l'insertion des jeunes

Le PIC prend en charge d'autres dispositifs visant à former et améliorer l'insertion des jeunes, avec aussi l'objectif de les amplifier. Il s'agit notamment :

- des Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), lesquels dans le cadre de l'insertion par l'activité économique « regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, embauchent des personnes en difficulté d'accès à l'emploi et les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes » (14 millions d'euros sur cinq ans) ;
- des écoles de la deuxième chance qui offrent des parcours individualisés et en alternance à des décrocheurs (environ 15000 formés en 2018) avec l'objectif d'accueillir d'ici 2022, 6000 jeunes supplémentaires (12 millions d'euros sur cinq ans) ;
- de l'EPIDE placé sous la tutelle des ministères chargés du Travail et de la Cohésion des Territoires, qui vise l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle et qui a accueilli, en 2018, 3 350 jeunes, dont 29% résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et 26% de jeunes femmes (40 millions d'euros sur cinq ans) ;
- du dispositif HOPE « Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi » porté par l'Afpa qui vise 1000 personnes ayant obtenu le statut de "*réfugié*" de la part de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) afin de leur proposer de se former sur des métiers "*en tension*" pour lesquels les entreprises manquent de main d'œuvre (4 millions en 2018, 14 millions en 2019) ;
- la rémunération de fin de formation (R2F): les demandeurs d'emploi qui perçoivent l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) peuvent bénéficier de la rémunération de fin de formation lorsque la durée de la formation qui leur a été prescrite par Pôle emploi excède la durée de leurs droits à indemnisation. En 2019, le PIC finance le dispositif à hauteur de 42 millions d'euros (sur un total de 200 millions d'euros). Le dispositif faisait jusqu'alors l'objet d'un cofinancement État-Partenaires sociaux.

3.3- La poursuite des actions du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le PIC assure aussi la poursuite d'actions de formation qui faisaient préalablement l'objet de cofinancements assurés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :

- la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) : action de formation qui

permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers sur lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter, mise en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle ;

> la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), initiée quant à elle directement par l'entreprise.

Pour approfondir

Le dispositif POE

La POE (Préparation opérationnelle à l'emploi), dispositif créé par l'ANI du 7 janvier 2009, permet d'apporter à un demandeur d'emploi, par le biais d'une formation, les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre a été déposée par un employeur à Pôle emploi et non pourvue. C'est donc une formation de préparation à une prise de fonction. Elle ne peut pas excéder 400 heures. A l'issue de la formation, le poste de travail peut être pourvu soit en contrat de travail CDI, soit en contrat de travail CDD d'au moins 12 mois, soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation. La POE peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Avec la loi « Avenir professionnel », la POE reste financée par Pôle emploi, avec une participation possible de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.4- Les nouveaux dispositifs du PIC : trois axes d'action, un pilotage par les appels à projets

Le PIC met en œuvre de nouveaux dispositifs (appel à projets, PRIC). Un mode essentiel de pilotage du PIC est le lancement d'appels à projets. Ils se déclinent selon les trois axes .

3.4.1- Mieux orienter les politiques et les personnes

> Appels à projets territoriaux « Repérage et mobilisation des invisibles » : pour prévenir l'éloignement durable de certains jeunes du marché du travail et le risque de précarisation croissante de ces publics, il est nécessaire de développer les démarches permettant d'«aller vers» les publics non accompagnés pour leur permettre d'accéder à un accompagnement socio-professionnel, à une formation ou à un droit. C'est là le sens des appels à projets territoriaux « repérer et mobiliser les publics invisibles et en priorité les plus jeunes d'entre eux », lancés au niveau régional.

> Appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences à destination des branches professionnelles » : il doit permettre d'accompagner les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des branches professionnelles et/ou des filières afin d'identifier les besoins et d'accompagner les évolutions en compétences. Les démarches soutenues devront se traduire en plans d'actions opérationnelles. L'accélération des transformations interroge directement les besoins de compétences. Il est donc essentiel de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine et plus agile des évolutions des métiers et des compétences attendues des entreprises et d'accompagner les

51 Source https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-dans-les-competences/ article/appels-a-projets-et-experimentations

entreprises et les actifs. Les représentants des filières économiques (branches et entreprises) doivent être pleinement mobilisés pour anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

3.4.2- Financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement dans l'emploi durable

> Appel à projets 10 KNUM : 10 000 formations au numérique. Le numérique : un levier pour le retour à l'emploi. Labellisation de formations.

> Appel à projets 10KVert- 10 000 formations aux métiers verts et verdissants.

3.4.3- Innover et expérimenter

> Appel à projets « 100% inclusion » : pour favoriser les projets les plus innovants en matière de remobilisation, d'accompagnement, de développement et de valorisation des compétences des publics qui en ont le plus besoin.

> Appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » : cet appel à projet a pour ambition de promouvoir la création de nouvelles coopérations entre acteurs publics et privés d'un territoire, acteurs historiques et acteurs émergents, acteurs spécialisés dans l'accueil et l'accompagnement de ce public et acteurs génériques œuvrant dans les champs de l'insertion, de la formation professionnelle ou de la création d'activité et d'encourager le renforcement de coopérations existantes.

> Appel à projets « Prépa apprentissage»: l'objectif est d'offrir aux jeunes un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance exigeante, à sécuriser leur parcours d'apprentis et à intégrer le monde de l'entreprise.

La gouvernance du PIC est assurée par trois comités, auxquels sont associés la DGFEP, la DARES, France Stratégie, Pôle emploi ainsi que le SGPI. Le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi a aussi annoncé la mise en place d'une plate-forme collaborative rassemblant tous les acteurs et porteurs de projets impliqués dans le cadre du PIC. Sont organisées aussi des rencontres annuelles avec les partenaires sociaux et les régions.

INVESTIR L'AVENIR

INVESTIR
DANS VOS COMPÉTENCES

Pour approfondir

La gouvernance du PIC

Un comité stratégique est composé de huit représentants des régions, huit membres issus des partenaires sociaux, huit « personnalités » expertes et huit représentants de l'État, de Pôle emploi et des Missions locales. Ce comité stratégique se réunira deux fois par an. Il observera les investissements engagés et leurs résultats, afin de rediriger si nécessaire le financement vers les projets les plus pertinents.

Un comité technique décline les décisions financières.

Enfin, un comité scientifique, constitué de 17 membres, rassemble des universitaires et des chercheurs, spécialisés en économie, en sociologie, en psychologie et en science de l'éducation. Ils se chargeront plus spécifiquement de l'évaluation des 60 programmes initiés d'ici la fin du quinquennat.

Concernant l'évaluation du plan et de ses programmes, les porteurs de projet (Régions, organismes de formation, etc.), ainsi que des chercheurs ou la DARES, pourront proposer au comité des projets d'évaluation. Le comité pourra alors en retenir certains et leur confier un APR (Appel à Projets de Recherche). Ces projets, en amont de leur lancement, seront présentés pour avis au CNEFOP, ainsi qu'à France compétences. L'enveloppe prévue pour financer des actions d'évaluation pour la période 2018-2022 est de 18 millions d'euros.

Le secrétariat du comité scientifique est assuré pour son fonctionnement par la DARES.

Source Carif-Oref, document cité

4- Une mise en œuvre avec les régions : les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

4.1- La volonté d'agir au plus près des territoires

Les PRIC sont les déclinaisons régionales du PIC. D'une part, la loi n'étant pas revenue sur la compétence dévolue aux régions en matière de formation des demandeurs d'emploi, les actions conduites en ce domaine relèvent nécessairement des régions. D'autre part, il s'agit aussi et surtout de régionaliser le PIC et ce, afin d'«agir au plus près des territoires», et de répondre au constat des disparités territoriales en matière d'accès à l'emploi et à la formation, en particulier des jeunes et des personnes les plus défavorisées. Les PRIC sont ainsi adaptés aux territoires et tiennent compte des spécificités de chaque région, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites. Ils s'appuient ainsi sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation.

Pour approfondir

Méthode d'élaboration des Pactes régionaux

La méthode d'élaboration repose sur la coresponsabilité de la Région comme ensemblier sur son territoire et de l'État.

• Diagnostic partagé : les parties contractantes doivent formaliser des engagements communs et proposer des projets au regard de chacun des axes stratégiques. Les projets doivent permettre d'identifier les besoins des publics prioritaires, d'associer les entreprises et d'identifier les métiers et activités soumis à de fortes transformations, de mettre en regard les réponses existantes et les besoins identifiés, et, enfin, d'identifier les besoins d'amplification des programmes et ingénieries existants.

• Co-élaboration : les travaux d'élaboration du Pacte donnent lieu à une phase de concertation avec l'ensemble des parties prenantes. Outre la Région, l'État et les partenaires sociaux, la concertation associe les opérateurs du SPE, les branches professionnelles et les acteurs emploi-formation (Maisons de l'emploi, chambres consulaires, pôle de compétitivité, etc.) et les collectivités territoriales. La région académique peut aussi être associée. Les Carif-Oref peuvent permettre d'outiller ces travaux.

• Rôle du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP): le projet de Pacte est discuté au sein du CREFOP. Le CREFOP formule un avis circonstancié et peut donner des recommandations le cas échéant (voir recommandations méthodologiques pour l'élaboration, le suivi et l'élaboration des Pactes régionaux du Cnefop). La gouvernance installée au sein du CREFOP est adossée à celle du contrat de plan et de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

• Évaluation : chaque Pacte régional est assorti d'une obligation d'évaluation systématique. Il doit présenter les modalités de suivi et d'évaluation retenues. Dans ce cadre, il doit proposer 3 projets expérimentaux à évaluer.

• En outre-mer, les Pactes font l'objet d'une concertation spécifique, pour prendre en compte les singularités ultramarines. Ils s'articulent avec les contrats de convergence et de transformation 2018-2022.

D'après Centre Inffo.

Les Pactes régionaux mobilisent 52% des crédits du PIC. Les Régions, pour pouvoir bénéficier de ces crédits, doivent s'engager à maintenir leurs investissements sur le champ de la formation au niveau de ceux de 2017. Deux régions n'ont pas accepté cette contrainte Auvergne Rhône-Alpes (ARA) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA). Il n'y a donc pas de PRIC mais, pour maintenir une égalité territoriale, les crédits afférents ont été confiés à Pôle emploi pour mettre en œuvre des formations dans ces deux régions.

Pour un grand nombre de régions, les financements du PIC s'articulent avec ceux du contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Le PIC est un financement additionnel.

Au moins 90% de l'enveloppe du Pacte doit permettre de financer les nouveaux parcours de formation vers l'emploi, additionnels et renouvelés dans leurs approches.

Une partie de l'enveloppe peut être dédiée au financement de la modernisation de l'ingénierie de formation associée aux nouveaux parcours. La participation de l'État se fera sur la base d'un financement moyen de 8 500€ par parcours. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport à ce qui se faisait dans le plan « 500 000 formations » (financement de 3 000€).

Les engagements de l'État et de la Région font l'objet d'une convention pluriannuelle. Elle se traduit chaque année par une convention financière. Le montant de la contribution financière de l'État est arrêté par le préfet.

4.2- Les actions prioritaires portées par les pactes régionaux

Les Pactes régionaux déclinent les actions prioritaires selon les trois axes d'intervention suivants avec, pour chacun, des enveloppes budgétaires spécifiques :

- premier axe : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective. Ce premier axe représente obligatoirement 50% des financements des Pactes régionaux (soit 3,25 milliards d'euros sur quatre années) ;
- second axe : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences. Ce deuxième axe représente 43% des financements des Pactes régionaux (soit 2,8 milliards d'euros sur quatre années) ;
- troisième axe : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations. Cet axe vise la transformation des cultures professionnelles. En complément de l'appel à projets national vers l'Innovation, directement piloté par l'État, les Pactes régionaux peuvent financer de nouvelles ingénieries en appui d'expérimentations ou favoriser l'émergence de nouvelles approches pédagogiques dans le cadre des parcours (par le financement de dépenses de recherche & développement ou d'ingénierie).

Pour approfondir

Méthode d'élaboration des Pactes régionaux

Les dotations de l'État interviennent en complément de ce que chaque région investit, généralement pour un peu moins de la moitié du budget global alloué à la formation. Mais là où le plan "500 000 formations" apportait à chaque région une enveloppe équivalente à ce qu'elle investissait déjà, le PRIC a prévu d'ajuster le taux de participation de l'État aux besoins spécifiques de chaque région. Ainsi, en métropole, la dotation s'échelonne de 64 euros par habitant en Bretagne à 124 euros pour les Hauts-de-France. Elle atteint 296 euros sur l'île de la Réunion. C'est le taux de chômage qui induit en grande partie cette variabilité. En outre-mer, il peut atteindre 26% (à Mayotte), 40% pour les jeunes, et 8% des dotations de l'État sont fléchées vers ces régions, qui représentent 3 % de la population nationale. Des disparités de traitement qui se veulent répondre aux nécessités. Autre exemple, l'Île-de-France voit la part de l'État dans le budget global monter à 58%, là où les autres régions continentales bénéficient d'un taux de participation de 38 à 48%. C'est ici le département de la Seine-Saint-Denis qui fournit l'explication, avec un taux de chômage à 11,4% (contre 8,6% au niveau national), et un taux de pauvreté à 28,6% (contre 14,7%). Pour la Corse, la part de l'État dans le budget global est de 68%, et 65% pour la Réunion. Si l'on considère les budgets globaux, État plus Région, ce sont les Hauts-de-France, la Normandie et l'Occitanie qui affichent les plus forts ratios, respectivement 258, 256 et 238 euros par habitant, avec des participations de l'Etat de 48%, 40% et 41%.

Source PIC : les régions ont presque toutes signé leur pacte. Banque des territoires_ CDC_25 avril 2019

Tableau- Les montants consacrés aux PRIC régionaux

Région	PIC 2019-2022	Apport région	Apport État
Bourgogne-Franche-Comté	585,03 M€	333,50 M€	251,53 M€
Bretagne	573,11 M€	356,50 M€	216,61 M€
Centre-Val-de-Loire	545,08 M€	294,10 M€	250,98 M€
Corse	81,61 M€	53,10 M€	28,51 M€
Grand Est	1 231,13 M€	674,80 M€	556,33 M€
Hauts-de-France	1 540,65 M€	795,10 M€	745,55 M€
Ile-de-France	1 823,66 M€	772,00 M€	1 051,66 M€
Normandie	839,44 M€	502,40 M€	337,04 M€
Nouvelle-Aquitaine	1 151,25 M€	648,80 M€	502,45 M€
Occitanie	1 446,25 M€	877,50 M€	568,75 M€
Pays-de-la-Loire	712,76 M€	412,70 M€	300,06 M€

Pour approfondir

Les engagements qui lient l'État et les régions

En plus de l'obligation de maintenir leurs dépenses de formation professionnelle, les régions doivent informer l'État des formations mises en œuvre.

De son côté l'État s'engage à ce les sommes versées au titre du PIC ne rentrent pas dans la contractualisation au titre de la dotation globale et à ce que les règles déterminant ses engagements financiers vis-à-vis des régions soient claires et cohérentes dans le temps. Chaque Pacte fait l'objet d'une renégociation annuelle.

Ces deux points soulèvent des inquiétudes, bien mises en exergue par le rapport de l'assemblée nationale :

• « La renégociation annuelle des pactes peut conduire à des retards dans le passage des appels d'offres et dans le versement des sommes dues au titre des dépenses de formation ».

• « Dans le cas de la Région Île-de-France, par exemple, 250 millions d'euros devaient être débloqués au titre du PIC (pour 24 000 places de formation supplémentaires) pour l'année 2018. Toutefois, la Région n'a obtenu que tardivement, et de manière indirecte, l'assurance de l'État que ces sommes ne seraient pas intégrées au titre de la contractualisation globale ».

Par ailleurs, même en cas de contractualisation, le lien de confiance unissant l'État et la Région peut être abîmé en raison d'incertitudes juridiques tenant à la nature et à la classification des dépenses. Ces difficultés d'interprétation et d'engagement peuvent conduire les régions à freiner leur effort en faveur de la formation, en instillant un sentiment de prise de risque injustifiée au regard des enjeux du PIC. La rapporteure spéciale estime ainsi nécessaire de clarifier l'engagement financier de l'État vis-à-vis des régions tant sur le périmètre des dépenses éligibles que sur le versement forfaitaire des sommes prévues ».

Ce qu'il faut retenir

Le programme d'investissement dans les compétences n'est pas un volet de la loi « Avenir professionnel». Mais parce qu'il vise le renforcement des compétences et l'emploi des demandeurs d'emploi et des jeunes décrocheurs, il en est un complément important. Il conforte le rôle des régions dans ces deux domaines essentiels.

- **Le PIC porte des ambitions fortes pour les personnes au chômage de +25 ans et pour les jeunes décrocheurs.**
- **Il englobe des dispositifs existants avant la loi : garantie jeunes, écoles de la seconde chance par exemple.**
- **Il assure la pérennité des actions relevant auparavant du fonds de sécurisation des parcours professionnels.**
- **Il met en œuvre une démarche nouvelle d'appels à projets dans les trois axes qui le structurent : mieux orienter les politiques et les personnes, financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement dans l'emploi durable, innover et expérimenter.**
- **Il se décline en région avec les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Ces PRIC tiennent compte des spécificités de chaque région. Ils mobilisent 52% des fonds du PIC et reposent sur un engagement financier fort des Régions.**

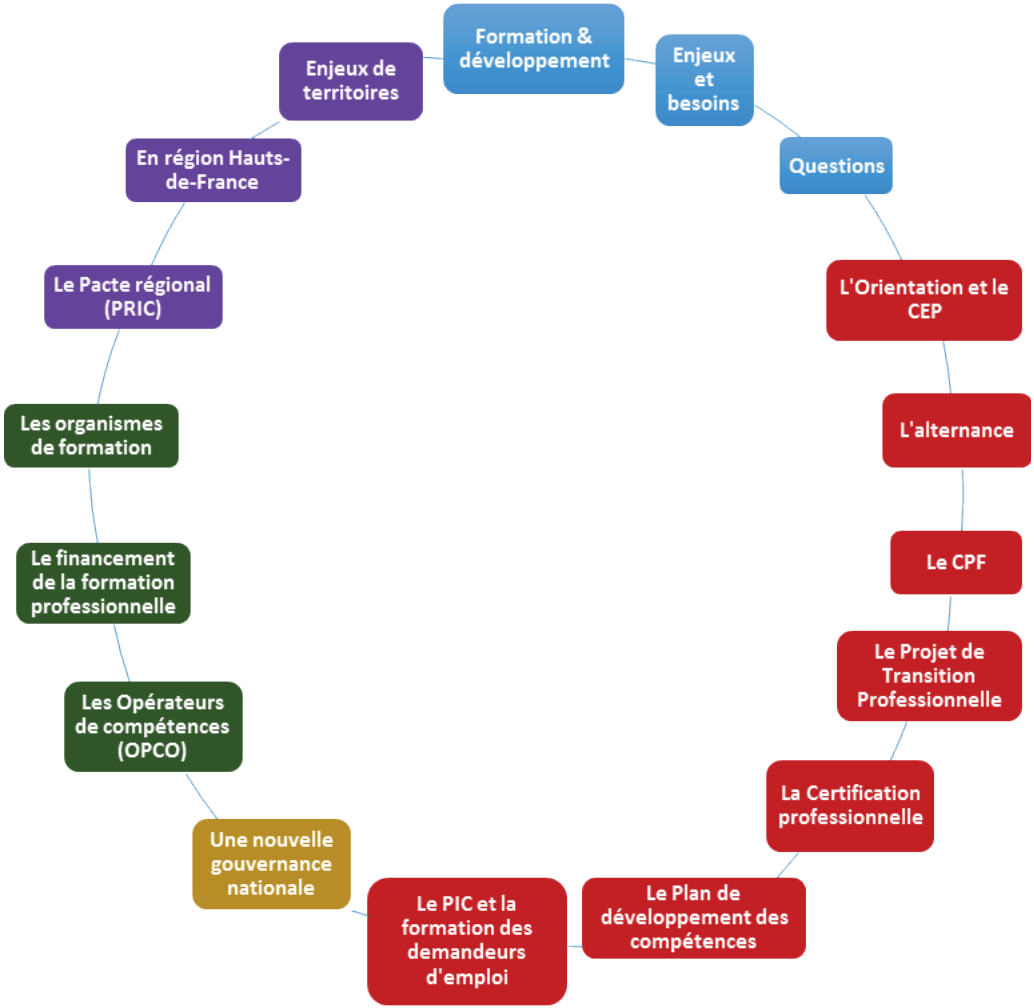
POUR ALLER PLUS LOIN

- **Qu'est-ce que le PIC – Plan d'investissement dans les compétences ? Carif-Oref Hauts-de-France- Janvier 2019**
- **Le grand plan d'investissement. Site de l'Etat : https://www.gouvernement.fr/action/le-grand-plan-d-investissement-2018-2022**
- **Le PIC site du ministère du Travail https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-dans-les-competences/**

KURT

III- UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE

A. UNE NOUVELLE GOUVERNANCE NATIONALE



S'il y a bien un domaine où la rupture avec le passé est particulièrement tranchée, c'est bien celui de la gouvernance de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation. Même si (et c'est ce qu'illustre le projet AGORA, démarré dès 2015), le tournant vers le système centralisé mis en place le 1er janvier 2019 a commencé à être pris il y a plusieurs années.

Pourquoi une telle rupture ?

- **Au départ, un diagnostic sévère**

Les auteurs de la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ont eu pour point de départ le diagnostic suivant (Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ministère du Travail, 26 avril 2018, p. 162-165, reprenant en particulier des observations faites par la Cour des comptes en 2018), justifiant leur volonté de réformer la gouvernance et la régulation de la formation professionnelle :

> Une gouvernance nationale éclatée entre plusieurs instances (le CNEFOP, le COPANEF et le FPSPP), et donc peu favorable à la coordination des acteurs.

> Des instances paritaires nationales (le COPANEF et le FPSPP) peu lisibles.

> Un pilotage considéré comme particulièrement difficile des actions de formation et un effet-levier sujet à débat de certaines d'entre elles.

> Des instances paritaires régionales (les COPAREF) qui doivent composer avec une multiplicité d'acteurs et de documents programmatiques.

> Une CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) insuffisamment régulatrice et peu insérée dans la gouvernance des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

L'Étude d'impact conclut ce diagnostic par un « constat d'échec » (p. 165) : « ce système ne permet pas de répondre aux inégalités de droit et d'accès entre salariés qualifiés et non qualifiés, entre salariés des petites et moyennes entreprises et salariés des grandes entreprises. »

- **Options et principes de la réforme de la gouvernance et de la régulation du système pour surmonter ces difficultés**

Face à « ce constat d'échec », le gouvernement affirme sa volonté d'engager une réforme radicale des instances de gouvernance et de gestion de la formation professionnelle en France.

Les options essentielles sont les suivantes (Étude d'impact, p. 165-170) :

- **Une répartition considérée comme plus efficace des missions dévolues aux différents acteurs :**

> « La protection des plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences » confiée à l'État, à travers l'institution du Plan d'investissement dans les compétences, et aux régions, à travers la signature de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

> La responsabilité du CPF, présenté comme l'instrument de « la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel », relevant « d'une responsabilité conjointe de l'État et des partenaires sociaux ».

> L' « investissement massif dans les compétences des salariés » sous la responsabilité des entreprises.

- **L'option d'une gouvernance nationale unique :**

> Le quadripartisme (État, régions, organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs), s'imposant comme « le format qui s'est peu à peu imposé dans les organes de

pilotage de consultation et d'évaluation en matière de formation professionnelle » (Étude d'impact, p. 167), et donc la fin du paritarisme de gouvernance.

> Le « schéma simplificateur » d'une instance unique, obtenue par fusion du CNEFOP, du COPANEF, du FPSPP et de la CNCP

- **Cette instance nationale unique, qui prendra pour nom «France compétences», aura pour ambition de devenir tout à la fois :**
  > L'agence de l'alternance.
  > Le financeur du Conseil en évolution professionnelle.
  > Une autorité de régulation de la qualité.
  > Un pôle d'expertise de la politique de développement des compétences s'appuyant sur les répertoires nationaux des certifications.
  > Un contributeur au débat public.

L'objectif affiché : rationaliser et simplifier la gouvernance nationale de la formation professionnelle continue.

1- Une instance nationale unique de gouvernance : France compétences

Créé le 1er janvier 2019, à la suite de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, France compétences est une agence nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière – plus précisément un EPA : un Établissement Public à caractère Administratif.

France compétences dispose, sur le modèle de Pôle emploi, d'une gestion budgétaire et comptable privée, ses agents étant régis par le code du travail. Toutefois, de par ses missions d'intérêt général et son statut d'établissement public, elle demeure soumise aux juridictions administratives pour l'ensemble de ses décisions.

Placée sous la tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, France compétences résulte de la fusion de quatre organismes :

> La CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).

> Le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles).

> Le COPANEF (Comité interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

> Et le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

France compétences est aujourd'hui l'instance nationale unique de gouvernance de la formation professionnelle.

Pour approfondir

Méthode d'élaboration des Pactes régionaux

Un Établissement public à caractère administratif (EPA) est une personne morale de droit public disposant d'une certaine autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général autre qu'industrielle et commerciale (ce que font les EPIC – Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial), précisément définie, sous le contrôle de l'État ou d'une collectivité territoriale.

Un EPA remplit des missions traditionnelles de souveraineté ou d'action. Contrairement aux EPIC qui sont soumis au droit privé, les EPA sont majoritairement soumis au droit public administratif. Autres exemples d'EPA : les caisses nationales de la sécurité sociale, Pôle emploi, quelques musées nationaux, etc.

Jusqu'au 31 décembre 2018

- Une **gouvernance éclatée** en 4 instances nationales : CNCP, CNEFOP, COPANEF et FPSPP
- Une gouvernance dont la dimension **territoriale** est assurée et **à laquelle les régions participent** : les CREFOP en relation avec le CNEFOP, les COPAREF dont l'activité est coordonnée par le COPANEF.
- Une place éminente pour un **paritarisme de gouvernance** national (le COPANEF et le FPSPP) et régional (les COPAREF), conjointement au paritarisme de gestion (les 20 OPCA).

A partir du 1er janvier 2019

- Une **gouvernance resserrée** autour d'un pôle unique : **France compétences**
- Une **gouvernance strictement nationale** : les COPAREF disparaissent, les CREFOP sont maintenus, mais privés de leur coordination par le CNEFOP et du lien en région avec le COPAREF
- **Disparition du paritarisme de gouvernance**. Apparition en marge de la loi de nouvelles instances nationale (Certif'Pro) et régionales (les CPIR renommées Transitions Pro), mais avec des objets limités : le PTP, CléA

Infographie CESER Hauts-de-France

Question

Si le système précédent de gouvernance de la formation professionnelle ne permettait pas « de répondre aux inégalités de droit et d'accès » (Étude d'impact, p. 165), comment pourra-t-on progresser sur ce sujet sans gouvernance territoriale, quand on connaît l'importance du facteur territorial dans le développement des inégalités ?

Perspectives historiques

Des premières mesures de décentralisation à la mise en place de France compétences

1983 – Lois Deferre	Les premières lois de décentralisation transfèrent aux régions la compétence de droit commun concernant la formation continue des adultes et l'apprentissage : elles en assurent la mise en œuvre.
1986	Les charges de fonctionnement et d'équipement des locaux scolaires sont transférées aux communes, départements et régions selon le niveau d'enseignement.
20 décembre **1993** – Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle	Extension des compétences des Régions aux formations des jeunes de 16 à 25 ans.
27 février **2002** – Loi relative à la démocratie de proximité	Le niveau régional est renforcé avec la création des CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), la réorganisation de la collecte de la taxe d'apprentissage et la coordination des financements des centres de formation d'apprentis autour du Conseil régional. Des compétences nouvelles sont attribuées au conseil régional : extension aux adultes du Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), définition du schéma régional des formations de l'AFPA et responsabilité de verser des primes aux employeurs d'apprentis.
13 août **2004** – Loi relative aux libertés et aux responsabilités locales	Les régions obtiennent une compétence générale en matière de formation professionnelle continue. Il leur revient de définir et de mettre en œuvre une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Leur sont confiés :
	▪ l'organisation et le financement des formations de l'AFPA (devant être effectifs à partir du 1er janvier 2009) ;
	▪ l'organisation du réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE et l'assistance aux candidats à la VAE ;
	▪ des compétences en matière de formations paramédicales : répartition du quota régional de places entre les écoles de formation, agrément et autorisations des établissements de formation, versement des aides attribuées aux élèves et aux étudiants, fonctionnement et équipement des centres de formation des préparateurs en pharmacie hospitalière.
2005	L'État transfert aux Régions la définition et la mise en œuvre d'un Schéma régional des formations sanitaires et sociales s'intégrant au plan régional de développement des formations professionnelles.
24 novembre **2009** – Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	Renforcement du périmètre d'action du PRDF et de sa dimension partenariale en lui donnant notamment un caractère contractuel : le PRDF devient le CPRDF.

5 mars **2014** – Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	Nouveau transfert de compétences aux régions, pour en faire les véritables autorités organisatrices en matière de formation professionnelle, dont elles ont la « compétence exclusive » :
	▪ possibilité pour les régions de recourir aux habilitations ;
	▪ transfert aux régions de la formation des publics spécifiques : détenus, handicapés, illettrés.
	Ces compétences sont inscrites dans le Code du Travail. Est renforcée leur mission de pilotage et de mise en cohérence de l'ensemble des acteurs et des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue et d'orientation professionnelle. Ces compétences renforcées s'exercent dans un cadre renouvelé :
	▪ la création du Service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) et du Service public régional de l'orientation (SPRO) ;
	▪ la création d'un nouvel outil de programmation : le CPRDFOP ;
	▪ la mise en place de nouvelles instances de gouvernance de la formation professionnelle, auxquelles les Régions participent : le CNEFOP et les CREFOP, le COPANEF et les COPAREF.
7 août **2015** – Loi NOTRe	Introduction de la possibilité de délégation de compétence aux régions volontaires, pour l'animation des opérateurs du SPE (missions locales, maisons de l'emploi, Cap emploi, PLIE, etc.), à l'exception de Pôle emploi.
2016	Les régions se voient confier le pilotage du plan 500 000 nouvelles formations.
5 septembre **2018** – Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Le rôle des régions en matière de coordination des actions des organismes qui participent au Service Public Régional de l'Orientation est renforcé. Elles obtiennent de nouvelles responsabilités pour l'orientation des jeunes. Par contre :
	▪ Les instances de gouvernance nationale, dont celles auxquelles la région participait (CNCP, CNEFOP) sont supprimées au profit d'une instance nationale unique : France compétences
	▪ Les régions se voient retirer leur pouvoir de régulation en matière d'apprentissage.
2019	Signature par l'État et la plupart des régions (sauf PACA et Auvergne-Rhône-Alpes) de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC).

Perspectives historiques

Les missions des 4 instances qui composaient la gouvernance nationale de la formation et de l'orientation professionnelles avant l'institution de France compétences

CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

- Détermination d'une stratégie et d'une coordination des orientations en matière d'emploi, d'orientation, de formation et d'apprentissage
- Suivi de l'utilisation des ressoruces
- Suivi de la mobilisation du CPF
- Bilan des politiques des OPCA et des OCTA
- Suivi des travaux des CREFOP
- Suivi des démarches qualité

COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation)

- Elaboration de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibibles eu CPF
- Suivi de la mise en place du CPF
- Définition des orientations paritaires en matière de formation et d'orientation
- Suivi de la certiification paritaire CléA
- Coordination de l'activité des COPAREF

FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel)

- Mutualisation et redistribution des fonds de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi
- Financement d'actions de formation menant à la qualification et à la requalification
- Redistribution aux OPCA pour le financement d'action de professionnalisation
- Financement d'un service dématérialisé d'information
- Animation du réseau des OPCA, des OPCAIF et des FONGECIF

CNCP (Commission nationale de certification professionnelle)

- Enregistrement des certifications professionnelles dans le RNCP
- Enregistrement des certifications dans l'Inventaire
- Veiller au renouvellement des diplômes et des titres
- Emission de recommandations à des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification
- Evaluation publique des CQP

Infographie CESER Hauts-de-France

Question

Dans les régions, l'instance du partenariat social, le COPAREF, disparaît en même temps que son pendant national, le COPANEF. Le CNEFOP disparaît au niveau national, mais pas le CREFOP, qui demeure.

Quel va être le rôle du CREFOP dans un tel contexte, alors même que le double lien qu'il entretenait au niveau national avec le CNEFOP, et dans chaque région avec le COPAREF disparaît ?

1.1- Une gouvernance resserrée avec prééminence de l'État

La composition et le fonctionnement du Conseil d'administration de France compétences ont été fixés par décret (Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018).

Le Conseil d'administration compte 15 membres et est composé de 5 collèges :

Collège	Composition	Nombre de voix
Représentants de l'État	3	45
Représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel	5	20
Représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel	3	20
Représentants des conseils régionaux	2	15
Personnalités qualifiées	2	10

Le président de France compétences est nommé pour 3 ans par décret du Président de la République parmi le collège des personnalités qualifiées.

France compétences est présentée comme une instance quadripartite, réunissant l'ensemble des acteurs gestionnaires des financements d'origine publique ou mutualisée de la formation professionnelle et de l'apprentissag :

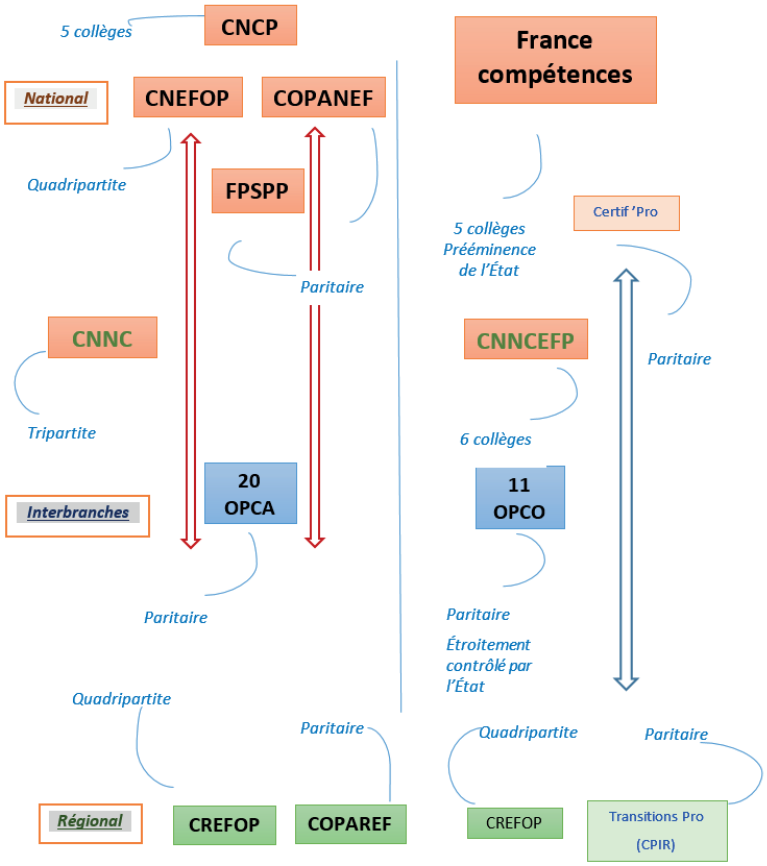
- l'État ;
- les conseils régionaux ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Mais France compétences comprend en réalité 5 collèges. Et l'existence du 5ème collège n'est pas un détail dans l'équilibre général des acteurs en présence, puisqu'avec les personnalités qualifiées qu'il a nommées, l'État s'assure d'une prééminence de fait dans le Conseil d'administration : 55 voix sur un total de 110 voix.

Question

Peut-on encore parler de gouvernance quadripartite ? Ou de reprise en main du pilotage et de la régulation de la formation professionnelle en France par l'État ?

Avant / Après



Une gouvernance nationale éclatée entre 4 instances, mais la complémentarité entre gouvernance nationale et gouvernance régionale

Une instance nationale unique de gouvernance et de financement de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation professionnelle : France compétences

1.2- Les missions de France compétences

Infographie CESER Hauts-de-France

En définitive, on peut dire que les missions de France compétences sont de quatre ordres essentiels :

> la **répartition des financements** mutualisés en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ;

> la **régulation** des **coûts** et des **règles** de prise en charge afin de favoriser leur **convergence** ;

> **l'évaluation de la qualité** des actions de formation ;

> l'établissement et l'actualisation des répertoires nationaux de la certification dans le but de **fluidifier l'enregistrement des diplômes et des titres publics.**

Pour approfondir

Pour assurer ses missions, France compétences émet des recommandations

France compétences a pour mission de réguler le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en effectuant une veille et un contrôle de l'ensemble du système. L'institution publique assume cette mission de régulation en émettant des recommandations : il s'agit de produire de la norme pour cadrer plus finement un champ ou le déploiement d'un droit.

La loi confie à France compétences la responsabilité d'émettre des recommandations portant sur :

1 Le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence.

2 Les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du Projet de Transition Professionnelle en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire.

3 La qualité des formations effectuées, notamment au regard de leurs résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification.

4 La garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

5 L'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.

6 Toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, notamment à leurs modalités d'accès et à leur financement.

Peuvent être distinguées :

Des recommandations à portée normative (1 et 2), portant sur un domaine précis (prise en charge des contrats d'alternance ; prise en charge au titre du PTP), la loi fixant des objectifs très clairs : convergence, harmonisation.

Des recommandations moins normatives (3 et 4), mais portant également sur un domaine précis (qualité, accès à la formation).

Des recommandations moins normatives (5 et 6), dans un champ très large (coordination des actions ; toute question).

1.3- Une des grandes missions de France compétences : répartir les fonds mutualisés et financer les financeurs

Chaque année :

- Les contributions des entreprises collectées (CUFPA, contributions conventionnelles) par les URSSAF et les CSMA sont versées à France compétences.

↓

- France compétences fait une dotation à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi (Plan d'Investissement dans les Compétences – PIC), dotation dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État.

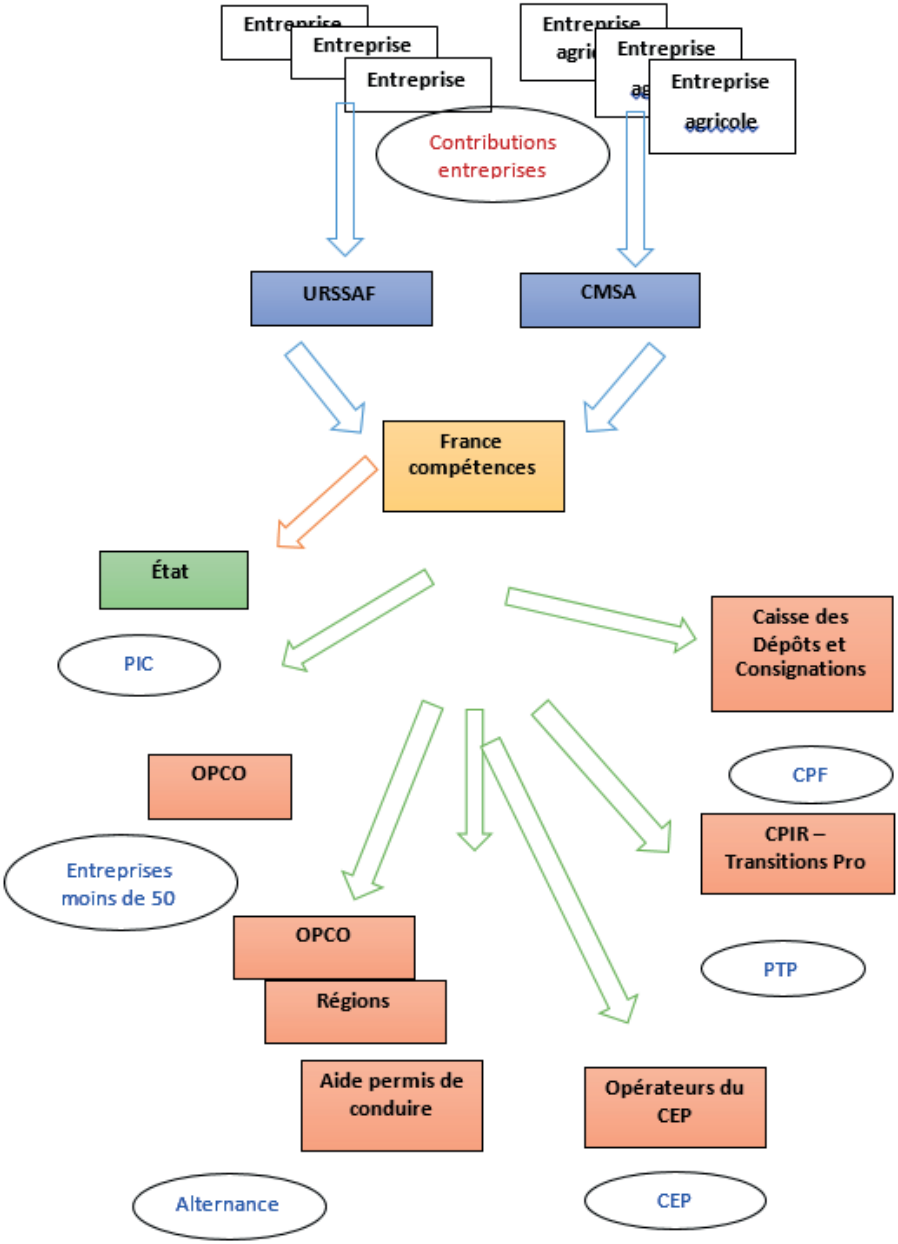
↓

- France compétences détermine le montant des différentes dotations :
  - à la Caisse des Dépôts et consignations (CPF) ;
  - aux OPCO, aux régions et aux gestionnaires de l'aide aux permis de conduire des apprentis (alternance) ;
  - aux OPCO (plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
  - aux CPIR (Projets de transition professionnelle)
  - et aux opérateurs du CEP ;

  dans le respect de fourchettes fixées par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018.

↓

- France compétences verse les dotations :
  - aux OPCO (plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) : par trimestre ;
  - aux CPIR (Projets de transition professionnelle) : par trimestre ;
  - aux opérateurs du CEP : calendrier de versement défini par délibération du conseil d'administration de France compétences ;
  - aux OPCO, aux régions et aux gestionnaires de l'aide aux permis de conduire des apprentis (alternance) : calendrier de versement défini par délibération du conseil d'administration de France compétences.



Infographie CESER Hauts-de-France

Encadré- Les acteurs clés du pilotage financier de la formation professionnelle

URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) **A partir de janvier 2021, la collecte de la Contribution unique à la Formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), en substitution des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA).**	Les URSSAF sont des organismes chargés d'une mission de service public relevant de la branche « recouvrement » du régime général de la sécurité sociale. Ils sont chargés de la collecte de l'ensemble des cotisations et des contributions de financement de la Sécurité sociale. Le réseau de la branche recouvrement est composé de 22 URSSAF régionales, d'une Caisse Commune de Sécurité Sociale (CCSS) en Lozère, d'une caisse de Sécurité sociale dans le département de Mayotte, de 7 centres interrégionaux auxquels s'ajoute la direction informatique URSSAF Île-de-France, de 8 centres nationaux spécialisés. Le réseau des URSSAF est piloté par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). Depuis le 1er janvier 2018, la collecte de la CFP (Contribution à la Formation Professionnelle) due à titre personnel par les artisans (travailleurs indépendants, chefs d'entreprise ayant le statut de salariés) est passée des services fiscaux (la DGFIP) aux URSSAF, en application de la loi Travail du 8 août 2016. A compter du 1er janvier 2020, et en application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le recouvrement de la contribution OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés) est transférée aux URSSAF et aux CMSA.
CMSA (Caisse de Mutualité Sociale Agricole) **La collecte de la Contribution unique à la Formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), auparavant collectée par l'OPCA FAFSEA pour les salariés agricoles**	Les Caisses de Mutualité Sociale Agricole (CMSA) constituent la Mutualité Sociale Agricole (MSA) avec la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA). Elles sont chargées de la gestion des régimes obligatoires de protection sociale des salariés et non-salariés des professions agricoles. Elles peuvent être autorisées à gérer des régimes complémentaires d'assurance maladie, maternité, invalidité et de vieillesse pour les personnes non salariées des professions agricoles. Elles assurent les assurances sociales, les prestations familiales, l'assurance vieillesse et veuvage, l'assurance maladie, invalidité et maternité, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'action sanitaire et sociale. Elles assurent le recouvrement non seulement des cotisations et contributions sociales, mais également de l'assurance chômage et des cotisations conventionnelles pour de nombreux organismes. Elles prennent en charge la médecine du travail ainsi que la prévention des risques professionnels. L'action des CMSA est coordonnée par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Les CMSA sont départementales ou pluri-départementales. A compter du 1er janvier 2020, et en application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le recouvrement de la contribution OETH est transférée aux URSSAF et aux CMSA.
Caisse des dépôts et consignations **La gestion des fonds mutualisés dédiés au CPF, des comptes CPF ouverts par les actifs (potentiellement, 40 millions de comptes) et de l'appli CPF MonCompteFormation.** **Le paiement des prestataires des actions de formation, de bilans de compétences ou d'actions de VAE financées par le CPF**	Créée en 1816, la Caisse des dépôts et consignations est, comme la Banque de France, une personne morale de droit public *sui generis*. Ses missions sont des missions d'intérêt général qu'elle assure, pour le compte de l'État et des collectivités territoriales : gestion de fonds d'épargne, financement du logement social, financement de la politique de la ville, accompagnement des universités, financement et développement des TPE et des PME, promotion et financement du développement durable, développement des territoires, gestion de régimes de retraite, gestion bancaire du service public de la Justice et de la Sécurité sociale, investissement institutionnel de long terme, gestion de mandats publics, etc. La Caisse des dépôts et consignations, est, avec l'État, Action logement et l'ANAH (Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat), un des acteurs qui portent le programme « Action cœur de ville » dans lequel s'inscrit, par exemple, le projet « Au cœur des territoires » du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers).

Pour approfondir

Le « triangle d'or » vu par Jean-Marie Luttringer

« Le nouveau « *triangle d'or* » du système de formation professionnelle constitué de France compétences, de la CDC, et de l'URSSAF, institutions publiques et parapubliques, placées sous la houlette de « l'État stratège » aura pour mission, selon le projet de loi, d'assurer la régulation du système de formation professionnelle continue ainsi que de celui de la formation professionnelle en alternance. Il devra garantir le respect, d'une part, de l'autonomie de gestion des compétences, instituée par les ordonnances « travail » au bénéfice des entreprises, de l'autonomie des personnes dans le choix de leur parcours professionnel et, d'autre part, le respect des règles de concurrence entre les différents prestataires de services, dans le champ du développement des compétences. Autour de ce « *triangle d'or* » se construit un monde nouveau. Il laisse subsister quelques vestiges du vieux monde « de la gestion paritaire » (OPCA) en les rétrogradant au rang de prestataires de services recentrés sur des missions réduites (Opérateurs de compétences). Leur survivance sur le long terme dépendra de l'appréciation portée notamment par les entreprises et les pouvoirs publics sur la qualité des prestations de services délivrées par ces divers « opérateurs » que seront les OPCO, pour la formation professionnelle en alternance et « les opérateurs » en charge du conseil en évolution professionnelle. »

Jean-Marie Luttringer, « *Le triangle d'or* de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF », Chronique 135, 8 mai 2018)

2- Des compétences étendues pour l'ancienne CNNC qui devient la CNNCEFP

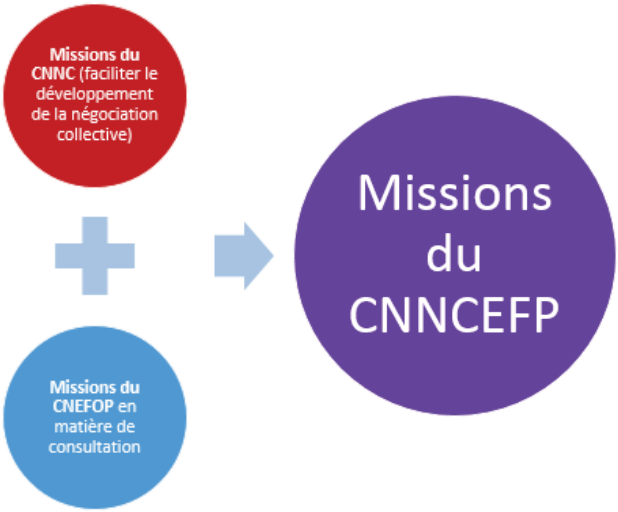
L'article 36 de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit l'élargissement des attributions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) en matière d'emploi et de formation professionnelle à la suite de la disparition du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP). Ce faisant, la CNNC devient la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Il ne s'agit donc pas que d'un changement d'intitulé.

Cette réorganisation des instances consultatives a pour objet,

- d'une part, de permettre une approche globale des projets de loi associant et comportant des dispositions relevant à la fois des champs du travail et de la formation professionnelle ;
- et, d'autre part, d'éviter les consultations redondantes sur les mêmes textes.

Le champ d'intervention de la CNNCEFP est, s'agissant de la consultation sur les textes relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le même que celui du CNEFOP.



Infographie CESER Hauts-de-France

Pris en application des dispositions légales de la loi « Avenir professionnel », le décret n° 2018-1262 du 26 décembre 2018 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet d'adapter l'organisation et la composition de la CNNCEFP à l'ensemble de ses attributions.

Les trois sous-commissions existant au sein de l'ex-CNNC – la sous-commission des conventions et accords, la sous-commission des salaires et la sous-commission de la restructuration des branches – demeurent avec les mêmes attributions. Une nouvelle et quatrième sous-commission est créée s'agissant des sujets relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles. Cette sous-commission doit être saisie pour avis sur tous les projets de loi, d'ordonnances et de décrets relatifs à l'emploi, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle initiale et continue.

La spécificité des conventions et accords du secteur agricole continue d'être prise en compte dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords réunie en formation spécifique lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles. Sont désormais membres de cette sous-commission les représentants des organisations professionnelles représentatives de ce secteur.

Pour approfondir

Les sous-commissions de la CNNC

Sous-commission des conventions et accords

- émettre un avis sur les projets de lois et de décrets relatifs à la négociation collective ;
- émettre un avis sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;
- émettre un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;
- émettre un avis sur la fixation du SMIC.

Sous-commission des salaires

- suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ;
- examiner le bilan annuel de la négociation collective ;
- veiller au respect dans les conventions collectives du principe d'égalité entre les salariés (égalité entre les hommes et les femmes, non discrimination).

Sous-commission de la restructuration des branches

- analyser la situation des branches professionnelles ;
- susciter une réduction du nombre des branches par voie conventionnelle.

Sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles

- émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue ;
- émettre un avis sur la convention pluriannuelle entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi ;
- émettre un avis sur les accords d'assurance chômage ;
- émettre un avis sur les plans de formation organisés par l'Etat.

Encadré - Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

Elle est chargée :

1 De proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches.

2 D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective, ainsi que dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue.

3 De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement.

4 De donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif.

5 De donner, après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les cas prévus par les articles L. 3231-6 et L. 3231-10.

6 De suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques.

7 D'examiner le bilan annuel de la négociation collective.

8 De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal salaire égal », du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ainsi que des mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La Commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité.

9 De suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans afin de faire au ministre chargé du travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

10 D'émettre un avis sur :

> Le projet de convention pluriannuelle définie à l'article L. 5312-3 [convention entre l'État, l'UNEDIC et Pôle emploi].

> L'agrément des accords d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20.

> Les plans de formations organisés par l'État en application des I et II de l'article L. 6122-1 [formations au profit des personnes à la recherche d'un emploi].

(Article L.2271-1 du Code du Travail modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 36 (V))

3- Certif'Pro : un paritarisme national pour coordonner l'activité régionale des CPIR

Le 15 mars 2019 était signé (par toutes les organisations patronales et par trois organisations syndicales sur cinq) un accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Cet accord :

- **Renomme les CPIR (les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, créées par la loi « Avenir professionnel » dans chaque région pour gérer le PTP – Projet de transition professionnelle) : «Transitions Pro».**
- **Fixe trois missions principales aux CPIR-Transitions Pro :**
  - > Validation et suivi des PTP (projets de transition professionnelle, parfois appelés « CPF de transition »).
  - > Accompagnement au niveau régional (sur le CEP, les projets de reconversion professionnelle, la définition de parcours).
  - > Déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles (en premier lieu CléA et CléA numérique).
- **Et assigne à l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, renommée pour l'occasion « Certif'Pro », un rôle de pilotage des CPIR-Transitions Pro.**

Pour approfondir

Accord national interprofessionnel (ANI)

Un ANI est un accord issu d'une négociation entre organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire national. Certains secteurs d'activité (par exemple l'agriculture, les professions libérales, etc.) peuvent se trouver en dehors du « champ » des ANI, car leurs représentants ne relèvent pas des organisations patronales signataires de ces accords. Plusieurs dizaines d'ANI concernant la formation professionnelle ont été signés entre 1970 et 2019. Plusieurs d'entre eux se sont vus traduits dans des lois adoptées par le Parlement, conformément à « la théorie de la loi négociée » qui veut que la préparation de la loi soit confiée aux partenaires sociaux – à commencer par la loi Delors du 16 juillet 1971, considérée comme fondatrice du système de formation professionnelle en France. Exception à la règle : la ministre du Travail a inscrit dans la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 des dispositions qu'elle appelait de ses vœux, mais que les négociateurs n'avaient pas voulu adopter dans l'ANI du 27 février 2018.

Pour approfondir

Accord constitutif

Un accord constitutif est un accord conclu entre différentes parties en vue de la constitution d'une structure (une institution, un organisme, une institution internationale, etc.). Les OPCA ont été créés par un accord constitutif entre organisations patronales et organisations syndicales du secteur concerné (avant d'être soumis à l'indispensable agrément des autorités administratives). De même, les OPCO ont été créés par des accords constitutifs entre organisations syndicales et patronales des branches professionnelles concernées, accords ensuite soumis à l'agrément de l'État.

Avec Certif'Pro, une structure paritaire nationale s'est donc insérée dans le système mis en place par la loi «Avenir professionnel», pour piloter des structures paritaires régionales, comme ce fut le cas auparavant avec le COPANEF et les COPAREF, mais sur des objets strictement et nettement plus limités : le PTP, la certification CléA.

L'ANI du 15 mars 2019 précise que Certif'Pro devient dès 2019 « l'interlocuteur unique de l'État et de France compétences sur toutes les questions nationales concernant les associations Transitions Pro et pour tous les sujets liés à la transformation des FONGECIF. »

Commentant ce dernier point, un auteur du CentreINFFO notera : « Dans le cadre d'un dialogue avec France compétences, c'est une meilleure articulation entre les dimensions politique et opérationnelle qui est recherchée. En charge de la coordination des futures Transitions pro, Certif'Pro devient ainsi tête de réseau pour les interrelations avec France compétences sur le CPF de transition. » (Nicolas Deguerry, « Certif'Pro va coordonner les commissions paritaires interprofessionnelles régionales »).

4- Et demain ? Vers un système d'échange d'informations unique emploi-formation : AGORA

Mieux évaluer l'efficacité et l'efficience de la formation professionnelle en France. Et pour cela donner de la cohérence aux différentes sources d'information.

Mais aussi mieux articuler le « pilotage des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en vue d'appuyer la stratégie nationale de développement des compétences » (Étude d'impact du projet de loi « Avenir professionnel», p. 139).

Tels sont quelques-uns des enjeux fondamentaux de la réforme de la gouvernance de la formation professionnelle.

Le **projet AGORA** de plateforme d'échange de données, initié dès 2015-2016 par le CNEFOP, peut être un pas décisif dans cette direction.

Les objectifs fixés par le CNEFOP :

> Améliorer la connaissance des effets de la politique de formation à travers la mise en cohérence et le partage des données suivies par les différents acteurs afin de produire des données consolidées sur les parcours de formation et leurs déterminants.

> Mettre à disposition de l'ensemble des financeurs de formation les données sur les entrées et sorties de formation.

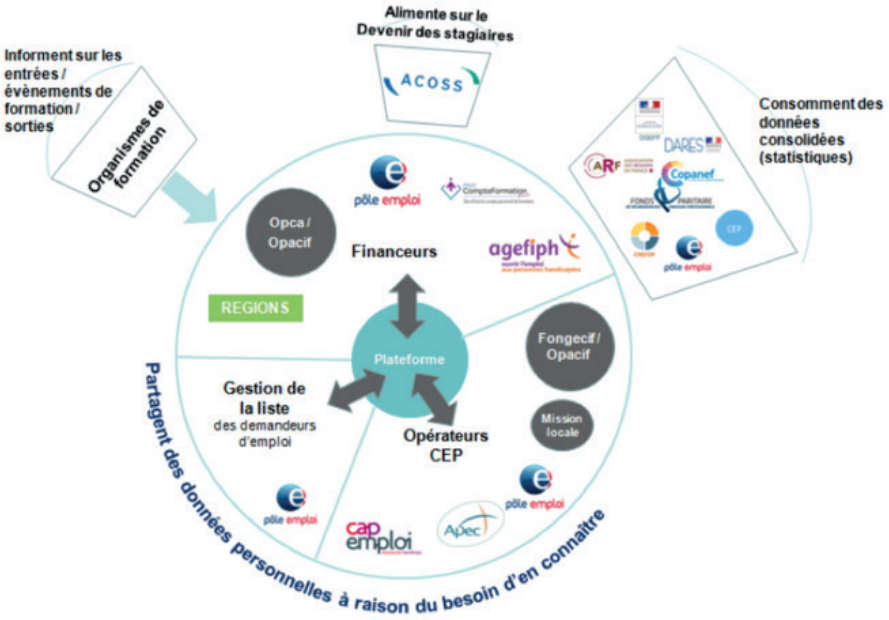
> Permettre la mise à jour de la liste des demandeurs d'emploi émise par Pôle emploi, à travers l'optimisation de la gestion des entrées et sorties en formation.

> Améliorer le suivi et l'accompagnement dans le parcours des personnes à travers des échanges systématiques d'informations entre les opérateurs en charge de l'accompagnement des personnes et ceux en charge de la formation.

> Simplifier la charge administrative pour les organismes de formation et plus largement pour l'ensemble des opérateurs, autour du principe « dites-le nous une fois ».

Par la suite, l'obligation a été fixée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de mettre en œuvre un **échange dématérialisé d'informations entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi (organismes de formation, organismes chargés du CEP, régions, Pôle emploi, Caisse des dépôts et consignations, organismes paritaires, etc.). AGORA doit permettre de répondre à cette obligation.**

La plateforme AGORA devra être alimentée en temps réel par les données sélectionnées contenues au sein des Systèmes d'Information (SI) des acteurs contributeurs.



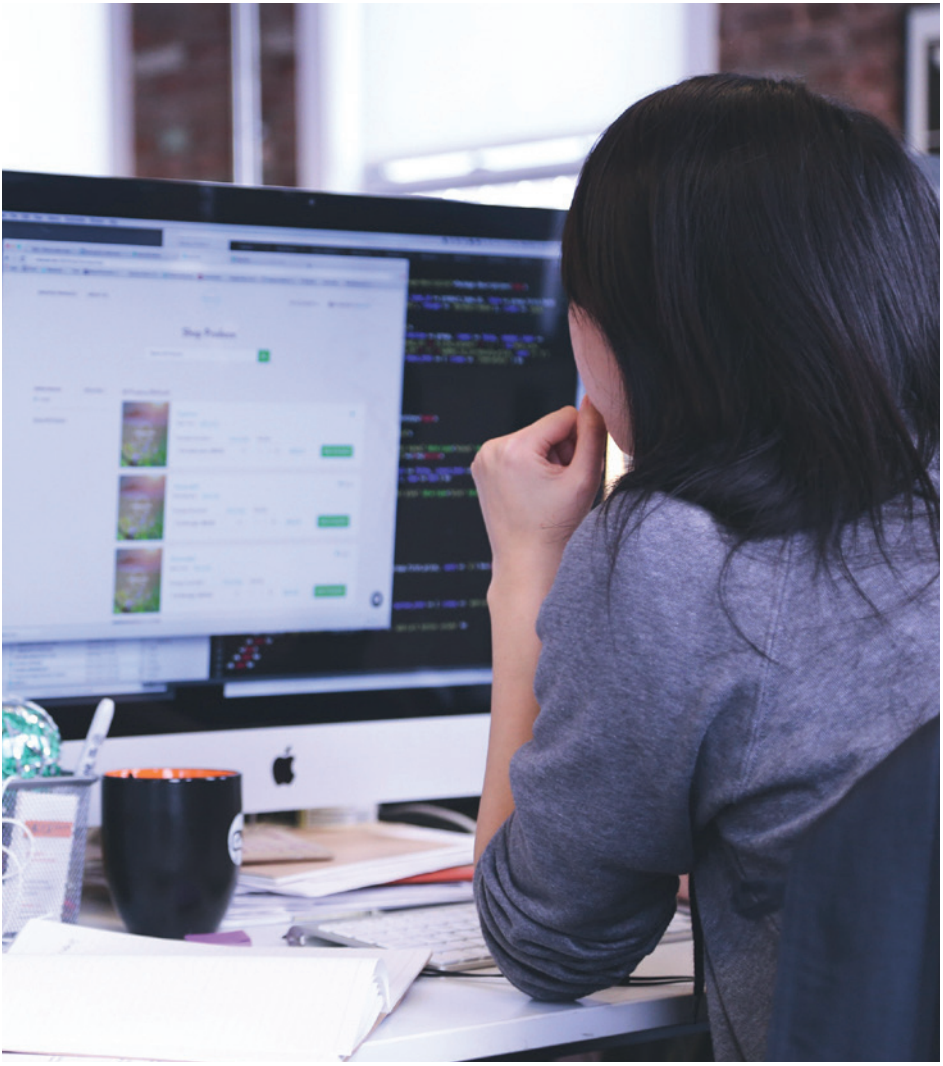
Pensé comme un « hub » de données, le projet AGORA a pour ambition :

> D'améliorer la remontée des données de gestion nécessaires au pilotage de l'action des financeurs.

> D'améliorer la production de statistiques consolidées sur les personnes formées, leurs parcours de formation et leurs parcours professionnels ante et post formation.

> De mesurer la performance pédagogique des formations multimodales ainsi que leur impact sur l'accès à la formation et les parcours comme sur l'insertion dans l'emploi.

> De rapprocher les données de l'analyse en temps réel des besoins de main d'œuvre et de compétences de l'économie.



Perspectives historiques

Juillet 2015

- Le CNEFOP demande la création d'un SI d'échange d'informations intitulé AGORA qui aurait pour but d'obliger les organismes de formation à informer les financeurs des entrées et des sorties de formation.
- La DGEFP lance une étude d'opportunité.

Août 2016

- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels institue l'obligation pour les organismes de formation, les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du CPF et les chargés du CEP de partager un certain nombre de données « *sous forme dématérialisée* » (article 81).

Mars 2017

- Le rapport de l'IGAS sur "*La transformation digitale de la formation professionnelle continue*" propose de transformer le projet AGORA en un "hub" d'échange d'informations.

Avril 2017

- L'Etat confie le projet AGORA à la CDC.

Mai 2017

- Deux décrets publiés posent les bases de l'obligation d'information faite aux prestataires de formation par la loi du 8 août 2016.

Mai 2019

- Le projet AGORA entre dans sa phase finale. Un projet de décret et un projet d'arrêté sont soumis au CNNCEFP. Ils encadrent l'obligation faite aux organismes de formation de transmettre de façon systématique et dans un délai de "trois jours" les données nécessaires aux financeurs de la formation.

Infographie CESER Hauts-de-France

Ce qu'il faut retenir

- La réforme de la gouvernance du système français de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation consacre une rupture majeure avec les anciens dispositifs de pilotage et de régulation du système.
- Premier principe : une autre répartition des missions dévolues aux différents acteurs.
- Deuxième principe : une gouvernance nationale unique : France compétences.
- France compétences résulte de la fusion de quatre instances : la CNCP, le CNEFOP, Le COPANEF et le FPSPP.
- Disparaissent avec cette gouvernance nationale unique les gouvernances territoriales en régions et les instances paritaires de gouvernance.
- La composition du Conseil d'administration assure la prééminence de l'État dans les décisions de France compétences.
- Sept missions ont été fixées à France compétences, qui sont de quatre ordres essentiels : répartir les fonds mutualisés entre les financeurs, réguler et faire converger les coûts et les règles de prise en charge, évaluer la qualité des actions, fluidifier l'enregistrement des titres et des diplômes.
- Les acteurs clés du pilotage du circuit de financement de la formation professionnelle sont, avec France compétences : Les URSSAF, les CMSA et la Caisse des dépôts et des consignations.
- A l'ancienne CNNC (Commission nationale de la négociation collective) sont adjointes les anciennes missions de consultation du CNEFOP, et la CNNC devient la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle).
- Une association paritaire nationale, Certif'Pro, a été instituée par les partenaires sociaux pour coordonner l'activité des CPIR à partir de janvier 2020 dans leur gestion des Projets de Transition professionnelle et de la certification CléA.
- Le projet AGORA de plateforme nationale d'échanges de données entre les acteurs de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'emploi, doit permettre une intégration du pilotage de ces politiques et une meilleure évaluation de la formation professionnelle.

POUR ALLER PLUS LOIN

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : TEXTES DE RÉFÉRENCE

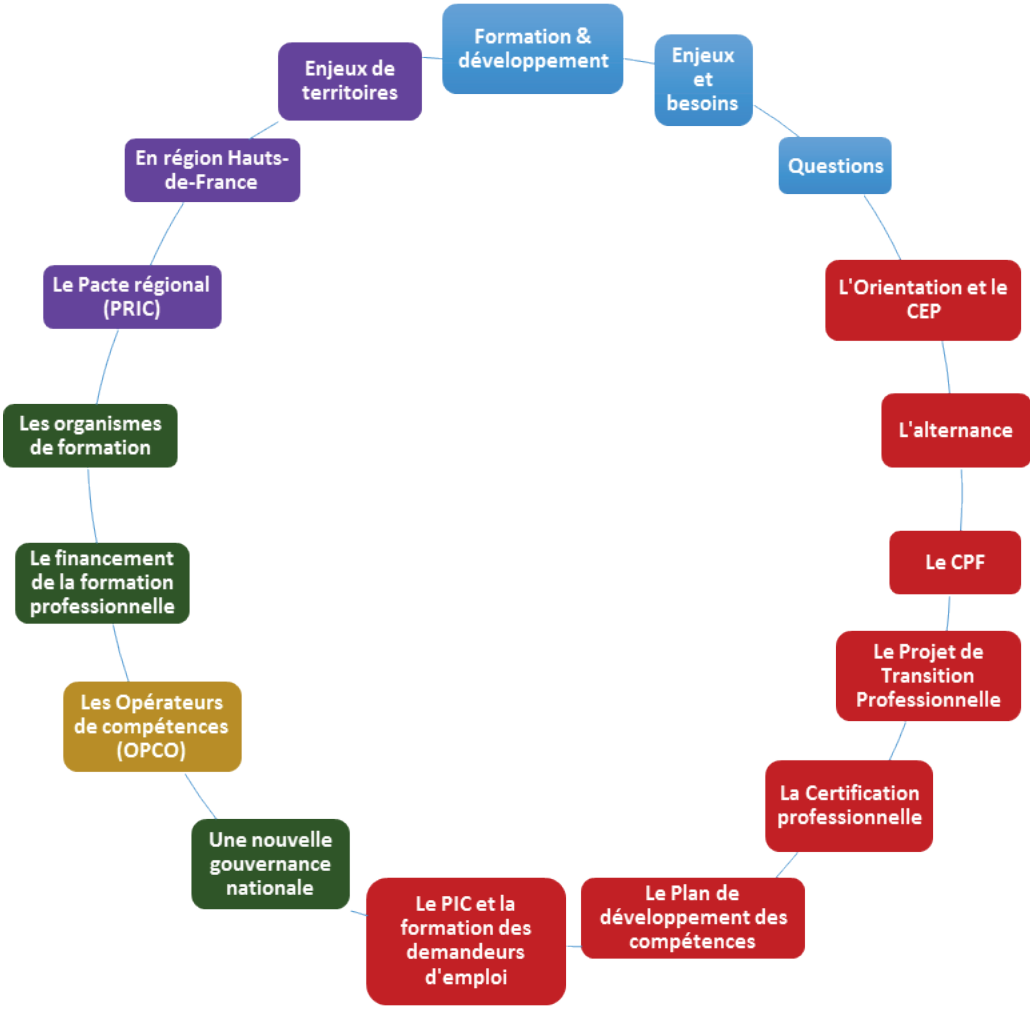
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, (article 81), https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000032983213
- Nicolas Amar, Anne Burstin & Paul Montjotin, La transformation digitale de la formation professionnelle continue, (en particulier p. 131-141), rapport de l'IGAS, mars 2017, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-055R.pdf
- Décret n° 2017-1019 du 9 mai 2017 relatif à l'information de Pôle emploi de l'entrée et de la sortie de la formation professionnelle des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000034678205
- Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 158-174, http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 31), https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id
- Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037833189
- Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037883766
- Décret n° 2018-1262 du 26 décembre 2018 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037865210
- Accord national interprofessionnel constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 15 mars 2019, https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/7/479842.pdf
- Arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038712048

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : AUTRES RESSOURCES

- Christophe Marty, « CEP et CPF : un décret organise l'échange d'informations dématérialisées entre financeurs, prestataires et réseaux », AEF Info, 9 mai 2017.
- Christophe Marty, « Les modalités de transmission d'information des prestataires de formation vers Pôle emploi sont précisées par décret », AEF Info, 12 mai 2017
- Jean-Marie Luttringer, « *Le triangle d'or* de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF », Chronique 135, 8 mai 2018, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/135_20la_20CDC.pdf
- Valérie Michelet, « Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences : composition, modalités d'organisation et de fonctionnement », Centre INFFO – Droit de la formation, le 21 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/commission-de-la-certification-professionnelle-au-sein-de-france-competences

- Valérie Michelet, « Attributions et composition de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle : publication du décret », Centre INFFO – Droit de la formation, le 28 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/attributions-et-composition-de-la-commission-nationale-de-la-negociation
- Florent Dibos, Philippine Ray & Claire Seiller (coordination), Édition 2019 – La négociation collective en 2018 – Bilan & rapports, (en particulier p. 120-121 & p. 125-126), Ministère du Travail, Direction Générale du Travail, 2019, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2018.pdf
- Valérie Michelet, « France compétences : organisation et fonctionnement du Conseil d'administration », Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-organisation-et-fonctionnement-du-conseil-d-administration
- Valérie Michelet, « France compétences: règles financières et comptables », Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-regles-financieres-et-comptables-2
- Valérie Michelet, «France compétences : dotations financières versées chaque année», Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-dotations-financieres-versees-chaque-annee-2
- Valérie Michelet, « France compétences: médiateur », Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-mediateur-2
- Valérie Michelet, « France compétences: missions d'évaluation et de qualité », Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-missions-d-evaluation-et-de-qualite
- Valérie Michelet, « France compétences : péréquation inter-branches », Centre INFFO – Droit de la formation, le 2 janvier 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/france-competences-perequation-inter-branches-2
- Nicolas Deguerry, « Un ANI précise les missions des « *Transitions Pro* », les commissions paritaires interprofessionnelles régionales », Centre INFFO pour Défi métiers, 2 avril 2019, https://www.defi-metiers.fr/breves/un-ani-precise-les-missions-des-transitions-pro-les-commissions-paritaires
- Delphine Fabian, « Plafonds de la péréquation interbranches pour les contrats de professionnalisation et la Pro-A », Centre INFFO, le 3 juillet 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/plafonds-de-la-perequation-interbranches-pour-les-contrats-de-professionnalisation-et-la-pro-a
- Christophe Marty, « L'obligation d'information des prestataires sur les entrées-sorties de formation est précisée par un projet de décret », AEF Info, 10 juillet 2019.
- « La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel – Un an après, où en est-on ? » Infographie Centre INFFO, 5 septembre 2019, https://www.centre-inffo.fr/content/uploads/2019/09/infographie-loi-du-5-sept-gouvernance.pdf

B- LES OPCO : NOUVEL ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Avec la loi « Avenir professionnel » le paysage du paritarisme de gestion de la formation professionnelle est complètement bouleversé, il l'est à double titre.

En premier lieu, la loi fait disparaître :

- toutes les anciennes institutions paritaires de la gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle des salarié: les OPCA (contribution à la formation professionnelle), les FONGECIF, OPACIF et AGECIF (Congé individuel de formation), les OCTA (apprentissage), le FPSPP (péréquation) ;
- les instances paritaires de gouvernance nationale et régionale du système : COPANEF et COPAREF, d'une part, FPSPP d'autre part.

A la place, deux nouveaux organismes paritaires font leur apparition :

- les OPCO (Opérateurs de compétences) instances nationales et interbranches ;
- une CPIR (Commission paritaire interprofessionnelle régionale) par région.

En second lieu, les missions des nouvelles structures paritaires ne sont plus tout à fait les mêmes que celles des institutions dont elles prennent la place.

Ces structures sont exclues de la collecte des contributions des entreprises, qui constituait le cœur de leur activité, et qui va être centralisée autour des URSSAF et des CMSA.

Les OPCO voient leurs missions recentrées sur le financement de l'alternance et l'appui aux TPE et aux branches professionnelles. Les CPIR, quant à elles, s'occupent de la transition professionnelle avec notamment la gestion des PTP (Projets de transition professionnelle). Ces dernières sont présentées dans la partie II-D de ce rapport.

Quelles sont la nature précise et la portée des changements apportés par la loi « Avenir professionnel » ? Quels en sont les enjeux ?

Plus globalement, que devient le paritarisme de gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle ?

Quelles interrogations suscitent ces changements ?

Telles sont les questions auxquelles ce chapitre va tenter de répondre.

1- De 1971 à 2018 : la gestion paritaire des fonds de formation

Dès l'année 1968, avant même les actes fondateurs du système de la formation professionnelle en France (l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, d'une part, la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite « loi Delors », d'autre part), se constituent les premiers FAF (Fonds d'assurance formation) par conventions collectives.

Des FAF aux OPCO

L'histoire de la formation professionnelle en France, c'est aussi l'histoire des **organismes de gestion paritaire des fonds de formation**.

- 1968 Possibilité de créer des Fonds d'Assurance Formation (**FAF**) par convention collective
- 1971 Loi du 16 juillet 1971 : développement des **FAF** et création des Associations de Formation (**ASFO**) autour d'une obligation fiscale
- 1983 Création des Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation (**FONGECIF**)
- 1993 Loi du 20 décembre 1993 : création des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (**OPCA**)
- 1995 Une quarantaine d'**OPCA** de branches et deux interprofessionnels
- 2004 Les entreprises sont tenues de verser l'intégralité de leur taxe d'apprentissage à un Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (**OCTA**)
- 2009 Loi du 24 novembre 2009 : création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (**FPSPP**)
- 2014 Loi du 5 mars 2014 : Création du Comité interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (**COPANEF**) et des Comités interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (**COPAREF**)
- 2018 Loi du 5 septembre 2018 : création des Opérateurs de compétences (**OPCO**) et des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (**CPIR**)

1.1- Le paysage de la gestion paritaire des fonds mutualisés avant la loi « Avenir professionnel »

A la veille de l'adoption par le Parlement de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le paysage de la gestion paritaire des fonds de la formation était le suivant :

• Les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés)

Organismes nationaux, ils sont 20 en 2018, dont 2 interprofessionnels : AGEFOS-PME et OPALIA. Ils collectent, mutualisent et redistribuent la contribution des entreprises à la formation professionnelle des salariés. Ils ont une activité d'ingénierie financière, de service aux entreprises et de contrôle de la qualité des organismes de formation qu'ils financent (DataDock).

• Les FAF (Fonds d'assurance formation)

Ils collectent la contribution à la formation professionnelle (CFP) et financent la formation des travailleurs indépendants. Exemples de FAF : FIF-PL (professions libérales), FAF-PM (professions médicales), AGEFICE (chefs d'entreprise), FAFCEA (artisanat), VIVEA (agriculture). Deux OPCA sont aussi des FAF : AFDAS (culture et communication) et AGEFOS-PME (professionnels de la pêche).

• Les OCTA (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage)

Ils collectent la taxe d'apprentissage. Ils financent les CFA et les sections d'apprentissage, mais aussi les écoles de premières formations technologiques ou professionnelles. Ce sont :

Certains OPCA. Par exemple ACTALIANS, AFDAS, CONSTRUCTYS, FAF.TT, etc.

> Dans chaque région, une chambre régionale désignée par convention entre la CCI (Chambre de commerce et d'industrie), la CMA (Chambre des métiers et de l'artisanat), et la Chambre d'agriculture.

> Des OCTA nationaux dont l'habilitation a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2018. Ex. : l'OCTA des Compagnons du Devoir.

• Les OPACIF (Organismes paritaires collecteurs agréés des congés individuels de formation)

Ils collectent, mutualisent et redistribuent la contribution des entreprises au CIF (Congé individuel de formation). Ils assurent également le CEP (Conseil en évolution professionnelle) des salariés occupés. Ils comprennent :

> Les FONGECIF (Fonds de gestion du congé individuel de formation). Une structure interprofessionnelle régionale par région.

> Les OPACIF stricto sensu : ce sont des OPCA qui sont en même temps des OPACIF.

> Les AGECIF (Associations de gestion paritaire du congé individuel de formation) : des associations de gestion agréés rattachées à des grandes entreprises à statuts particuliers ou à des groupements d'entreprises, et dont le champ territorial est national. Ex. : AGECIF 63 (Banque de France, du Crédit Foncier de France et des organismes sociaux rattachés), AGECIF CAMA (Crédit Agricole et Mutualité Agricole), etc.

• Le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Il mutualise et redistribue à grande échelle une part des fonds de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi. Il finance des actions au sein des entreprises et de leurs salariés visant à insérer dans l'emploi des demandeurs d'emploi par la formation et la qualification. Il coordonne, anime et appuie les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.2- Vingt organismes paritaires collecteurs agréés en 2018

Toujours à la veille de la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (le 5 septembre 2018), 20 OPCA se partageaient la collecte et la mutualisation des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue des salariés :

18 OPCA de branches :

- ACTALIANS : professions libérales, établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé.
- AFDAS : spectacle, cinéma, audiovisuel, publicité, distribution directe et loisirs, artistes-auteurs.
- ANFA : services de l'automobile.
- CONSTRUCTYS : entreprises de la construction.
- FAFIEC : ingénierie, informatique, études et conseils.
- FAFIH : industrie hôtelière et activités de loisirs.
- FAFSEA : exploitations et entreprises agricoles.
- FAF.TT : entreprises de travail temporaire.
- FORCO : commerce et distribution.
- INTERGROS : commerce de gros et commerce international.
- OPCA 3+ : Industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteur papiers cartons.
- OPCA DÉFI : industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgie.
- OPCABAIA : banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance, sociétés d'assistance.
- OPCA Transports et services : transports et propreté, agences de voyage et de tourisme,
- OPCAIM : industries de la métallurgie.
- OPCALIM : industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
- UNIFAF : sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif.
- UNIFORMATION : Economie sociale, associations, coopératives, mutuelles et syndicats.

2 OPCA interprofessionnels :

- AGEFOS-PME (créé à l'initiative de la CGPME).
- OPCALIA (créé à l'initiative du MEDEF).

1.3- Les grands principes de la gestion paritaire des fonds de formation depuis 1971

Les grands principes en vigueur de la gestion paritaire des fonds mutualisés de la formation étaient :

Une **mutualisation** des **contributions obligatoires** des entreprises au sein d'organismes situés au niveau des **branches professionnelles**

Une **nature fiscale** de ces contributions obligatoires des entreprises (il ne s'agit pas d'une cotisation sociale avec une part employeur et une part salariée)

Une **gestion paritaire** des organismes chargés de la collecte et de la mutualisation des contributions obligatoires des entreprises

Une tension entre deux conceptions de l'objet social de cette gestion paritaire : **garantie sociale pour les salariés** ? ou **prestation de service aux entreprises** ?

Infographie CESER Hauts-de-France

La **mutualisation des ressources** était :

> ce qui justifie **l'intermédiation**, c'est-à-dire l'existence d'**organismes paritaires** de collecte, de gestion et de répartition de ces ressource ;

> ce qui permet à un **grand nombre de salariés de bénéficier d'une formation.**

La **nature fiscale** des contributions obligatoires des entreprises justifiait :

> le caractère de **service public** des activités des organismes paritaires chargés de la collecte ;

> le caractère **non marchand** et non lucratif de leurs activités ;

> le **contrôle de l'État.**

Question

Que deviennent ces principes avec la disparition des anciennes structures qui les mettaient en œuvre et la création des opérateurs de compétences ?

2- Avec la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, un paysage profondément bouleversé

La loi du 5 septembre 2018 est synonyme de changements radicaux qui vont impacter tout aussi bien la collecte des contributions des entreprises, leur répartition et leur gestion que le pilotage et la régulation du système lui-même :

• **Disparition de toutes les anciennes institutions paritaires** de la gestion des fonds de la formation professionnelle des salariés (OPCA, FONGECIF, OPACIF, AGECIF, OCTA, FPSPP) et de la gouvernance nationale et régionale du système (COPANEF, COPAREF, FPSPP). **Font leur apparition deux nouveaux organismes paritaires : les 11 OPCO nationaux et interbranches et une CPIR** (Commission paritaire interprofessionnelle régionale, renommée par la suite « Transitions Pro ») par région. Ce sont les seules institutions paritaires qui existent encore.

• Une **collecte centralisée** de la **contribution unique des entreprises** (la CUFPA) va être assurée par **les URSSAF** (et les **CMSA** pour l'agriculture) à partir de 2021. En conséquence, le **paritarisme**, à qui était confiée la collecte des fonds de la formation professionnelle pour les salariés (OPCA), du congé individuel de formation (OPACIF, FONGECIF, AGECIF) et de la taxe d'apprentissage (OCTA), est **écarté de la collecte d'une ressource de nature fiscale et de l'ingénierie financière d**e cette ressource.

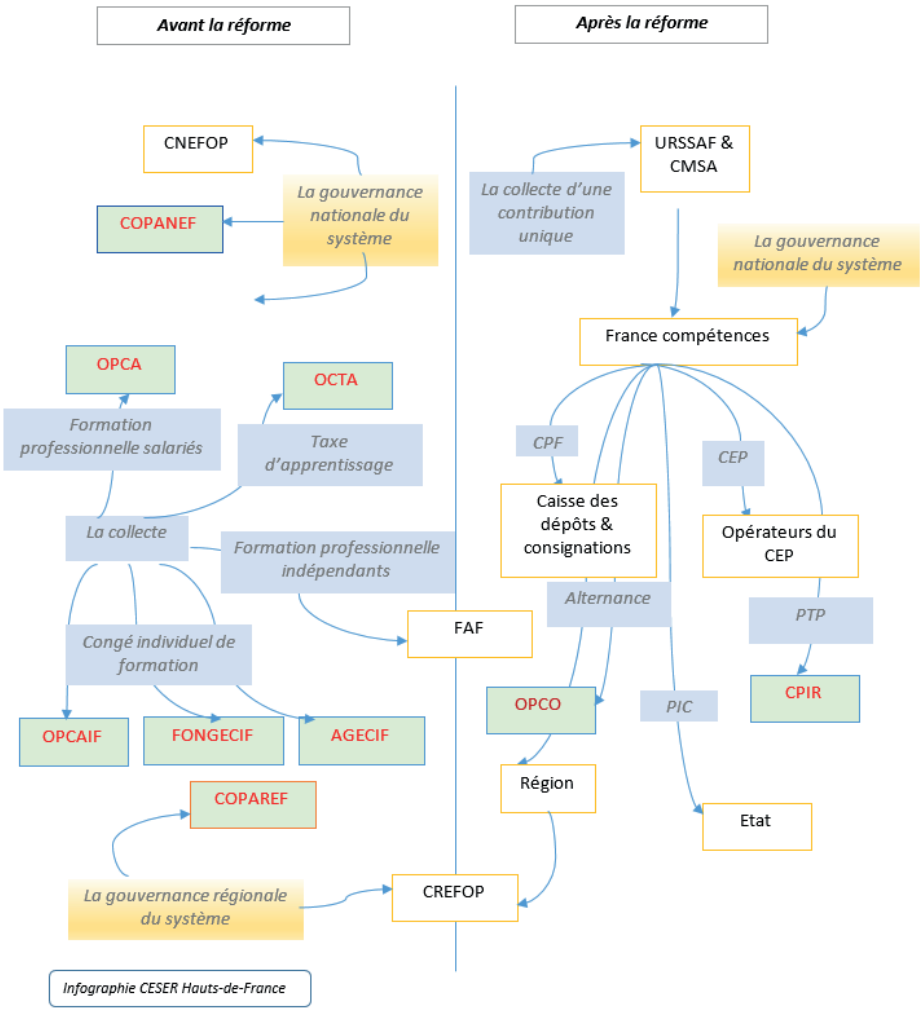
• Les **OPCO** sont issus d'une **concentration** radicale des OPCA (11 OPCO en lieu et place de 20 OPCA). Ils n'assurent plus qu'une **fonction technique** au service des **branches professionnelles.** Ils financent essentiellement **l'alternance**, c'est-à-dire le contrat de professionnalisation et Pro-A, et surtout **l'apprentissage**. Ils accompagnent les plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Les **CPIR** financent les **projets de transition professionnelle** des salariés en emploi et les **projets de reconversion professionnelle** des démissionnaires

• Une **institution sommitale unique** est chargée de la **gouvernance** nationale du système, du contrôle de l'activité des différents organismes impliqués dans la formation professionnelle et l'apprentissage et de la **répartition nationale de la contribution collectée** : il s'agit de **France compétences.**

• **France compétences** est une institution **qui se veut quadripartite** (organisations patronales, organisations syndicales, État, régions), mais dans lequel l'État a de fait voix prépondérante (avec le 5ème collège des personnalités qualifiées). Il n'existe donc plus d'institution paritaire interprofessionnelle assurant la **gouvernance nationale** (comme l'étaient le FPSPP pour la régulation financière et le COPANEF pour le pilotage) ou **régionale** (les COPAREF) du système.

Avant / Après

Un paysage profondément bouleversé



Question

QUEL VA ÊTRE LE POIDS DU PARITARISME DANS LE NOUVEAU SYSTÈME ?

Le paritarisme est toujours présent (OPCO et CPIR), mais exclu de la collecte des contributions des entreprises (et donc de la maîtrise des ressources de la formation) et privé de toute institution paritaire nationale de coordination du système (les « structures sommitales », comme l'étaient le FPSPP et le COPANEF).

Quel va être le poids du paritarisme et quel sera son devenir ?[52]

L'ENJEU DE LA PROXIMITÉ

Une grande dispersion de l'activité dans les territoires est affichée comme un des objectifs de la réforme de la formation professionnelle et de la création des OPCO.

Mais Il y a aussi une nette recentralisation, perceptible à plus d'un titre (collecte de la contribution unique retirée aux OPCO pour être confiée aux URSSAF, le paritarisme exclu de la gouvernance aux niveau national et régional, les Conseils régionaux de leurs prérogatives sur le pilotage de l'apprentissage au profit des branches professionnelles, etc.).

Il existe des attentes particulières pour les OPCO en matière de proximité. La loi lie étroitement leur mission d'accompagnement des TPME aux services de proximité qu'ils seront capables d'assurer.

Quelle sera la présence effective des OPCO sur les territoires ?

Les OPCO ne pourront rien faire sur les territoires s'ils ne disposent pas d'une offre de formation répondant aux enjeux d'évolution des métiers des branches qu'ils représentent.

La réponse aux besoins des territoires va donc dépendre en grande partie de la relation qui va s'établir entre les OPCO et les organismes de formation mais aussi du maillage territorial de l'offre de formation.

52 Question posée par Jean-Marie Luttringer – Cf. sa Chronique 138, 3 août 2018 : « La réforme de 2018 à défaut de la suppression radicale de la gestion paritaire préconisée par le président de la république, organise son déclin. ».

Avant / Après

20 OPCA	11 OPCO
○ **ACTALIANS** : PROFESSIONS LIBÉRALES, ÉTABLISSEMENTS DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE ET DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ○ **AFDAS** : SPECTACLE, CINÉMA, AUDIOVISUEL, PUBLICITÉ, DISTRIBUTION DIRECTE ET LOISIRS, ARTISTES-AUTEURS	○ **AFDAS** : CULTURE, INDUSTRIES CRÉATIVES, MÉDIAS, COMMUNICATION, TÉLÉCOMS, SPORT, TOURISME, LOISIRS, INTERMITTENTS DU SPECTACLE, ARTISTES-AUTEURS
○ **ANFA** : SERVICES DE L'AUTOMOBILE ○ **CONSTRUCTYS** : ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION	○ **ATLAS** : BANQUE, ASSURANCE, FINANCE, L'EXPERTISE, CONSEIL, NUMÉRIQUE
○ **FAFIEC** : INGÉNIERIE, INFORMATIQUE, ÉTUDES ET CONSEILS ○ **FAFIH** : INDUSTRIE HÔTELIÈRE ET ACTIVITÉS DE LOISIRS ○ **FAFSEA** : EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES	○ **COHÉSION SOCIALE** : SOCIÉTÉS, ASSOCIATIONS, COOPÉRATIVES, ORGANISMES SOCIAUX, FONDATIONS, ORGANISATIONS SYNDICALES, PARTIS POLITIQUES, CE ET CSE, MOUVEMENTS ET ASSOCIATIONS CULTUELLES
○ **FAF.TT** : ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE	○ **AKTO** : ENTREPRISES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE
○ **FORCO** : COMMERCE ET DISTRIBUTION ○ **INTERGROS** : COMMERCE DE GROS ET COMMERCE INTERNATIONAL	○ **OCAPIAT** : COOPÉRATION AGRICOLE, AGRICULTURE, PÊCHE, INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE, TERRITOIRES
○ **OPCA 3+** : INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS, DES MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE ET DE L'INTER-SECTEUR PAPIERS CARTONS ○ **OPCA DÉFI** : INDUSTRIES CHIMIQUES, PÉTROLIÈRES, PHARMACEUTIQUES ET PLASTURGIE	○ **OPCO 2I** : INDUSTRIE (CHIMIE, PÉTROLE, INDUSTRIES PHARMACEUTIQUES, PLASTURGIE, CAOUTCHOUC, PAPIER-CARTON, AMEUBLEMENT ET BOIS, MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE, ÉNERGIE, MÉTALLURGIE, RECYCLAGE)
○ **OPCABAIA** : BANQUES, SOCIÉTÉS ET MUTUELLES D'ASSURANCES, AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE, SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE	○ **OPCO CONSTRUCTION** : BÂTIMENT, NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION, NÉGOCE DE BOIS, TRAVAUX PUBLICS
○ **OPCA TRANSPORTS ET SERVICES** : TRANSPORTS ET PROPRETÉ, AGENCES DE VOYAGE ET DE TOURISME ; ○ **OPCAIM** : INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE	○ **OPCO MOBILITÉS** : SERVICES DE L'AUTOMOBILE, TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES, MARITIMES, URBAINS, COLLECTIFS DE VOYAGEURS, FLUVIAUX, PORTS ET MANUTENTION, TRANSPORT FERROVIAIRE, AGENCES DE VOYAGE ET DE TOURISME, TRANSPORTS SANITAIRES

- **OPCALIM** : INDUSTRIES ALIMENTAIRES, DE LA COOPÉRATION AGRICOLE ET DE L'ALIMENTATION EN DÉTAIL
- **UNIFAF** : SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICOSOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF
- **UNIFORMATION** : ÉCONOMIE SOCIALE, ASSOCIATIONS, COOPÉRATIVES, MUTUELLES ET SYNDICATS
- **AGEFOS-PME** : INTERPROFESSIONNEL
- **OPCALIA** : INTERPROFESSIONNEL
- **OPCO ENTREPRISES DE PROXIMITÉ** : ARTISANAT, COMMERCE DE PROXIMITÉ, PROFESSIONS LIBÉRALES
- **OPCO SANTÉ** : SANTÉ, MÉDICO-SOCIAL, AIDE À LA PERSONNE FRAGILISÉE
- **OPCOMMERCE** : COMMERCE DE L'AMEUBLEMENT, DES FOURNITURES DE BUREAU ET DE L'ÉLECTROMÉNAGER, COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEUR, COMMERCE DE DÉTAIL DE FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

3- DES MISSIONS RECENTRÉES SUR L'ALTERNANCE, LES ENTREPRISES ET L'APPUI AUX BRANCHES

La loi « Avenir professionnel » (article 39) définit ainsi les missions des OPCO :

- **Financement des actions en alternance: assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches.**
- **Appui aux branches professionnelles :**
  - > apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ;
  - > apporter un appui technique aux branches adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - > assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification.
- **Service de proximité aux TPME : assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.**
- **Promotion des nouvelles modalités de formation : promouvoir la formation à distance et l'AFEST (action de formation en situation de travail) auprès des entreprises.**

En d'autres termes :

- **Un certain nombre de missions qui étaient celles des OPCA disparaissent :**
  - > La collecte de la contribution des entreprises (confiée aux URSSAF et CMSA) par les OPCA (organismes collecteurs).
  - > Le contrôle de la qualité des formations dispensées qu'ils financent (confié à des organismes certificateurs sous la supervision de France compétences).
  - > Le financement du plan de développement des compétences des entreprises de 50 salariés et plus.

- **A l'inverse, l'action des OPCO se focalise sur 3 axes principaux :**
  - > Axe 1. Le financement de l'alternance. Le financement des actions de formation en alternance dans les entreprises : apprentissage, mais aussi professionnalisation (à partir de 2020) et Pro-A.
  - > Axe 2. L'appui aux branches. L'appui aux branches professionnelles (GPEC, détermination des niveaux de prise en charge de l'apprentissage et de la professionnalisation, mission de certification).
  - > Axe 3. Le service aux TPME. Le service de proximité des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour approfondir

Des OPCA aux OPCO : un changement de paradigme

• Il s'agit de prestations de service de nature technique : ôtée la collecte de contributions des entreprises de nature fiscale, elles pourraient être réalisées par des opérateurs non paritaires.

• Même situation pour les opérateurs en charge du CEP des salariés « occupés » dans les régions, sélectionnés par appels d'offres, sur la base d'un cahier des charges défini par France compétences.

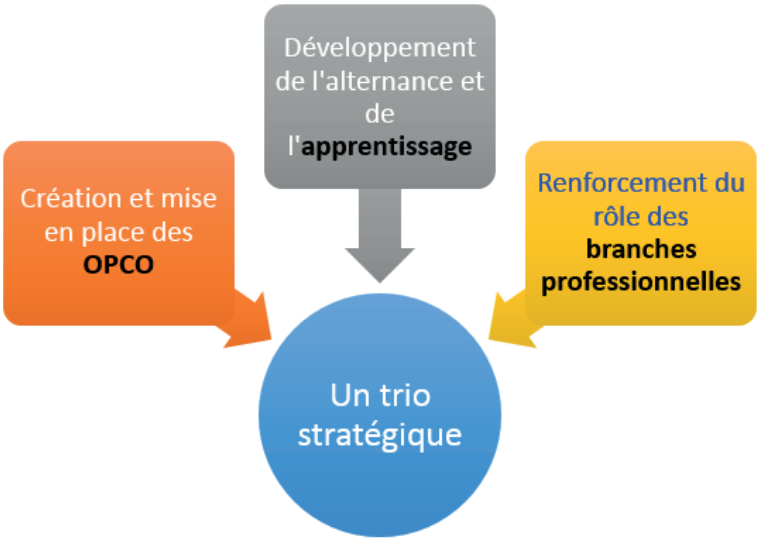
• « L'acronyme « *OPCO* » exprime sans ambiguïté la nouvelle identité des OPCA. En effet le terme opérateur « désigne quiconque intervient sur un marché pour acheter ou vendre, un opérateur de bourse par exemple » (Gérard Cornu vocabulaire juridique. PUF). »

Remarques de Jean-Marie Luttringer (« Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport Bagorski/Marx », Chronique 139, 20 septembre 2018,

4- Un financement des actions de formation recentré sur l'alternance et sur les TPME

Les actions de formation et de développement des compétences que les OPCO peuvent financer sur les fonds mutualisés (la contribution unique formation professionnelle et apprentissage, les contributions conventionnelles), qu'ils ne collectent plus mais que France compétences leur verse, sont les suivants :

- **Les actions concourant au développement de compétences des seules entreprises de moins de 50 salariés. Seules, des « contributions volontaires » d'une entreprise peuvent lever cette restriction.**
- **Les actions en alternance de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille :**
  - > Les contrats d'apprentissage.
  - > Les contrats de professionnalisation.
  - > Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maitre d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.
  - > Mais aussi les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A).
- **Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.**



Infographie CESER Hauts-de-France

Question

L'apprentissage constitue l'une des missions fondamentales des OPCO qui ne pourront financer que les actions alternance pour les entreprises de 50 salariés et plus. D'une certaine façon, les OPCO deviennent les opérateurs de l'apprentissage.

L'apprentissage sera piloté par les branches professionnelles, dont les OPCO sont les instruments.

L'apprentissage représente, avec les autres dispositifs de l'alternance (contrat de professionnalisation, Pro-A), la part du lion dans la répartition de la collecte de la contribution unique par France compétences (41,70%).

Quels effets va avoir cette concentration sur l'apprentissage, dont les OPCO deviennent l'acteur privilégié, **sur l'équilibre avec les autres dispositifs de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle continue ?**

5- Les OPCO, instruments des branches professionnelles

Les branches professionnelles prennent la place des Régions pour le **pilotage de l'apprentissage.** Elles vont jouer un rôle nouveau et déterminant dans la **refonte du système des certifications professionnelles.**

Pour mener à bien ces deux missions (apprentissage, certification), elles disposent d'un outil : les OPCO.

La répartition des branches professionnelles :

OPCO	Nombre de branches
AFDAS	45
ATLAS	18
Cohésion sociale	27
AKTO	32
OCAPIAT	49
OPCO 2i	44
OPCO construction	9
OPCO mobilités	22
OPCO entreprises de proximité	54
OPCO santé	8
OPCOmmerce	21

Pour approfondir

Les branches professionnelles

Ce n'est qu'à une date récente, avec la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'une définition juridique de la branche professionnelle a pu être déterminée.

Une branche professionnelle est un regroupement de plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité relevant d'un même accord ou d'une même convention collective.

C'est donc le champ d'application de la convention ou de l'accord conclu par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives qui définit les contours d'une branche professionnelle.

La fonction économique de la branche professionnelle est de réguler la concurrence sur le marché du travail et d'apporter aux salariés des garanties de salaire, d'emploi, de conditions de travail ainsi que diverses garanties sociales attachées au contrat de travail (assurance-chômage, prévoyance individuelle et collective, retraite complémentaire, etc.).

Parallèlement à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, un processus de restructuration des branches professionnelles en cours depuis 2016.

Infographie CESER Hauts-de-France

Question

Le pilotage de l'apprentissage va être assuré par les branches professionnelles et l'essentiel du financement sera assuré par les OPCA.

Comment pourra être assurée la régulation dans les régions ?

Comment **les besoins interprofessionnels et transversaux** seront-ils pris en compte ? Que deviennent les **formations** ainsi que les o**rganismes de formation dont la vocation est de répondre à ces besoins** (de nombreux CFA, organismes de la formation professionnelle continue, et établissements de formation continue supérieure) ?

6- La structure d'un opérateur de compétences

Le Conseil d'administration	Le CA est composé d'un **nombre égal de représentants des salariés et des employeurs** désignés parmi les organisations signataires. Un **commissaire du gouvernement** assiste aux séances du CA avec voix consultative. Un **contrôleur d'État** est également présent au CA.	La composition du conseil d'administration doit tenir compte de la **diversité des branches professionnelles** adhérentes
Les sections financières	L'OPCO gère les contributions des entreprises au sein de deux sections consacrées au financement : (1) de **l'alternance** ; (2) du développement des compétences pour les **entreprises de moins de 50 salariés**.	L'OPCO peut gérer, au sein de sections spécifiques : (1) les **contributions supplémentaires** en application d'un accord de branche ou de la volonté d'une entreprise ; (2) les **contributions des travailleurs indépendants.**
Les SPP (Sections Paritaires Professionnelles)	Les SPP sont chargées, entre autres, de proposer au Conseil d'administration de l'OPCO les **priorités et orientations emploi-formation** spécifiques à leur champ professionnel ainsi que des **règles de prise en charge**.	Un OPCO peut comprendre plusieurs SPP, chacune étant créée d'une ou plusieurs des branches professionnelles signataires ou adhérentes à l'OPCO.

7- Quels moyens pour fonctionner ? Le plafonnement des frais de gestion

Les moyens de fonctionnement des OPCA (comme ceux des FONGECIF) étaient pris sur la contribution des entreprises qu'ils collectaient. Un plafond était négocié de gré à gré entre chaque OPCA et la DGEFP.

Les frais de gestion de gestion et d'information des OPCO sont également pris sur les sommes qu'ils reçoivent de France compétences :

> soit perçues au titre du financement de l'alternance et de l'aide au développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés (fonds versés par France compétences) ;

> soit perçues au titre des « contributions supplémentaires ayant pour objet le

développement de la formation professionnelle continue » (les contributions conventionnelles décidées par les branches professionnelles et les versements volontaires des entreprises).

Mais, un **plafond global** a été instauré (arrêté du 26 mars 2019 relatif au plafonnement des frais de gestion des opérateurs de compétences en application de l'article L. 6332-2 du code du travail). Ce plafond est **identique pour tous les OPCO.**

Le « taux maximum » des frais de gestion des OPCO a été fixé à 9,7% des sommes perçues.

Les « dépenses de gestion » des OPCO devront être comprises entre un minimum de 2% et un maximum de 6% des sommes qu'ils perçoivent.

Pour les « contributions supplémentaires », le minimum de frais de gestion « est fixé à 3% de ces versements ».

Ce niveau de plafonnement global des frais de gestion des OPCO pourrait les contraindre à **diminuer nettement leurs coûts de fonctionnement.** Il pourrait en particulier avoir des conséquences dans deux domaines :

> La capacité des OPCO à se doter des structures de proximité qui sont par ailleurs exigées d'eux.

> **Le niveau des emplois** préservés au sortir de la transformation des OPCA en OPCO.

Question

L'enjeu de la proximité

Le plafond des frais de gestion fixé pour les OPCO leur permettra-t-il de déployer, comme ça leur est demandé, leur présence sur les territoires ?

Des salariés inquiets

Des fusions et un nombre d'opérateurs réduit, des transferts de gestion, des dévolutions de personnel, des ressources moindres (5 108 M€ gérés au total par les OPCO, au lieu de 9 392,51 M€ collectés et gérés par les anciens OPCA), un plafond de gestion global imposé aux OPCO en baisse par rapport à ceux en vigueur pour les OPCA : les salariés sont inquiets pour leur emploi.

« Nul ne peut raisonnablement douter qu'une réforme d'une telle ampleur aura un impact social, en termes de transformations et suppressions d'emplois et de modifications contractuelles. » (Cyril Parlant, directeur associé du pôle Économie de la connaissance du cabinet Fidal, « Des OPCA aux OPCO : une refondation socialement responsable »

8- La mise en place des OPCO

05 septembre 2018	Promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
05 septembre 2018	Le rapport Marx-Bagorski remis à la ministre du Travail
A partir de décembre 2018	Signatures d'accords constitutifs
21 décembre 2018	Publication du décret relatif à l'agrément et au fonctionnement des OPCO
21 décembre 2018	Publication du décret sur la prise en charge par les OPCO du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés
21 décembre 2018	Publication du décret sur la prise en charge par les OPCO des contrats d'apprentissage
1er janvier 2019	Les OPCA assurent provisoirement des fonctions d'OPCO
31 mars 2019	Publication de décrets d'agrément de 11 OPCO
01 avril 2019	Nomination des commissaires du gouvernement et des contrôleurs d'Etat dans les OPCO
1er janvier 2020	Fin de la procédure de transfert des biens, droits et obligations entre les OPCA et les opérateurs de compétences.
1er janvier 2020	La collecte de la Contribution unique assurée par les URSSAF

Pour approfondir

Les principales étapes de la création des OPCO

• LE RAPPORT MARX-BAGORSKI.

Le rapport intitulé « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences » a été remis par Jean-Marie Marx et René Bagorski à la ministre du Travail, le 5 septembre 2018, jour de la publication au Journal Officiel de la loi « Avenir professionnel ».

Il propose un cadre qui s'est avéré très contraint pour la transformation des OPCA en OPCO :

• un schéma de transformation des OPCA en OPCO, avec un scénario unique de constitution de 11 OPCO ;

• des critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises auxquels les OPCO devront obéir pour pouvoir être agréés ;

• 18 recommandations pour cette transformation des OPCA en OPCO.

Même s'il ne s'agissait pas d'un document officiel mais d'un simple rapport, le rapport Marx-Bagorski a fortement influencé le processus de constitution des OPCO et son pilotage. Pour une très large part, les 11 OPCO décrits à titre d'hypothèse dans le rapport sont ceux qui ont été agréés le 1er avril 2019.

• LES ACCORDS CONSTITUTIFS DES OPCO

Un accord constitutif est un accord conclu entre différentes parties en vue de la constitution d'une structure (une institution, un organisme, une institution internationale, etc.). Les OPCO ont été créés par des accords constitutifs entre organisations syndicales et patronales des branches professionnelles concernées, accords ensuite soumis à l'agrément de l'État.

« L'accord constitutif d'un OPCO n'est pas un accord collectif de travail, au sens strict. En effet il ne crée pas d'obligations à la charge de l'employeur ni de droits au bénéfice de salariés. Il a pour objet de créer une personne morale, en l'occurrence une association, en charge de la gestion de droits et d'obligations instituées par ailleurs : par la loi et par des conventions ou accords collectifs de travail au niveau des branches professionnelles. »

Jean-Marie Luttringer, « Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport Bagorski/Marx », Chronique 139, 20 septembre 2018.

• L'AGRÉMENT DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

L'État a accordé son agrément aux accords constitutifs des OPCO en fonction d'un certain nombre de critères, essentiellement des critères de cohérence (capacité financière, performances de gestion, cohérence du champ d'intervention, etc.) et de taille minimale (montant des contributions gérées, nombre d'entreprises couvertes).

La nécessité de l'agrément des OPCO par l'État se justifie par la nature fiscale des contributions qu'ils gèrent. L'agrément de chaque OPCO a été délivré par arrêté du ministère du Travail.

• LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (COM)

Une COM (Convention d'objectifs et de moyens) triennale a été conclue entre chaque OPCO et l'État. Dans ce cadre, les OPCO ont dû présenter à l'administration du Ministère du Travail :

• « les principales orientations pour son activité » ;

• « l'évolution correspondante de ses charges » ;

• « les moyens mis en place pour assurer les services de proximité aux entreprises et à leurs salariés sur l'ensemble du territoire, et organiser des observatoires ou financer une structure paritaire spécifique accomplissant cette mission » ;

• « une carte précisant ses lieux d'implantation géographique ».

9- La forte présence de l'État

Le ministre du Travail a nommé un **commissaire du gouvernement** qui assiste aux séances du Conseil d'administration avec voix consultative. Même s'il n'a qu'une voix consultative, sa présence est une évolution majeure pour des organismes qui étaient précédemment totalement paritaires. D'autant que ce sont ces représentants de l'État qui pourraient être chargés de l'administration des OPCO en cas de défaillance de ces derniers.

Le gouvernement a également nommé des **commissaires suppléants** dans les OPCO. Ils sont tous déjà commissaires dans un ou plusieurs OPCO. Cette présence croisée va constituer un facteur d'homogénéisation des pratiques et des fonctionnements des OPCO.

Pour approfondir

Les principales étapes de la création des OPCO

Un commissaire du gouvernement est un fonctionnaire représentant le gouvernement ou l'administration devant une institution et chargé d'une mission d'étude, de surveillance, de contrôle ou d'assistance. Des commissaires du gouvernement ont été nommés devant les assemblées parlementaires, le Conseil d'État, les procédures en fixation des indemnités d'expropriation, des organismes de la Sécurité sociale, certaines autorités administratives, des entreprises soumises à un statut particulier ou bénéficiant d'un régime fiscal particulier.

Un contrôleur d'État représentant du CGEFI (Contrôle général économique et financier) siège également dans chaque OPCO pour exercer « un contrôle externe et continu » sur son activité économique. Ils seront présents dans le Conseil d'administration de chaque OPCO mais aussi dans d'autres instances.

Pour approfondir

Le Contrôle général économique et financier (CGEFI)

Exercé sous l'autorité des ministres chargés de l'économie et du budget, le CGEFI assure le contrôle de plus de 400 organismes et entreprises publics. Le CGEFI intervient dans des organismes dans lesquels l'État possède des intérêts majoritaires quel que soit leur statut (entreprises publiques, établissements publics, GIP), ou qui relèvent de la catégorie des opérateurs de l'État, ainsi que dans des organismes indépendants de l'État mais bénéficiaires de taxes, redevances ou cotisations à caractère obligatoire.

Enfin, en cas de dysfonctionnements répétés ou de défaillances, l'OPCO peut faire l'objet, de la part du ministre en charge de la formation professionnelle :

- d'une mise en demeure motivée ;
- de la nomination d'un administrateur provisoire ;
- ou d'un retrait de l'agrément.

Ces dysfonctionnements peuvent être :

- des retards dans la prise en charge des financements des CFA ;
- des courriers aux informations juridiques contestables envoyés aux usagers ;
- des courriers aux informations juridiques contestables envoyés aux organismes de formation ;
- un décalage entre une annonce de présence dans le cadre du service de proximité territoriale et la mise en œuvre effective de cette annonce.

« La réforme censée accompagner les politiques emploi/formation néglige le niveau local, où l'emploi se crée et où le paritarisme est faible. Elle crée selon lui des injonctions paradoxales: prônant la transversalité, elle maintient une verticalité politique en donnant un grand rôle aux branches, et marque « la fin du paritarisme de gestion »[53].

53 Jean-Pierre Willems, cité par Christelle Destombes, « Le rapport relatif aux opérateurs de compétences « a fait le pari de la cohérence » (René Bagorski, co-auteur).

10- Petit tableau de présentation des nouveaux venus

OPCO	Champ d'intervention	Branches	Base de départ	Nb. entreprises Nb. salariés	Surface financière
OPCO 2i	Industrie	44	OPCA Défi, OPCA 3 +, OPCAIM, OPCALIA (certaines branches) et AGEFOS-PME (industries électriques et gazières)	54 649 entreprises 2 617 711 salariés	1 100 M€
OPCO AFDAS	Culture, médias, communication, tourisme, sport	45	AFDAS, branche Télécoms d'OPCALIA, branches issues d'autres OPCA	69 943 entreprises 157 024 salariés	226 M€
OPCO ATLAS	Finance, banque, assurance, conseil	18	FAFIEC, OPCABAIA et des branches issues d'OPCALIA	105 494 entreprises 1 548 161 salariés	440 M€
OPCO Cohésion sociale	Protection sociale, jeunesse, services aux personnes	27	UNIFORMATION	58 338 entreprises 1 193 000 salariés	212 M€
OPCO Construction	Bâtiment, négoce matériaux, travaux publics	9	CONSTRUCTYS	230 700 entreprises 1 216 000 salariés	392 M€
OPCO Entreprises de proximité	Artisanat, commerce de proximité, professions libérales	54	ACTALIANS et AGEFOS PME	502 000 entreprises 4 978 000 salariés	414 M€
OPCO Mobilités	Services de l'automobile, transports, voyage et tourisme, propreté	22	ANFA et OPCA transports et services	212 354 entreprises 1 585 202 salariés	431 M€

OPCO OCAPIAT	Agriculture, industrie agro-alimentaire, paysage	49	FAFSEA, OPCALIM et « section pêche (SPP PCM-CM) » de l'AGEFOS-PME	177 000 entreprises 1 320 000 salariés	507 M€
OPCO OPCOmmerce	Commerce de détail	21	FORCO, branches de l'ameublement, des fournitures de bureau et de l'électroménager (AGEFOS-PME) et les coopératives de consommateur (OPCALIA)	87 397 entreprises 1 354 312 salariés	269 M€
OPCO Santé	Santé, médico-social, social	8	UNIFAF, FAF de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale composée de 22 délégations régionales	15 000 entreprises 1 100 000 salariés	340 M€
AKTO	Enseignement, emploi, formation, services aux entreprises et aux collectivités, travail temporaire, commerce de gros	32	OPCALIA, FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, branche propreté de l'OPCA Transports et Services	300 000 entreprises 4 000 000 salariés	777 M€

11- Des OPCA aux OPCO : l'évolution de la surface financière du paritarisme

Avant / Après

OPCO	Champ d'intervention	Surface financière	Anciens OPCA	Surface financière
OPCO 2i	Industrie	1 100 M€	OPCAIM	1 161,70 M€
			OPCA Défi	438,30 M€
			OPCA 3 +	136,28 M€
AKTO	Entreprises à forte densité de main-d'œuvre	777 M€	OPCALIA	1 217,00 M€
			FAF.TT	475,26 M€
			Intergros	287,50 M€
			FAFIH	201,82 M€
OCAPIAT	Agriculture, agroalimentaire	507 M€	FAFSEA	330,40 M€
			OPCALIM	320,50 M€
ATLAS	Banque, assurance, conseil	440 M€	FAFIEC	517,00 M€
			OPCABAIA	279,00 M€
OPCO Mobilités	Automobile, transports, propreté	431 M€	OPCA Transports & Services	500,36 M€
			ANFA	230,09 M€
OPCO Entreprises de proximité	Artisanat, commerce de proximité, professions libérales	414 M€	AGEFOS PME	1 383,50 M€
			ACTALIANS	343,00 M€
OPCO Construction	Bâtiment, travaux publics	392 M€	CONSTRUCTYS	480,30 M€
OPCO Santé	Santé, médico-social	340 M€	UNIFAF	346,00 M€
OPCOmmerce	Commerce de détail	269 M€	FORCO	396,00 M€
OPCO AFDAS	Culture, communication, médias, sport	226 M€	AFDAS	290,99 M€
OPCO Cohésion sociale	Services aux personnes, protection sociale	212 M€	UNIFORMATION	405,79 M€
Total OPCO		5 108 M€	Total anciens OPCA	9 392,51 M€

La redéfinition des missions confiées aux OPCO a un impact certain sur leur surface financière.

On s'aperçoit en particulier que les 5 OPCO qui se construisent sur la base d'un seul ex-OPCA voient leurs ressources diminuer alors même que leurs périmètres peuvent s'élargir (certains accueillent davantage de branches professionnelles qu'ils n'en perdent).

La comparaison entre les fonds collectés et gérés par les partenaires sociaux au sein des OPCA dans l'ancien système, et ceux dorénavant gérés par les OPCO, objective leur **perte d'influence.** Même en ajoutant à cette somme les 500 M€ qui vont être gérés par les CPIR pour le PTP, les fonds restant « à la main » des partenaires sociaux, et donc de leurs capacités d'action, **diminuent d'environ 40%.**

Ces financements « manquants » basculent principalement **vers la formation des demandeurs d'emploi, avec le PIC** (plan d'investissement dans les compétences), financé par un fonds de concours prélevé sur France compétences à hauteur de 1,5 Mds€ en 2019, et **vers la CDC** qui va récupérer la pleine gestion du CPF.

Ce qu'il faut retenir

- **L'institution des OPCO s'inscrit dans un paysage de la formation professionnelle profondément transformé : disparition de toutes les anciennes institutions paritaires (OPCA, FONGECIF, OPACIF, AGECIF, OCTA, FPSPP, COPANEF, COPAREF, auxquelles ne succèdent que les OPCO et les CPIR dans les régions), collecte de la contribution des entreprises centralisée (par les URSSAF), gouvernance par une institution nationale unique à la main de l'État (France compétences).**
- **Avec les OPCO, les branches professionnelles se retrouvent au centre du jeu dans le nouveau système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.**
- **Les missions des OPCO s'organisent autour de 3 grands axes : le financement de l'alternance (en premier lieu au service du projet de développement de l'apprentissage); l'appui technique aux branches professionnelles (anticipation des mutations, GPEC, certifications) ; service de proximité pour les entreprises de moins de 50 salariés.**
- **Ôtée la collecte de contributions de nature fiscale qu'avaient en charge les OPCA, les prestations des OPCO changent de nature : elles deviennent des contributions de nature technique.**
- **Le Conseil d'administration d'un OPCO, toujours paritaire, doit tenir compte de la diversité des branches adhérentes.**
- **La double présence de l'État dans le Conseil d'administration des OPCO, à travers la participation d'un Commissaire du gouvernement et d'un contrôleur d'État, marque la relation verticale instaurée entre l'État et les institutions encore paritaires que sont les OPCO.**
- **L'OPCO gère les contributions financières au sein de deux sections financières correspondant à ses deux grandes missions : l'alternance et l'appui aux plans de développement des entreprises de moins de 50 salariés.**
- **Un plafond global, identique pour tous les OPCO et inférieur à ceux en cours pour les OPCA, est appliqué à la part des sommes perçues de France compétences qui serviront de moyens de fonctionnement et de communication des OPCO. Ce qui aura des conséquences sur le niveau des emplois et sur la capacité des OPCO à se doter de structures de proximité.**
- **La très sensible diminution (- 40%) des fonds dorénavant gérés par les OPCO par rapport à ceux qui étaient collectés et gérés par les OPCA dans l'ancien système, marque à la fois la perte d'influence du paritarisme et le basculement vers la formation des demandeurs d'emploi d'une partie des fonds autrefois destinés aux salariés en emploi.**
- **11 OPCO ont été agréés en avril 2019, en remplacement des 20 OPCA existant auparavant.**
- **Le transfert des biens, droits et obligations des OPCA aux opérateurs de compétences devra être effective le 1er janvier 2020. La collecte de la Contribution unique sera assurée par les URSSAF le 1er janvier 2021.**

POUR ALLER PLUS LOIN

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : TEXTES DE RÉFÉRENCE

- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », article 39 en particulier : site Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id
- Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037848195
- Arrêté du 21 décembre 2018 portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail, Légifrance, Journal Officiel de la République française, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037880292
- Arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037880305
- Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037884288
- Arrêté du 26 mars 2019 relatif au plafonnement des frais de gestion des opérateurs de compétences en application de l'article L. 6332-2 du code du travail, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038284060
- Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail, Légifrance, Journal Officiel de la République française, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038940362

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : DOCUMENTS RESSOURCES

- Jean-Marie Luttringer, « La loi « Avenir professionnel » organise le déclin du paritarisme de gestion de la formation professionnelle » : Chronique 138, 3 août 2018, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/138_20La_20loi_20_C2_AB_20avenir_20professionnel_20_C2_BB_20organise_20le_20d_C3_A9clin_20du_20parit.pdf
- Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences – Rapport de la mission confiée à MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski par Mme la Ministre du Travail, 5 septembre 2018, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_j.-m._marx_-_r._bagorski_-_igas_-_operateurs_de_competences.pdf
- Christelle Destombes, « Le rapport relatif aux opérateurs de compétences « a fait le pari de la cohérence » (René Bagorski, co-auteur) », Centre Inffo, 13 septembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-reforme/operateurs-de-competences/operateurs-de-competences-lessentiel/le-rapport-relatif-aux-operateurs-de-competences-a-fait-le-pari-de-la-coherence-rene-bagorski-co-auteur
- Jean-Marie Luttringer, « Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport *Bagorski/Marx*,

Chronique 139, 20 septembre 2018, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/139_20Quelques_20observations_20et_20r_C3_A9flexions_20juridiques_20_C3_A0_20propos_20du_20rapport_2.pdf

- Olivier Dhers, « Agrément, fonctionnement, contrôle : ce que prévoit le décret sur les OPCO et les FAF des non-salariés », dépêche AEF Info, 26 décembre 2018
- Valérie Michelet, « Opérateur de compétences : gestion des fonds », Centre INFFO, 28 décembre 2018, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/operateur-de-competences-gestion-des-fonds-2
- Leïla de Comarmond, « Le gouvernement veut ramener le nombre de branches professionnelles à 250 mi-2019 », Les Échos, 2 janvier 2019
- Arnold Brum & Jean-Marie Luttringer, « La troisième naissance d'avatars dénommés OPCO », Chronique 145, février 2019, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/145_20La_20troisi_C3_A8me_20naissance_20d_E2_80_99avatars_20d_C3_A9nomm_C3_A9s_20OPCO.pdf
- Arnold Brum & Jean-Marie Luttringer, «Observations à propos du projet d'accord constitutif de l'OPCO des « entreprises de services » », Chronique 146, 10 mars 2019, JML Conseil, http://www.jml-conseil.fr/wa_files/146_20Observations_20_C3_A0_20propos_20du_20projet_20d_E2_80_99accord_20constitutif.pdf
- Estelle Durand, « Opérateurs de compétences : neuf demandes d'agrément en bonne voie, quatre dossiers problématiques », Centre INFFO, 29 janvier 2019
- Estelle Durand, « La réforme modifie les relations entre opérateurs de compétences et entreprises », Centre INFFO, 12 mars 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2019/la-reforme-modifie-les-relations-entre-operateurs-de-competences-et-entreprises-2
- Estelle Durand, « Les opérateurs de compétences se préparent à leurs nouvelles missions », Centre INFFO, 12 mars 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2019/les-operateurs-de-competences-se-preparent-a-leurs-nouvelles-missions-2
- David Garcia, « Une intersyndicale de 16 OPCA demande au gouvernement d'étaler les délais de mise en place des futurs opérateurs de compétences », Centre INFFO, 12 mars 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2018/une-intersyndicale-de-16-opca-demande-au-gouvernement-detaler-les-delais-de-mise-en-place-des-futurs-operateurs-de-competences
- Christophe Marty, « Un arrêté fixe le plafonnement des frais de gestion des OPCO», dépêche AEF Info, 29 mars 2019
- Christophe Marty, « Onze OPCO sont finalement agréés par le Ministère du Travail à partir du 1er avril 2019 », dépêche AEF Info, 1er avril 2019
- Christophe Marty, « Le ministère du Travail nomme les premiers commissaires du gouvernement dans les OPCO », dépêche AEF Info, 8 avril 2019
- Intersyndicale OPCA-OPCO, Lettre ouverte à Muriel Pénicaud, 8 avril 2019
- Christophe Marty, « L'Igas missionnée pour améliorer la gestion de la formation des non-salariés et réfléchir à un rapprochement des FAF », dépêche AEF Info, 12 avril 2019
- Christophe Marty, « Le ministère du Travail étend son contrôle sur les OPCO en intégrant des contrôleurs d'État dans leurs instances », dépêche AEF Info, 24 avril 2019
- Gwénaëlle Conraux, Olivier Dhers & Christophe Marty, « Surface financière, nombre d'entreprises et de salariés couverts : des Opca aux OPCO », dépêche AEF Info, 25 avril 2019

- Cédric Morin, « J'invite les partenaires sociaux à se rassembler pour faire vivre ce nouvel opérateur » (G. Jacquot, OPCO Construction) , dépêche AEF Info, 26 avril 2019
- Cyril Parlant (FIDAL), « Des OPCA aux OPCO : UNE REFONDATION SOCIALEMENT RESPONSABLE », 6 mai 2019, https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/8/481407.pdf
- Christophe Marty, « La FEC-FO dénonce la présence de contrôleurs économiques de Bercy au sein des OPCO », dépêche AEF Info, 10 mai 2019
- Sophie Gaillard de Champris, « Présentation des 11 opérateurs de compétences – OPCO », Centre INFFO, Droit de la formation, 4 juin 2019, https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/annexes/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco
- Cédric Morin, «Le CA de l'OPCO ne peut pas décider à la place de celui de l'Opca» (Laurent Tabbagh, CGT, ex-trésorier de Constructys), dépêche AEF Info, 27 juin 2019
- Laurent Berger, Philippe Martinez, Yves Veyrier, François Hommeril & Philippe Louis, Courrier adressé à Mme Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, 10 juillet 2019
- Confédérations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC & CFTC, « Les cinq confédérations réaffirment leur attachement le plus fort au rôle régulateur de la branche professionnelle », communiqué de presse, 11 juillet 2019
- Astrid Gruyelle, « Formation des indépendants : vers une application aux FAF de non-salariés de trois dispositions applicables aux OPCO », dépêche AEF Info

C. UNE REFONTE DU CIRCUIT DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

C'est l'ensemble du système français de financement de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'apprentissage qui est bouleversé par la réforme en cours.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel » transforme en profondeur le volet « fonds mutualisés » du financement de la formation professionnelle – le volet des fonds collectés auprès des entreprises et servant principalement à financer la formation des salariés en emploi.

C'est donc ce volet que le présent chapitre décrit en priorité.

Mais il convient de ne pas perdre de vue les autres volets du financement de la formation professionnelle : les fonds publics (État, régions, Pôle emploi), les fonds privés (entreprises, individus). Et ce, pour au moins deux raisons :

La loi « Avenir professionnel » les impacte également, directement et indirectement.

Cette loi ne constitue, elle-même, qu'un aspect, même s'il s'agit de l'élément fondamental, d'une réforme globale de la formation professionnelle, qui comprend d'autres éléments. Par exemple, l'institution du PIC (Plan d'Investissements dans les Compétences).

Au total, on peut repérer les aspects suivants, parmi les traits constitutifs du nouveau paysage :

> Déjà réengagé dans le financement de la formation professionnelle avec le «Plan 500 000 formations» du gouvernement Hollande, l'État conforte ce retour du financement public en direction des jeunes et des privés d'emploi avec la mise en place du PIC (15 milliards d'euros sur 5 ans), lui-même un sous-ensemble du Grand Plan d'Investissement. Parallèlement, la mise en place de France compétences conforte de façon décisive le retour en force de l'État dans le financement et la régulation de la formation professionnelle.

> Le PIC a été prolongé par la signature avec la plupart des Conseils régionaux (tous sauf PACA et Auvergne-Rhône-Alpes) de PRIC (les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences) qui complètent et prolongent l'apport financier des régions en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi, déjà engagés dans le cadre des PRF (Programmes Régionaux de Formation) – mais au prix, peut-être, d'une perte d'autonomie du pouvoir public territorial par rapport à l'État.

> Dans les deux régions où les conseils régionaux n'ont pas signé de PRIC avec l'État, c'est Pôle emploi qui s'est substitué à eux. Pôle emploi demeure un acteur important en matière d'achat public de formations et voit ses actions en matière de formation faire l'objet d'une décentralisation à titre expérimental dans plusieurs régions.

> Les régions se voient par ailleurs privées, par la loi « Avenir professionnel », du rôle prépondérant qu'elles avaient (et qui avait été encore renforcé avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) en matière de financement de l'apprentissage.

> Avec l'institution d'un CPF monétisé, la mise en place d'un marché « désintermédié », dont les clients directs seront les individus, et l'obligation dans laquelle ces derniers vont certainement se trouver de mettre « la main à la poche » pour compléter les droits modestes qu'ils auront acquis au titre du CPF, c'est un nouvel acteur de l'achat de formations qui risque d'émerger.

> Enfin, la transformation profonde des circuits de collecte, de mutualisation et de distribution des fonds mutualisés de la formation professionnelle, décrite un peu

plus loin, va bouleverser les conditions de financement de la formation des salariés « occupés ».

> A la faveur d'un bouleversement des règles en vigueur, les OPCO qui ont pris la place des OPCA en tant qu'institutions du partenariat social, se voient privés en même temps de la collecte des fonds mutualisés et de la gestion d'une part importante de ces fonds. En conséquence de quoi, les entreprises de plus de 50 salariés (qu'il s'agisse d'une PME de 51 salariés ou d'un grand groupe) doivent financer elles-mêmes leur plan de développement des compétences ; et les salariés de ces entreprises pourraient se voir contraints, demain, de « co-investir » pour des formations dont ils n'auront peut-être pas toujours l'initiative.

1- Financement de la formation professionnelle : une nouvelle dynamique impliquant de nouveaux acteurs

La loi « Avenir professionnel » modifie en profondeur les **dispositifs** ainsi que le **rôle des acteurs,** avec une **entrée en vigueur des nouvelles règles au 1er janvier 2019.**

Alors que, la plupart des acteurs concernés ne sont pas prêts **(voire non encore constitués**) à cette date, de **nombreuses règles dérogatoires** sont prévues sur des **périodes transitoires à géométrie variable :**

> agrément provisoire des OPCA/OPCO jusqu'au 31 mars 2019 ;

> financement du CPF par la CDC à compter de 2020 ;

> financement du congé de transition professionnelle par les futurs CPIR à compter de 2020 ;

> transfert de la collecte aux URSSAF à compter de 2021.

En outre, si le nouveau système de financement de la formation se traduit par **une simplification à partir de 2021** des modalités de contribution des employeurs (collecte opérée par les URSSAF selon des modalités similaires à celles des cotisations sociales), **le paysage de la formation se complexifie, faisant apparaître de nouveaux opérateurs :**

> URSSAF et CMSA ;

> Caisse des dépôts et consignations ;

> France compétences ;

qui ont vocation à interagir avec les **acteurs traditionnels** dans le domaine (**financeurs paritaires, régions, Pôle emploi**), pour certains transformés (les OPCA, OPACIF, FONGECIF et OCTA devenus OPCO pour les uns, CPIR pour les autres).

1.1- Une clé de répartition des fonds collectés profondément modifiée

- **Une collecte unique**

Ce qui est totalement nouveau, c'est qu'une fois que les fonds ont été collectés aux titres de la CUFPA, de la CSA et de la contribution CPF-CDD par les **URSSAF** qui deviennent (avec les CMSA pour le monde agricole) le **collecteur unique**, leur produit est **transféré** de manière consolidée à **France compétences.**

- **Des fonds dont la répartition n'est plus fléchée en fonction de leur provenance**

France compétences reçoit ainsi une enveloppe budgétaire globale qu'elle va distribuer selon une clé de répartition qui ne tient plus compte de la provenance des fonds.

Les fonds issus de la TA (Taxe d'apprentissage) ne sont pas directement fléchés vers

l'apprentissage, et ceux issus de la contribution à la formation professionnelle ne le sont pas vers les dispositifs relevant de l'ancien périmètre de la FPC (Formation professionnelle continue).

La clé de répartition de la CUFPA e**ntre les différents dispositifs financés** (CPF, PTP, plan de formation, alternance qui englobe désormais les dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation, CEP, PIC) s'applique à la masse totale collectée et **est la même, quelle que soit la taille de l'entreprise contributrice.**

En effet, toutes les entreprises, mêmes celles de 300 salariés et plus, contribuent au financement du plan de formation. Mais **seules les entreprises de moins de 50 salariés restent éligibles à la prise en charge par l'OPCO des actions inscrites dans leur plan.**

Pour mémoire, dans le système de financement jusqu'ici en vigueur, la fraction de la contribution affectée à la section financière dédiée au plan de formation était mutualisée au sein de sous-sections dépendant des effectifs de l'entreprise (1 à 10 ; 11 à 49 ; 50 à 299) : seuls les fonds de la section des entreprises de 50 à 299 salariés pouvaient venir financer le plan de formation des entreprises de moins de 50.

Pour approfondir

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle

Chaque employeur participe au financement des actions de formation professionnelle en payant une contribution annuelle.

La CUFPA comprend :

- la Contribution à la formation professionnelle ;

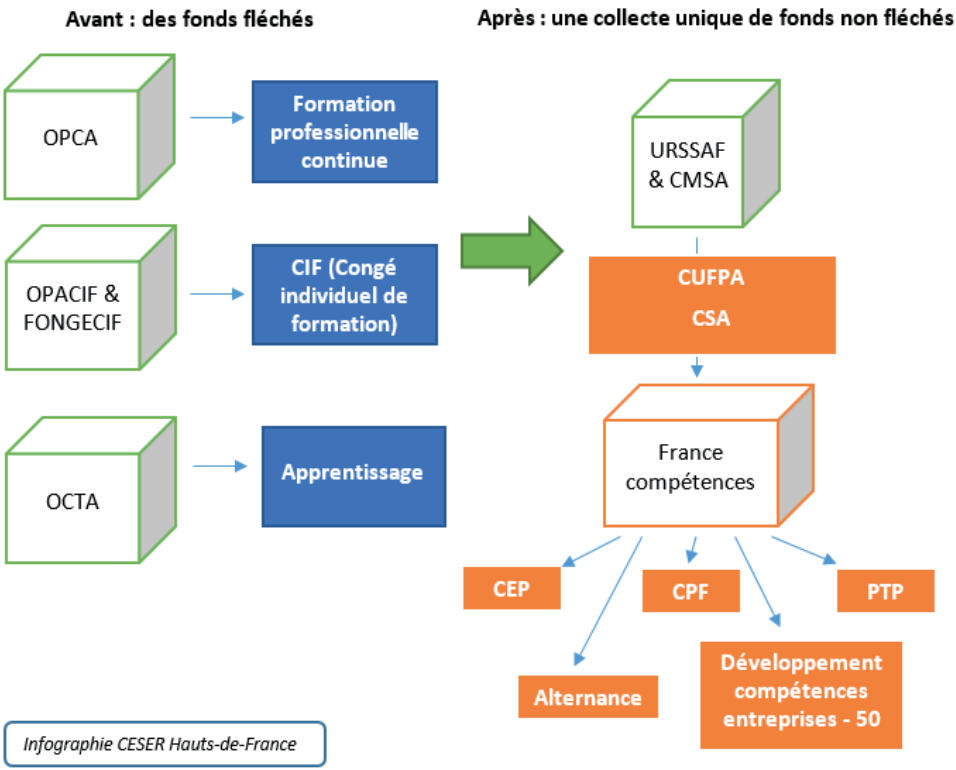
- et la Taxe d'apprentissage (TA) ;

qui continuent d'exister distinctement, bien que désignées ensemble sous l'appellation Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance.

La CSA (Contribution supplémentaire à l'apprentissage) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5% d'alternants, de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Les employeurs qui ont recours à des CDD doivent s'acquitter d'une contribution CPF-CDD égale à 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD.

Avant / Après



Infographie CESER Hauts-de-France

- **Une partie des fonds collectés dans les entreprises est prélevée pour la formation des demandeurs d'emploi**

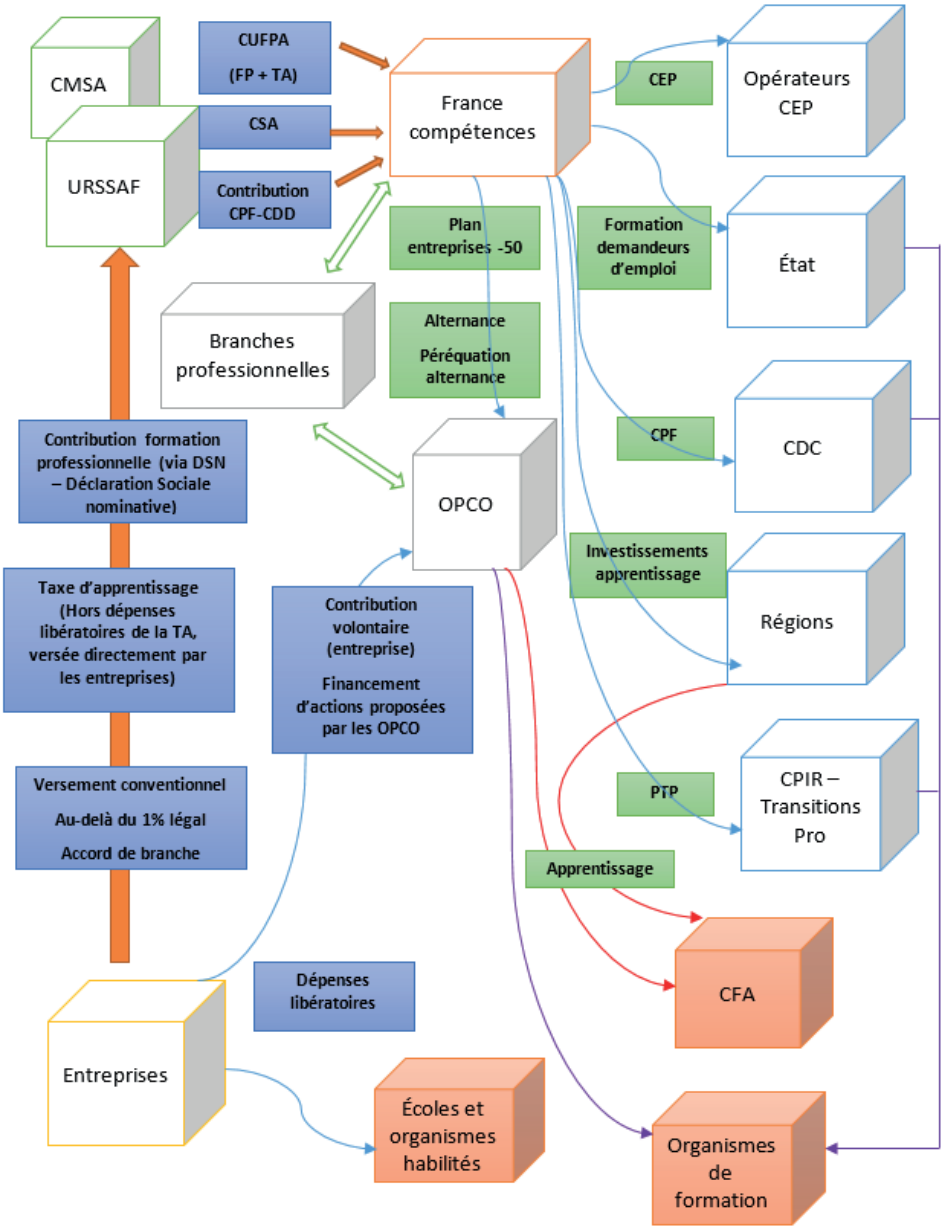
Sur le total des fonds collectés par les URSSAF et reversés à France compétences, est tout d'abord **prélevé un montant directement exprimé en valeur monétaire et fixé par arrêté (1,632 milliards d'euros pour 2021)** pour le financement du **plan d'investissement dans les compétences à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes** (PIC).

Une fois déduit ce montant fixe, le **reste de l'enveloppe** est réparti **selon des pourcentages propres à chaque section dédiée.** France compétences détermine ces pourcentages dans le respect d'une fourchette plancher / plafond fixée à l'avance par décret.

Le nouveau système de financement sanctuarise ainsi un **montant garanti affecté à la formation des demandeurs d'emploi.**

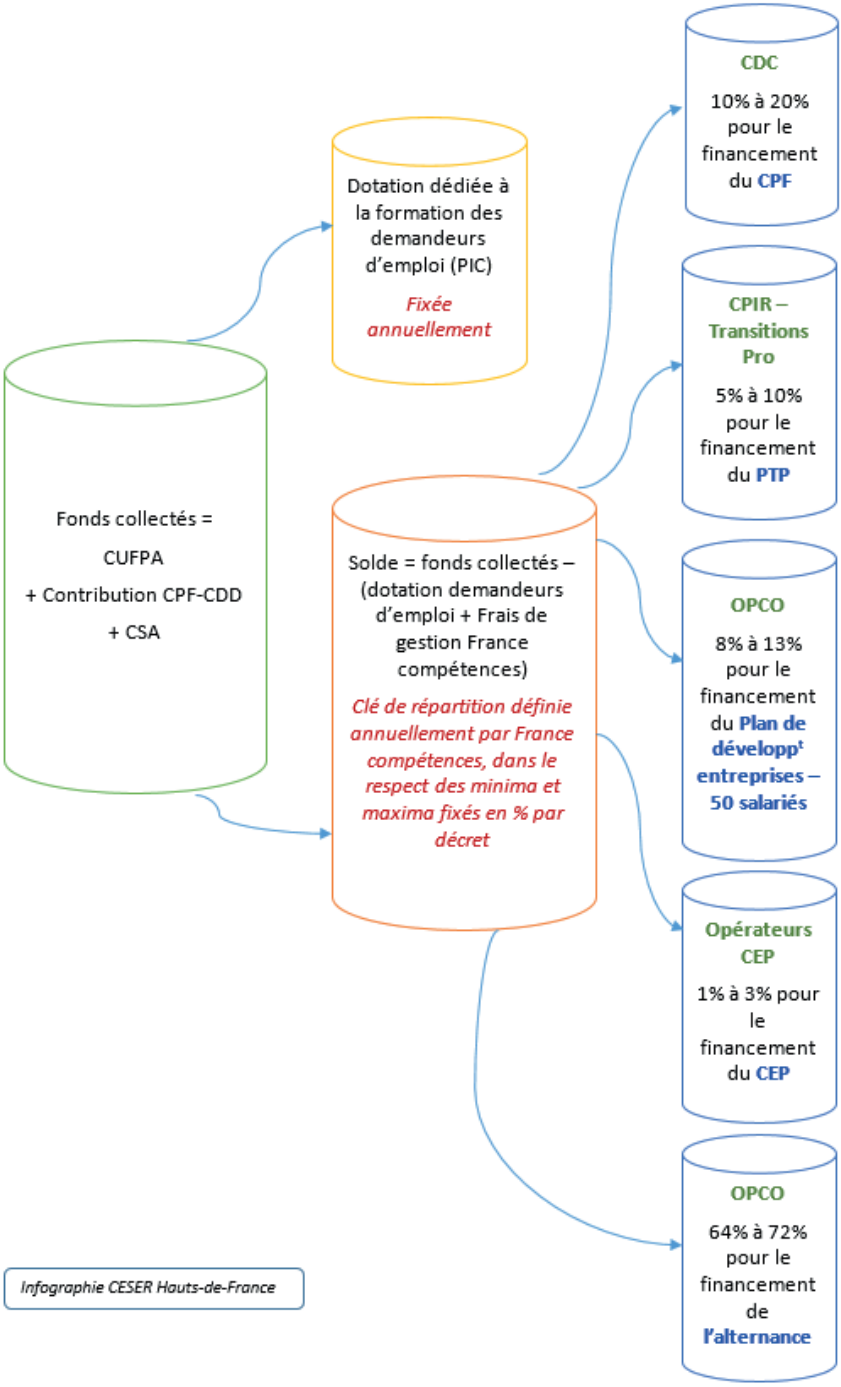
Il convient de noter que le **conseil en évolution professionnelle** fait dorénavant l'objet **d'une dotation sp&cifique.**

1.2- Le nouveau rôle des acteurs institutionnels et financiers



Infographie CESER Hauts-de-France

1.3- Les principes d'affectation des fonds collectés



Infographie CESER Hauts-de-France

1.4- Description détaillée de l'enveloppe totale à répartir (CUFPA + CSA + Contribution CPF-CDD)

Organisme financeur		Dispositif financé	Répartition des fonds collectés		
État		**PIC** (Plan d'Investissements dans les Compétences) pour les demandeurs d'emploi			**1,632 mds €** (pour 2021)
R = Total collecté – 1,632 milliards € (PIC)		**Alternance** :			**Entre 64% et 72% de R**
	Régions	Financement des CFA pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique	**fixé par arrêté**		
	OPCO	Péréquation pour l'aide à la prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation au « coût contrat »	S = Solde alternance : après versement fraction régionale	Entre 15% et 35% de S	
		Aide au permis de conduire		Entre 0,5% et 1% de S	
		Financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, des actions de Pro-A, des investissements dans l'équipement de formation, etc.		Reste du solde : au minimum 64% de S	
	Caisse des Dépôts et Consignations	**CPF** (Compte Personnel de Formation)			**Entre 10% et 20% de R**
	CPIR – Transitions Pro	**PTP** (Projet de transition Professionnelle), autrement appelé « CPF de transition »			**Entre 5% et 10% de R**
	OPCO	**Plan de développement des compétences** des entreprises de moins de 50 salariés			**Entre 8% et 13% de R**
	Opérateurs CEP	**CEP** (Conseil en Évolution Professionnelle)			**Entre 1% et 3% de R**

Question

Les enveloppes financières dédiées à chaque domaine d'intervention sont susceptibles de varier de façon significative chaque année, même si c'est dans le cadre de fourchettes préalablement établies dans un décret.

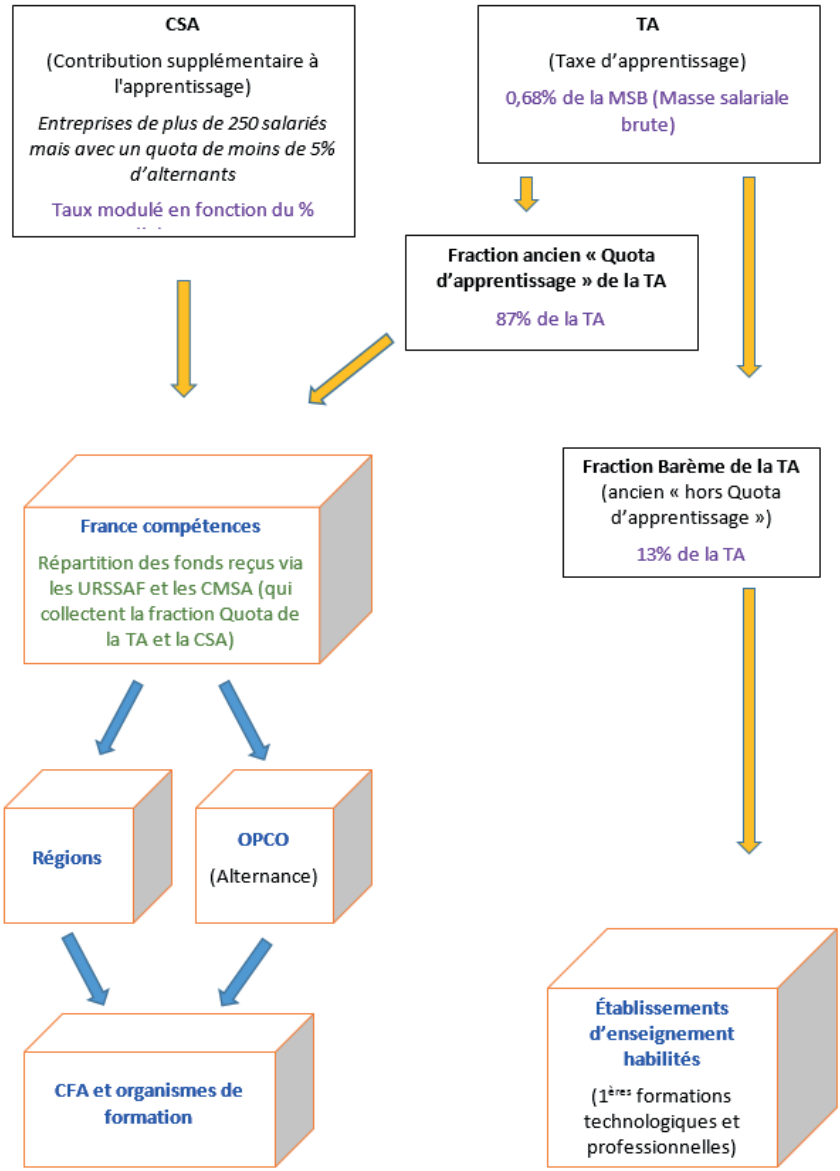
Cela crée de l'incertitude pour les différents opérateurs, et sur les priorités portées par la politique nationale de formation professionnelle. Ne vaudrait-il pas mieux un cadrage pluriannuel, de 4 ans par exemple ?

1,632 milliards d'euros vont donc être prélevés par l'État sur les fonds mutualisés destinés à financer la formation professionnelle continue des salariés, sous forme de dotation pour la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes (PIC).

Il est incontestable que l'orientation, la formation et l'accompagnement des personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi doivent être des priorités.

Mais est-il juste et pertinent pour autant de diminuer les moyens destinés à la formation des salariés en emploi ? N'y a-t-il pas aujourd'hui des besoins importants d'évolution des compétences, rendus nécessaires par les mutations technologiques, environnementales et organisationnelles, actuelles ou futures, auxquelles les entreprises sont soumises ? N'y a-t-il pas derrière tout cela un enjeu particulier pour la sauvegarde des emplois actuels ? Et des enjeux de compétitivité et de durabilité pour les entreprises ?

1.5- La taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage



Infographie CESER Hauts-de-France

1.6- Fraction alternance : un montant significativement augmenté

La loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance qui sont **désormais financés par une «même poche»**, regroupant les **contrats d'apprentissage et de professionnalisation,** ainsi que le **dispositif Pro-A** qui remplace la période de professionnalisation.

> Cette poche se voit ainsi attribuer entre les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.

> La ventilation de la TA est elle-même profondément revue.

> La fraction régionale, qui représentait plus de la moitié de la TA (51%), est supprimée et de facto le rôle des régions de financeur des CFA via des subventions devient subsidiaire.

> La fraction « quota » (26%) disparaît dans son fonctionnement actuel, et est remplacée par le financement au contrat des CFA par les OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche.

> L'essentiel de la TA, soit 87% (0,6% de la MSBA), vient alimenter la poche alternance de la CUFPA, redistribuée ensuite par France compétences, notamment aux OPCO pour le financement des CFA.

> Le solde de la TA, soit 13%, vient se substituer à la fraction barème, destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur sous la forme de subventions à des établissements habilités dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage.

> En amont de la répartition des fonds collectés, il convient de noter que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est maintenue.

> L'entreprise est désormais autorisée à décompter de son quota d'alternants les salariés embauchés en CDI à la suite d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant l'année suivant la date de la fin du contrat.

1.7- Pour les entreprises : obligations, priorités et modalités

Une double obligation

> Une obligation de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs qui est mutualisée dès le premier euro de collecte; l'entreprise devient contributeur au service public de la formation professionnelle de la population active au-delà de son objet social.

> une obligation de former ses salariés et qui constitue une obligation de faire.

Des fonds fléchés vers les publics prioritaires

> Face à un chômage de masse structurel et à des inégalités d'accès à la formation professionnelle, les politiques publiques ont eu pour objet d'orienter les fonds de la formation professionnelle collectés auprès des entreprises vers les publics prioritaires : salariés des TPE/PME, publics peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée.

Un accès plus limité aux fonds mutualisés

- **L'obligation pour l'entreprise de verser une contribution fiscale mutualisée ne se recoupe que pour partie avec celle de s'assurer que ses salariés ont effectivement bénéficié des actions de formation nécessaires à l'adaptation à leur poste de travail et/ou au maintien de leur capacité à occuper un emploi.**
- **La possibilité pour l'entreprise de récupérer une partie des fonds mutualisés pour ses propres besoins passe désormais nécessairement, et quasi exclusivement, par sa**

participation à la formation des publics prioritaires :

> accueil en alternance de jeunes (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ;

> formation des salariés peu ou moins qualifiés (dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance dit « Pro-A ») ;

> recrutement de personnes éloignées de l'emploi.

- **A l'exception des entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise ne peut plus financer son plan de formation sur la contribution mutualisée.**

UNE LIBERTÉ ACCRUE SUR L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN GÉNÉRAL

- **La loi donne aux entreprises une liberté plus importante dans le choix des moyens, notamment pédagogiques, pour répondre à l'obligation sociale de former.**

2. Continuités et ruptures : les évolutions du financement de la formation d'une réforme à l'autre

Au fil du temps, d'importants changements ont été apportés au système de financement de la formation professionnelle. Pour la période récente, on peut distinguer trois moments :

Avant la réforme de 2014

- **Dispositifs financés par les fonds mutualisés : Contrat et Période de professionnalisation, CIF, DIF, Plan de formation en entreprise, apprentissage**
- **Organismes financeurs : OPCA, OPACIF et FONGECIF, OCTA, Régions, FPSPP (péréquation)**
- **Financement de la FPC = 1,6% de la MSBA**

Loi du 5 mars 2014

- **Dispositifs financés par les fonds mutualisés : Contrat et Période de professionnalisation, CIF, CPF (alimenté en heures), plan de formation en entreprise, apprentissage**
- **Organismes financeurs : OPCA, OPACIF et FONGECIF, OCTA, Régions, FPSPP (péréquation)**
- **Financement de la FPC = 1% de la MSBA**
- **Rôle prépondérant des régions pour l'apprentissage : 51% du produit de la Taxe d'Apprentissage**

Loi du 5 septembre 2018

- **Dispositifs financés par les fonds mutualisés : CPF (alimenté en euros), PTP, Contrat de professionnalisation, Pro-A, apprentissage, CEP, plan de développement des compétences, PIC**
- **Organismes financeurs (fonds collectés par les URSSAF et les CSMA, et versés par France compétences) : Etat, OPCO, régions, CDC, CPIR, opérateurs CEP**
- **Financement de la FPC : 1,23% pour les entreprises de -50 salariés, 1,68% pour les autres**

2.1-Les grands principes du financement avant la loi du 5 mars 2014

> Les entreprises du secteur privé étaient assujetties à des contributions obligatoires au financement

- tant de la formation professionnelle dite «continue» (loi « Delors » du 16 juillet 1971)

- qu'à celui de l'apprentissage qui relevait de la formation dite « initiale » (loi de finances du 13 juillet 1925).

> L'obligation de contribution s'incarnait dans le principe « former et/ou payer » en application duquel l'employeur était tenu de verser à son OPCA une contribution au titre du plan de formation, à hauteur de 0,9 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

> L'entreprise pouvait se libérer de son obligation fiscale en imputant sur ce pourcentage les dépenses engagées directement pour la formation de ses propres salariés, pour autant que ces formations répondaient à l'exigence de la définition de l'action de formation alors en vigueur.

> Ces dépenses dites imputables ou libératoires donnaient lieu pour les entreprises à l'établissement de la déclaration «2483».

> En y ajoutant les contributions nécessairement mutualisées au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), respectivement à hauteur de 0,5% et 0,2% de la masse salariale brute annuelle (MSBA) dans les entreprises de 20 salariés et plus, le montant total de contribution pour le financement de la formation professionnelle continue s'élevait à 1,6% de la MSBA jusqu'au 31 décembre 2014.

Pour approfondir

LA DÉCLARATION 2483

Avant mars 2014, les employeurs avaient l'obligation de justifier auprès de l'administration l'utilisation de leur budget formation. La déclaration 2483 attestait, ainsi, que l'entreprise avait bien effectué sa contribution formation et avait bien utilisé le solde éventuellement restant pour financer directement (sans l'appui financier des fonds mutualisés versés par un OPCA) la formation des salariés de l'entreprise.

Mais en conséquence, la disparition de cette déclaration a occulté la connaissance des dépenses de formation des entreprises en gestion directe. Par exemple en 2015, sur les 13,8 milliards en provenance des entreprises, 6,9 milliards € ont été versés aux OPCA-OPACIF et 6,9 milliards € ont été dépensés en gestion directe. Désormais, on n'aura plus cette information.

Pour approfondir

La mutualisation des contributions obligatoires avant la loi du 5 mars 2014

Effectifs Dispositifs	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et plus	
Contrats de professionnalisation Période de professionnalisation DIF (Droit Individuel à la Formation)	0,15%	0,15%	0,5%	**Ponction FPSPP** (Fonds paritaire de sécurisation des parcours de sécurisation professionnels) **De 5 à 13% de chacune des catégories** (Taux de 13% de 2012 à 2014)
CIF (Congé Individuel de formation)	-	-	0,2%	
Plan de Formation (solde des dépenses libératoires Déclaration 2483)	0,4%	0,9%	0,9%	
Total	0,55%	1,05%	1,60%	

Fraction alternance : un montant significativement augmenté

La loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance qui sont **désormais financés par une «même poche»**, regroupant les **contrats d'apprentissage et de professionnalisation,** ainsi que le **dispositif Pro-A** qui remplace la période de professionnalisation.

> Cette poche se voit ainsi attribuer entre les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.

> La ventilation de la TA est elle-même profondément revue.

> La fraction régionale, qui représentait plus de la moitié de la TA (51%), est supprimée et de facto le rôle des régions de financeur des CFA via des subventions devient subsidiaire.

> La fraction « quota » (26%) disparaît dans son fonctionnement actuel, et est remplacée par le financement au contrat des CFA par les OPCO, selon le niveau de prise en charge défini par la branche.

> L'essentiel de la TA, soit 87% (0,6% de la MSBA), vient alimenter la poche alternance de la CUFPA, redistribuée ensuite par France compétences, notamment aux OPCO pour le financement des CFA.

> Le solde de la TA, soit 13%, vient se substituer à la fraction barème, destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur sous la forme de subventions à des établissements habilités dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage.

> En amont de la répartition des fonds collectés, il convient de noter que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est maintenue.

> L'entreprise est désormais autorisée à décompter de son quota d'alternants les salariés embauchés en CDI à la suite d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant l'année suivant la date de la fin du contrat.

Pour les entreprises : obligations, priorités et modalités

Une double obligation

> Une obligation de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs qui est mutualisée dès le premier euro de collecte; l'entreprise devient contributeur au service public de la formation professionnelle de la population active au-delà de son objet social.

> une obligation de former ses salariés et qui constitue une obligation de faire.

Des fonds fléchés vers les publics prioritaires

> Face à un chômage de masse structurel et à des inégalités d'accès à la formation professionnelle, les politiques publiques ont eu pour objet d'orienter les fonds de la formation professionnelle collectés auprès des entreprises vers les publics prioritaires: salariés des TPE/PME, publics peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée.

Un accès plus limité aux fonds mutualisés

- **L'obligation pour l'entreprise de verser une contribution fiscale mutualisée ne se recoupe que pour partie avec celle de s'assurer que ses salariés ont effectivement bénéficié des actions de formation nécessaires à l'adaptation à leur poste de travail et/ou au maintien de leur capacité à occuper un emploi.**
- **La possibilité pour l'entreprise de récupérer une partie des fonds mutualisés pour ses propres besoins passe désormais nécessairement, et quasi exclusivement, par sa**

2.2- Les grands principes du financement : ce que la loi du 5 mars 2014 a changé

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié en profondeur le système de financement de la FPC.

> Elle a en effet déjà commencé à dissocier fortement l'obligation de payer de celle de former en instituant une **contribution dite *« unique » au financement de la FPC à hauteur de 1% de la MSBA*** (versus 1,6 % auparavant), qui n'a plus financé le plan des formations des entreprises de 300 salariés et plus, et de manière très réduite celui des entreprises de 11 à 299 salariés.

> En effet, la loi du 5 mars 2014 a **mis fin au système d'imputabilité des dépenses faites directement par l'entreprise** pour former ses salariés dans le cadre de son plan de formation, marquant la **fin de la déclaration 2483**, dont la dernière est intervenue en 2015 au titre de l'année 2014.

> Depuis 2015, le montant total de la contribution obligatoire des entreprises au financement de la FPC a diminué, passant de 1,6% à 1% pour les entreprises de 20 salariés et plus **(le système des dépenses libératoires disparaît et la contribution au plan de formation est supprimée ou significativement réduite).**

> La contribution unique a cessé de financer le plan de formation des entreprises de 300 salariés et plus et ne participe que très partiellement au financement de celui des entreprises de 11 à 299 salariés.

> Les plus grandes entreprises devaient donc financer leur plan de formation **sur leurs propres deniers** sans pouvoir récupérer de financement sur les fonds mutualisés à ce titre auprès de leur OPCA.

> Le produit de la **contribution unique** au financement de la FPC demeurait **réparti par l'OPCA au sein de sections financières dédiées** aux différents dispositifs de formation :

- plan de formation des moins de 300 salariés,
- périodes et contrats de professionnalisation,
- CIF,
- CPF (avec reprise des droits issus du DIF),
- FPSPP pour la péréquation et la formation des publics prioritaires / des demandeurs d'emploi.

> Outre l'apparition des **sections CPF et FPSPP (dans les OPCA), les tranches d'effectifs sont passées de trois à quatre** (moins de 11 ; 11 à 49 ; 50 à 299 ; 300 et plus) et les pourcentages affectés à chaque section financière ont évolué en regard de ces nouvelles sections et tranches d'effectifs.

La loi du 5 mars 2014 a également apporté des changements importants en matière de financement de l'apprentissage :

> **Tout d'abord, un rôle prépondérant assigné aux régions** dans le financement de l'apprentissage.

> Le changement a surtout concerné la **répartition du produit de cette taxe unique**, puisque la part revenant aux régions a fortement augmenté pour **s'établir in fine à 51% de ce total.**

> Plus de la **moitié du produit de la taxe** est alors **revenue aux Régions** qui avaient ainsi la maîtrise des subventions qu'elles pouvaient attribuer aux CFA de leur choix et dont elles étaient de **surcroît les seules à pouvoir autoriser la création.**

> Dans le même temps, **la fraction dite «hors quota» ou «barème»,** qui représentait **23 % du total de la TA**, ne pouvait être affectée par l'entreprise qu'à des **établissements d'enseignement dispensant des formations initiales technologiques et**

professionnelles hors apprentissage et préparant à des diplômes ou à des titres de niveaux V à III (CAP à Bac + 2).

> Ainsi, ce sont les deux tiers (51 + 23%) du produit de la taxe d'apprentissage que **l'entreprise ne pouvait pas flécher vers les CFA de son choix.**

> L'entreprise avait davantage d'emprise sur **la fraction dite « quota »** : il s'agissait en effet de la fraction sur laquelle elle **venait imputer son concours obligatoire aux CFA accueillant ses apprentis,** et s'il restait un solde après avoir réglé ces concours, elle pouvait verser des subventions aux CFA de son choix.

> Cette fraction a alors été limitée à 26% du total du produit de la TA.

Pour approfondir

Avec la loi du 5 mars 2014 : une contribution unique, avec un taux ramené à 1% au lieu des 1,6% précédemment en vigueur

Effectifs / Dispositifs	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation entreprise	0,4%	0,2%	0,1%	-
CIF	-	0,15%	0,2%	0,2%
Professionnalisation (Contrat et Périodes)	0,15%	0,3%	0,3%	0,4%
CPF – sauf accord de gestion directe FPSPP	-	0,2%	0,2%	0,2%
Total	0,55%	1%	1%	1%
		0,8%	0,8%	0,8%
		0,8% en cas de gestion internalisée de la fraction 0,2% dédiée au CPF		

2.3- Continuités et ruptures : ce que la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 change

CONTINUITÉS : LA CUFPA

> Une « contribution à la formation professionnelle » (anciennement dénommée « continue ») et la taxe d'apprentissage (TA) continuent **d'exister distinctement,** bien que désignées ensemble sous l'appellation **« contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance » (CUFPA).**

> Par ailleurs, la CSA liée au quota d'alternants dans les plus grandes entreprises est maintenue.

> Il en va de même pour la **contribution au titre du CIF-CDD** qui devient une contribution au titre du **PTP (Projet de transition professionnelle,** appelée « CPF de transition », assise sur la masse salariale des CDD de l'entreprise.

> Les taux respectifs des deux composantes de la CUFPA restent ainsi fixés pour **les entreprises de 11 salariés et plus à 1%** pour la contribution à la formation professionnelle et à **0,68% au global pour la Taxe d'Apprentissage.**

RUPTURES : UNE CLÉ DE RÉPARTITION POUR DÉCIDER DE LA RÉPARTITION

> France compétences reçoit une enveloppe budgétaire globale qu'elle va distribuer selon une clé de répartition qui ne tient plus compte de la provenance des fonds.

> Les **fonds issus de la taxe d'apprentissage ne sont pas directement fléchés vers l'apprentissage**, et ceux issus de la **contribution à la FP** ne le sont pas vers les dispositifs relevant de l'ancien périmètre de la FPC.

> La clé de répartition de la CUFPA entre les différentes affectations s'applique à la masse totale collectée.

> Seules les entreprises de moins de 50 salariés restent éligibles à la prise en charge par l'OPCO des actions inscrites dans leur plan.

> Les autres entreprises (50 salariés et plus) ne sont éligibles à la prise en charge par les OPCO **que pour des actions en alternance.**

RUPTURES : LE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION

> Les nouvelles modalités d'alimentation du CPF instaurent un **décompte en euros et non plus en heures.**

> **La loi « Avenir professionnel » supprime le dispositif du CIF en tant que tel** pour lui substituer une modalité spécifiquement aménagée de mobilisation du CPF dans le cadre de la réalisation d'un Projet de Transition Professionnelle.

> Cependant, une fraction distincte de la CUFPA est attribuée pour chacune de ces deux modalités de mobilisation possibles du CPF.

> Elles sont, de plus, gérées par deux opérateurs distincts :

- la **Caisse des dépôts et consignations** qui devient, dans le cadre de la réforme, un financeur à part entière en remplacement des OPCA pour le CPF « socle »,

- et les **commissions paritaires interprofessionnelles régionales,** qui remplaceront les FONGECIF à l'horizon 2020, pour le **CPF mobilisé dans le cadre d'un projet de changement de métier ou de profession.**

> Ces deux fractions représentent **ensemble entre 15 et 30% du montant total du solde** après déduction du montant réservé au PIC, soit la **deuxième plus grosse enveloppe après l'alternance.**

> Pour les salariés en poste, seules les **entreprises de moins 50 salariés** peuvent désormais faire financer leur plan de

développement des compétences auprès de leur OPCO.

> Pour toutes les autres entreprises, et **en particulier celles entre 50 et 299 salariés** qui se trouvent placées sous le **même régime que celles de 300 et plus,** le financement de la formation de leurs salariés sur fonds mutualisés suppose de **mobiliser le CPF et/ou le dispositif Pro-A.**

> En même temps, les formations éligibles au CPF sont **quasi exclusivement des formations certifiantes,** c'est-à-dire visant l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP ou bien de blocs de compétences d'une telle certification ou encore une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique.

> Par ailleurs les **CQP de branche ne sont plus éligibles** en tant que tels dans le cadre de l'utilisation du CPF s'ils ne sont pas eux-mêmes enregistrés au RNCP.

> La loi a réservé l'éligibilité au dispositif **PROMOTION OU RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE (Pro-A), qui remplace les périodes de professionnalisation**, aux salariés d'un niveau de qualification au plus équivalent au niveau bac + 2.

> la loi « Avenir professionnel » ouvre la possibilité de **conclure un accord d'entreprise ou de groupe** pour définir les actions de formation pour lesquelles **l'employeur s'engage à financer un abondement** lorsque les droits du salarié au CPF sont insuffisants pour couvrir la formation.

? Question

Comment le CPF pourra-t-il être utilisé ?

Le CPF est un droit individuel et un droit portable. Son utilisation est en principe à la main exclusive du salarié.

Différents employeurs ont exprimé le souhait de mobiliser le CPF pour des actions de formation à l'initiative de l'entreprise.

En effet, considérant que leurs entreprises sont soumises à une double obligation :

• celle de verser une contribution au financement de la formation professionnelle de tous les actifs,

• et celle de former leurs salariés,

et considérant que les entreprises de 50 salariés et plus ne sont plus éligibles à la prise en charge par les OPCO de leur plan de développement en compétences, ces responsables en viennent à envisager des modalités de **co-construction** des plans de développement de compétences qui permettraient d'**utiliser les droits au CPF** des salariés dans le cadre de projets de formation **dont ces derniers ne seraient pas à l'initiative directe.**

Une telle hypothèse soulève des questions.

Peut-on envisager de se passer de l'assentiment de chacun des salariés concernés, alors que le CPF est un droit attaché à la personne, non à l'entreprise ? Que deviendrait dans ces conditions l'emblématique « liberté de choisir » qui donne son titre à la loi du 5 septembre 2018 ?

Sa portabilité pourrait faire du CPF un instrument privilégié de la Formation tout au long de la vie. Face au risque d'obsolescence rapide des connaissances et des savoir-faire, n'est-il pas essentiel de préserver une telle possibilité ?

Pour approfondir

Une nouvelle contribution unique, la « CUFPA », à taux constant

Contributions	Taux des Contributions formations applicable à partir de 2020	
	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Contribution CUFPA	1,15%	1,60%
Dont contribution à la formation professionnelle	0,35%	1%
Dont Taxe d'apprentissage	0,60%	0,60%
Dont Taxe d'apprentissage non collectée	0,08%	0,08%
Solde Taxe d'apprentissage non collecté	0,08%	0,08%
Total	**1,23%**	**1,68%**

3. Les modalités de paiement des contributions légales par les entreprises pendant la situation transitoire 2019-2020

Pour approfondir

• Les OPCA collecteront pour la dernière fois au mois de février 2019 la contribution unique relative à la formation professionnelle continue calculée sur la masse salariale 2018 selon le taux légal de droit commun applicable jusqu'au 31 décembre 2018 (0,55% pour les entreprises de 1 à 10 salariés et 1% pour les entreprises de 11 salariés et plus).

• Les OCTA collecteront également pour la dernière fois en février 2019 la taxe d'apprentissage selon les mêmes modalités que celles applicables jusque-là.

• En outre et de façon dérogatoire, les OPCO collecteront de façon temporaire en 2019 et 2020 la nouvelle contribution dénommée « contribution unique à la formation professionnelle et l'apprentissage » - CUFPA - auprès de l'ensemble des entreprises. Cette collecte sera assise sur les rémunérations versées au titre de l'exercice en cours (contrairement à l'actuelle contribution légale assise sur la masse salariale de l'année antérieure).

• Elle sera opérée selon un calendrier spécifique imposant le versement d'acompte(s) pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément au tableau ci-après.

3.1- Collectes 2019 et 2020 au titre des années 2018, 2019 et 2020 par l'OPCO dont relève l'entreprise

Pour approfondir

Rémunération de référence	Contributions concernées	Dates limites de paiement	
		Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 salariés et plus
2018	Contribution unique (FCP) + CIF-CDD + TA + CSA	1er mars 2019	
2019	Contribution formation	1er mars 2020	▪ Acompte de 75% avant le 15 septembre 2019 ▪ Solde et régularisation avant le 1er mars 2020
	CPF-CDD	1er mars 2020	
	Taxe d'apprentissage	Pas de taxe d'apprentissage	
	CSA	Non concernées	1er mars 2020
2020	Contribution formation	1er mars 2020	▪ Acompte de 40% avant le 1er mars 2020 ▪ Acompte de 35% avant le 15 septembre 2020 ▪ Solde et régularisation avant le 1er mars 2021
	CPF-CDD		
	Taxe d'apprentissage		
	CSA	Non concernées	

Pour approfondir

Contributions	Taux des Contributions formations applicable à partir de 2020	
	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Contribution CUFPA	1,15%	1,60%
Dont contribution à la formation professionnelle	0,35%	1%
Dont Taxe d'apprentissage	0,60%	0,60%
Dont Taxe d'apprentissage non collectée	0,08%	0,08%
Solde Taxe d'apprentissage non collecté	0,08%	0,08%
Total	**1,23%**	**1,68%**

Le taux de cette contribution est de 1,68% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés et plus, avec toutefois et de façon dérogatoire pour la seule année 2019, un taux minoré ramené à 1% (ceci se traduisant donc par une exonération de la taxe d'apprentissage sur la MSBA 2019 au bénéfice de l'ensemble des entreprises).

La réforme n'a donc pas augmenté le taux des contributions légales dues par les entreprises. Elle a en revanche réaffecté ces contributions prioritairement au profit des demandeurs d'emplois et des jeunes, de telle sorte que les entreprises auront plus de difficulté à obtenir des financements au titre des fonds mutualisés.

		Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Double collecte par l'OPCO	Au titre de 2018	1,23%	1,68%
	Au titre de 2019	0,35%	1%

Tout cela aura un impact très net sur la trésorerie des entreprises en 2019 et aussi 2020.

• **en 2019** comme cela était le cas auparavant **fin février** les contributions sur la **MSB 2018** (0,55% pour les < 11 salariés et 1% pour les plus de 11 salariés et le 1% CIF CDD et la TA) ont été prélevées ;

et au **15 septembre, un premier acompte anticipé de 75%** du 1% (sur la MSB de 2019) pour les entreprises de > 11 salariés a été également prélevé, et cela même si les entreprises < 11 salariés en ont été exonérées, ainsi que la TA supprimée pour toutes.

• En 2020, le même type d'opération se produira **fin février** avec pour les entreprises > 11 salariés avec le solde de la contribution du 1er acompte (25%) et le 1% CPF CDD (sur la MSB 2019) et dans le même temps le **1er versement anticipé (acompte) de 40%** du 1% sur la MSB 2020.

Et au 15 septembre le **2ème versement de 35%** sur la collecte de la MSB 2020.

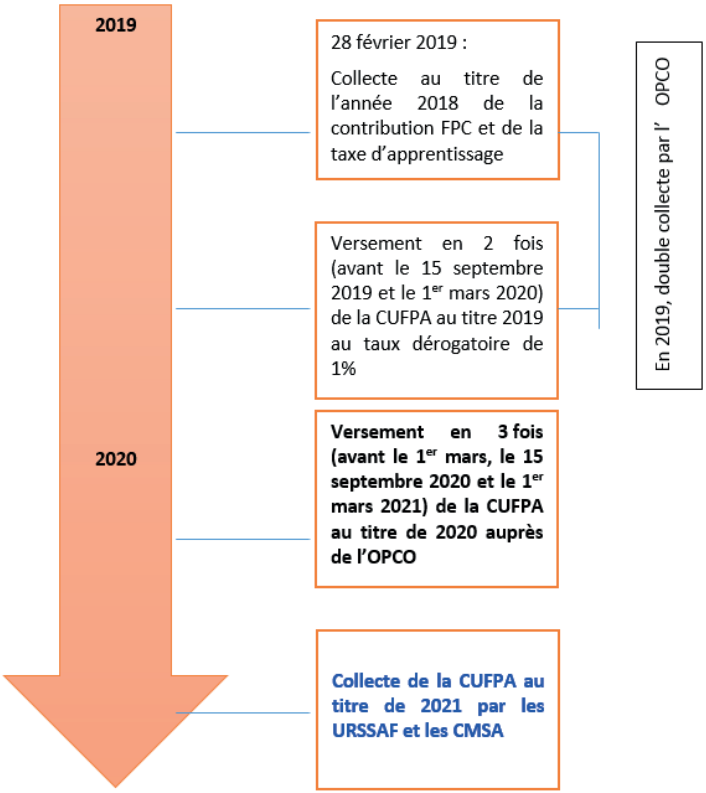
Pour les entreprises < 11 salariés la **CUPFA** de 0,55% et le 1% CPF CDD sera prélevée fin février.

Les OPCO collecteront pour la dernière fois au mois de février 2019 la contribution unique relative à la formation professionnelle continue.

De façon dérogatoire et temporaire, les OPCO collecteront en 2019 et 2020 la nouvelle contribution dénommée « contribution unique a la formation professionnelle et l'apprentissage » - CUFPA - auprès de l'ensemble des entreprises. Cette collecte sera assise sur les rémunérations versées au titre de l'exercice en cours (contrairement à l'actuelle contribution légale assise sur la masse salariale de l'année antérieure)

À partir de **2021, les URSSAF** procéderont à la collecte des futures contributions **de façon mensuelle (ou trimestrielle** pour les moins de 11 salariés). Ces collectes seront réalisées par le biais des **déclarations sociales nominatives,** document de référence pour toutes les entreprises.

3.3- L'organisation des collectes pendant la période transitoire pour les entreprises de 11 salariés et plus



Infographie CESER Hauts-de-France

4. Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir de 2021

4.1- L'organisation des collectes à compter de 2021

Pour approfondir

• À partir de 2021, les URSSAF procéderont à la collecte des futures contributions de façon mensuelle (ou trimestrielle pour les entreprises de moins de 11 salariés), ces contributions étant perçues le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

• Ces collectes seront réalisées par le biais des déclarations sociales nominatives, document de référence pour toutes les entreprises et permettant à ces dernières de disposer d'un interlocuteur unique en matière de versement de leurs contributions sociales de toutes sortes.

• Les URSSAF n'assureront toutefois qu'une mission de collecte. Si le système apparaît plus lisible au niveau de la collecte, celui-ci se complexifie dès lors que les entreprises auront dorénavant plusieurs interlocuteurs sur le volet financier de la formation :

> les URSSAF (et les CMSA) pour la collecte ;

> les OPCO ;

> et/ou la CDC pour le financement.

• En pratique, seront collectées par les URSSAF, puis reversées à France compétences :

> la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), à l'exception du solde de 13% de la taxe d'apprentissage - soit 0,08% de la masse salariale brute annuelle - qui doit être versé directement par les entreprises aux écoles et établissements habilités ;

> la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'embaucheraient pas un quota d'alternants correspondant à au moins 5% de leurs effectifs, étant précisé que la CSA a été maintenue par la loi du 5 septembre 2018 dans ses conditions précédemment applicables ;

> et la contribution CPF-CDD (ex contribution CIF-CDD) correspondant à 1% de la masse salariale des CDD.

• Sur l'ensemble de ces sommes, France compétences verse à l'État une dotation pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi déterminée par décret en Conseil d'État. Cette dotation a ainsi été fixée par voie réglementaire sur les quatre prochaines années, de façon sensiblement croissante :

> pour l'année 2019 : 1,532 milliard d'euros;

> pour l'année 2020 : 1,581 milliard d'euros;

> pour l'année 2021 : 1,632 milliard d'euros;

> pour l'année 2022 : 1,684 milliard d'euros.

Une fois cette somme versée à l'État, le solde de la contribution des entreprises sera réparti auprès des différents financeurs selon des taux définis chaque année (au plus tard le 31 octobre de l'année précédant la réalisation des versements) par le CA de France compétences dans la limite de pourcentages minimums et maximums prévus par arrêté respectant eux-mêmes des pourcentages prévus par décret :

• dotation à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du CPF : entre 10% et 20% du solde ;

• dotation aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR, également appelées Transitions Pro) pour le financement du Projet de transition professionnelle (PTP, dit « CPF de transition »), répartie en fonction de la masse salariale des établissements par région, en tenant compte des recommandations de France compétences sur les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle : entre 5% et 10% du solde ;

• dotation aux OPCO pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, répartie en fonction du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés adhérentes et du nombre de salariés couverts (les modalités de répartition entre OPCO et l'estimation des montants afférents seront transmis par France compétences aux OPCO avant le 30 septembre de l'année précédant l'exercice concerné) : entre 5% et 10% du solde ;

• dotation annuelle globale aux opérateurs du CEP (sélectionnés tous les 4 ans) : entre 1% et 3%, à laquelle s'ajoute la fraction de la collecte des travailleurs indépendants dédiée au financement du CEP ;

• part affectée aux dépenses relatives à l'alternance : entre 64% et 72%, dont :

> versement aux régions (montant déterminé par arrêté publié avant le 30 septembre de l'année précédant la réalisation des versements) pour le financement des CFA, pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique, solde réparti en fonction de parts déterminées par France compétences dans la limite d'un minimum et d'un maximum fixés par arrêté dans le respect de pourcentages prévus par décret :

> aux OPCO pour la péréquation : entre 15% et 35%,

> au gestionnaire pour le financement de l'aide au permis de conduire : entre 0,5 et 1%,

> aux OPCO pour leur section alternance: la part restante, répartie au regard des contributions des entreprises relevant des branches adhérentes à chaque OPCO et à défaut des entreprises relevant du champ interprofessionnel.

Avant / Après

LES OPCA

Un OPCA disposait jusqu'en 2019 de 6 sections financières au titre de la contribution unique :

- **Plan de formation (lui-même réparti en sous-sections selon la taille des effectifs des entreprises) ;**
- **CIF et CIF-CDD (s'il est agréé au titre du congé individuel de formation) ;**
- **Professionnalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation) ;**
- **CPF ;**
- **FPSPP.**

À celles-ci, s'ajoutaient les sections financières relatives aux contributions supplémentaires, elles-mêmes constituées de versements volontaires et de contributions conventionnelles.

LES OPCO

Depuis le 1er janvier 2019, un OPCO dispose de 2 sections financières pérennes :

- **Alternance ;**
- **Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.**

A ces deux sections, s'ajoutent 2 sections financières particulières :

- **Contributions supplémentaires ;**
- **Travailleurs indépendants.**

L'OPCO est également doté de trois sections à titre transitoire au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 :

- **CPF (dans l'attente de la mise en œuvre opérationnelle de la CDC) ;**
- **CEP (Conseil en évolution Professionnelle) ;**
- **Formation des demandeurs d'emploi.**

Pour approfondir

Qu'est-ce qu'une section financière d'OPCO (hier d'OPCA) ?

Les OPCO bénéficient de fonds mutualisés versés chaque année par France compétences et issus des contributions fiscales ou conventionnelles versées par les employeurs. Ces fonds sont mutualisés dès leur réception au sein de chacune des sections financières créées dans chaque OPCO correspondant aux financements qu'ils peuvent réaliser. Ces sections financières permettent de gérer paritairement les fonds reçus.

À **titre transitoire** au titre du CPF, les OPCO sont habilités à financer les frais pédagogiques occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, y compris en l'abondant si le crédit du CPF du titulaire concerné ne permet pas de financer en totalité le coût de la formation. L'OPCO peut également prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50% du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation.

En conséquence, l'OPCO pourra continuer à financer le CPF selon des conditions similaires pour la seule année 2019. Il y a là un effet d'aubaine pour les entreprises.

La section « Alternance » permet de financer les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, ainsi que les actions de «promotion ou reconversion par alternance» dites « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation.

S'agissant de l'apprentissage, il est prévu que les OPCO financent, à partir de 2020, les contrats d'apprentissage selon un niveau de prise en charge fixé par les branches en tenant compte des recommandations émises par France compétences. À défaut de fixation du montant de prise en charge ou de prise en compte de ces recommandations, les modalités de la prise en charge seront définies par décret.

Concernant la Pro-A et les contrats de professionnalisation, ces derniers resteront financés selon le niveau de prise en charge fixé par les branches et, à défaut, selon un coût horaire défini par décret : 9,15 € ou 15 € pour les publics prioritaires.

La section « Plan » aura vocation à financer les actions au titre du p**lan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés uniquement.** Cette section permettra de financer également l'abondement au titre du CPF, ainsi que la formation des demandeurs d'emploi, dont la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour ces mêmes entreprises de moins de 50 salariés.

Les nouvelles sections définitives devraient fonctionner selon les mêmes principes directeurs que ceux applicables jusqu'ici :

- **fonds mutualisés au sein d'une même section, non fongibles avec les autres sections et qui ne devraient pas pouvoir être sanctuarisés au niveau d'une branche ;**
- **mécanisme de péréquation auprès d'un organe de tutelle financière (France compétences), dont les modalités devraient être définies par décret. La principale différence tiendra au fait que l'OPCO ne sera plus collecteur ni répartiteur, mais uniquement bénéficiaire des fonds concernés, sur un périmètre (en termes de dispositifs finançables) significativement réduit.**

Ainsi les possibilités d'optimisation financière des budgets formation sont considérablement réduites pour les entreprises à partir de 50 salariés, et tout particulièrement pour celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, puisqu'elles ne pourront pas obtenir de financements au titre de leur plan de développement des compétences.

Enfin, les OPCO ne devraient plus être habilités à collecter les contributions conventionnelles à partir de 2021. À cet égard, une ordonnance législative est attendue d'ici le mois de mars 2020, afin de préciser les conditions et modalité de transfert des opérations de collecte au profit des URSSAF.

En revanche, ils pourront **continuer à collecter les versements volontaires** réalisés par les entreprises, ce qui supposera de leur part de développer une offre de services à destination des entreprises (en particulier celles dépassant le seuil de 49 salariés).

Question

Améliorer la formation professionnelle des salariés est un enjeu fort de la loi. Et le choix fondamental est de s'appuyer sur les salariés. Mais derrière, il y a aussi un autre enjeu, celui de la FTLV (formation tout au long de la vie) : les entreprises vont-elles faire de la formation professionnelle une dimension importante de leur stratégie de développement, et de leur compétitivité ? Vont-elles ainsi devenir davantage des organisations apprenantes ? Comment l'État peut-il favoriser cette démarche ?

4.3- Les fonds mutualisés et le financement du plan de développement des compétences des entreprises

Jusqu'en 2014, les OPCA pouvaient financer le plan de formation des entreprises.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale apporte une première limitation à cette possibilité : l'usage des fonds mutualisés pour financer le plan de formation n'est plus possible pour les entreprises de 300 salariés et plus et il est réduit pour les entreprises de 11 à 299 salariés.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 poursuit et radicalise cette première limitation. Comme on vient de le voir, seules les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire appel aux fonds mutualisés gérés par les OPCO pour financer leur plan de développement des compétences (qui a pris la suite du plan de formation). Pour toutes les autres, ces fonds mutualisés ne peuvent servir qu'à financer des actions en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A).

En conséquence, les « grands perdants » de cette réforme sont les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne pourront plus bénéficier de financements mutualisés au titre de leur plan.

Ce qu'il faut retenir

- Les fonds mutualisés de la formation professionnelle, c'est-à-dire la CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance), la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) et la contribution CPF-CDD seront à partir du 1er janvier 2021 collectés par un collecteur unique : les URSSAF (et les CMSA pour le monde agricole). Ils sont d'ores et déjà transférés à France compétences qui a pour tâche de les distribuer aux différents financeurs.
- La CUFPA est une contribution unique, mais comprenant deux éléments qui demeurent distincts : la Contribution à la formation professionnelle et la Taxe d'apprentissage.
- La clé de répartition des fonds mutualisés par France compétences a ceci de particulier et de nouveau qu'elle ne tient pas compte de la provenance des fonds.
- La répartition des fonds mutualisés se fait en deux temps. Est prélevé en premier lieu un montant (de 1,6 milliards € en 2021) qui constituera une dotation à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre des programmes du PIC.
- Le solde est ensuite réparti, en respectant des fourchettes de minima et de maxima fixés par décrets, à la Caisse des dépôts et consignations (pour le CPF), aux CPIR (pour le projet de transition professionnelle), aux opérateurs de CEP (pour le conseil en évolution professionnelle), aux régions (pour l'apprentissage), aux OPCO (pour l'alternance et pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés).
- Dans cette répartition, la loi « Avenir Professionnel » fait la part belle aux dispositifs de formation en alternance : les deux-tiers et près des trois-quarts du reste à répartir après déduction du montant réservé au PIC.
- Toutes les entreprises versent une contribution qui va alimenter les fonds mutualisés. Cette contribution est de nature fiscale. Toutes les entreprises sont également éligibles aux fonds mutualisés versés par les OPCO pour financer leurs actions en alternance. Mais seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire appel aux fonds mutualisés des OPCO pour financer leur plan de développement des compétences.
- C'est la loi du 5 mars 2014 qui, la première, institue une contribution dite « unique », qui n'est plus destinée à financer le plan de formation des entreprises de 300 salariés et plus.
- Le financement par les entreprises de la formation professionnelle passe de 1,6% de la MSBA (masse salariale brute annuelle) jusqu'en 2014, à 1% quand la loi du 5 mars 2014 entre en vigueur, et à 1,23% pour les entreprises de moins de 50 salariés, 1,68% pour les autres en application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.
- La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prive les Régions du rôle prépondérant qu'elles avaient acquis avec la loi du 5 mars 2014.
- La collecte unique des fonds mutualisés sera prise en charge par les URSSAF et les CMSA (pour l'agriculture) à partir du 1er janvier 2021. En attendant ce sont les OPCO qui organisent cette collecte.
- Les sections financières, qui étaient au nombre de six dans les OPCA et qui correspondaient aux financements qui pouvaient être réalisés, sont restructurées pour les OPCO.

POUR ALLER PLUS LOIN

- **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000028683576**
- **Ministère du Travail, Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 26 avril 2018, p. 134-147, http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl0904-ei.pdf**
- **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id**

D- UN DÉFI POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

Les organismes de formation jouent un rôle central ; de la qualité et de la complétude de leur offre dépendra bien entendu et en dernier ressort la réussite de la loi « Avenir Professionnel». Les chapitres précédents ont montré que la loi, par son caractère systémique, a des conséquences très importantes sur les conditions qui déterminent les demandes de formation, qu'elles émanent des individus et/ou des entreprises et des collectivités. Certains changements sont de nature radicale comme ceux de la désintermédiation et de l'individualisation. Les organismes de formation doivent aussi s'inscrire dans une nouvelle démarche qualité. Tous ces éléments constituent autant de défis qui vont modifier les conditions de leur fonctionnement, leurs stratégies pour aborder les différents segments de marché, leurs politiques de formation de leurs personnels, sans compter les chantiers depuis longtemps en cours, comme celui de la transformation digitale qui va bien au-delà de son impact sur les pédagogies et les formations à distance.

Ce chapitre propose trois éclairages, en complément des chapitres précédents, se focalisant sur les organismes de formation et les aspects de la loi qui les touchent directement : une présentation de ces organismes de formation et des marchés sur lesquels ils interviennent ; une présentation de la nouvelle démarche de qualification et, enfin, un éclairage sur les enjeux et problèmes tels qu'ils sont perçus par eux.

1-LES ACTEURS ET LES DEUX MARCHÉS DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue, contrairement à la formation initiale, relève exclusivement d'une logique de marché. Deux marchés la structurent : un marché ouvert, caractérisé par une multiplicité d'organismes de formation de différents statuts, et ce qu'il est convenu d'appeler le marché interne des entreprises.

1.1- Un marché externe de la formation professionnelle continue très ouvert. Une offre de formation à la fois concentrée et atomisée du fait du grand nombre de petits opérateurs.

C'est un marché ouvert au sens où l'entrée sur ce marché est simple — jusqu'à la loi, et pour l'essentiel, une déclaration annuelle d'activité, un bilan pédagogique annuel évalués par la DIRECCTE, des règles de certification assurant la régulation de ce marché, du moins pour les organismes qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés ; avec la loi, un renforcement du processus de vérification de la qualité — et que la concurrence en est le moteur principal. Comme tout marché il est donc régulé.

Aucun texte n'a donné une position de monopole à un organisme de formation. Peuvent donc exercer une activité de formation des personnes physiques, des entreprises, des associations, des établissements et des organismes privés ou publics quelle que soit leur activité.

Il en résulte une **offre atomisée**, et en France près de 67 000 organismes lato sensu — des structures de formation et des indépendants — se partagent ce marché. Mais la Fédération de la formation professionnelle ne recense que 8 500 entreprises ayant comme activité principale la formation (code NAF 8559A). Les autres organismes habilités sont des indépendants voire des autoentrepreneurs, ou des entreprises dont l'objet est d'abord la vente de matériel ou de logiciel accompagnant leur contrat d'une prestation de formation, ou encore les entreprises ayant dans leur stratégie

de développement internalisé un centre de formation professionnelle. **L'offre est donc aussi concentrée,** car les 3 000 plus grandes entreprises de formation réalisent 70% du chiffre d'affaires global du secteur[54].

Aux organismes de formation stricto sensu, il faut ajouter les centres de validation des acquis de l'expérience et les centres de bilan de compétences. Les organismes de formation peuvent aussi assurer une offre de services dans ces deux domaines.

Ces organismes ont des statuts divers : publics ou parapublics, privés à but non lucratif (associations), privés à but lucratif, travailleurs indépendants (encadré).

Encadré- les principaux organismes de formation.

Les organismes publics et parapublics de formation

- **les GRETA : les centres de formation situés dans les établissements dépendant du ministère de l'Éducation nationale ;**
- **l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) ;**
- **les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture ;**
- **les organismes des chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers).**

Les organismes privés :

- **les organismes à but non lucratif (association loi 1901) ;**
- **les organismes privés à but lucratif ;**
- **les travailleurs indépendants.**

Tableau- Leurs sources de financement

Sources de financement	%
Entreprises	46,00%
Régions	14,00%
Etat	11,80%
Etat (formation agents)	17,30%
Autres acteurs (Pôle emploi, Agefiph)	6,70%
Ménages	4,30%
Total	**100%**

Source : Le financement de la formation continue et de l'apprentissage en 2014 in « la formation professionnelle continue »- Centre Inffo- Septembre 2017.

54 Source « 5 idées reçues sur la formation professionnelle », FFP, septembre 2017

Leurs poids respectifs, en 2015-2016 et donc avant la réforme, sont donnés par le tableau suivant. En région, la part des organismes publics et parapublics est moins élevée qu'en France, celle des travailleurs indépendants plus élevée. »

Tableau- Et leurs poids respectifs en Région Hauts-de-France

	CA		N stagiaires	
	France	Région	France	Région
Organismes publics et parapublics	21	18	14	nd
Associations	25	25	26	nd
Organismes privés à but lucratif	50	51	54	nd
Travailleurs indépendants	3	6	7	nd
%	100	100	100	
Total	**8.6Mds**	**0.8Mds**	**13.4Mds**	**1.542M**

Source, Etude de l'IRA

Une question importante est celle du maillage territorial de l'offre de formation en Région Hauts-de-France.

Si on s'en tient au marché externe de la formation, l'étude de la DIRECCTE montre que les 4 752 organismes de formation (organismes lato sensu) de la région sont répartis pour 51% dans le NORD, 16% dans le Pas de Calais, 17% dans l'Oise, 10% dans la Somme et 6% dans l'Aisne.

Il y a donc aujourd'hui assez probablement un décalage entre l'offre et les besoins des territoires, avec néanmoins des stratégies différentes selon les organismes de formation. La question du maillage territorial, de l'accès de tous à la formation professionnelle est donc posée. Les chiffres relatifs à l'apprentissage donnent une vision identique mais plus nuancée : sur 380 sites de formation, 43,7% se situent dans le Nord, 24 % dans le Pas-de-calais, 8,5% dans l'Oise, 11,7% dans la Somme et 12,1% dans l'Aisne.

La répartition démographique de la région Hauts-de-France est déterminante : le Nord représente 43,4% des habitants, le Pas de Calais 24,5%, l'Oise 13,6%, la Somme 9,5% et l'Aisne 8,9%.

Les présentations du marché de la formation professionnelle continue ne soulignent habituellement pas, et en tout cas pas suffisamment, le rôle d'un opérateur important : les universités et les grandes écoles. La formation continue professionnelle assurée par l'enseignement supérieur représente aujourd'hui 449 M€ de CA (2016), accueille près de 440 000 stagiaires pour une durée moyenne de formation de 154 heures au niveau français ; ce poids est relativement modeste (5,6% du CA des autres organismes) mais il est fort possible, et sans doute utile, qu'il augmente de façon importante.

Encadré Quelles perspectives d'avenir pour les organismes publics de formation professionnelle continue (AFPA, GRETA) ?

L'AFPA (Agence nationale de la formation professionnelle des adultes) permet chaque année à plus de 120 000 personnes, essentiellement des privés d'emploi, d'accéder à une formation qualifiante et à un emploi. Elle contribue également à la politique du titre professionnel du ministère du Travail. Elle porte le projet HOPE à destination des réfugiés. Elle est aujourd'hui secouée par une grave crise sociale autour d'un plan de restructuration prévoyant de supprimer près de 2 000 emplois et de fermer 40 sites, dont 3 dans la région Hauts-de-France (Beauvais, Berck et Boulogne).

Au-delà des débats actuels autour de la situation financière de l'agence, une question est posée: dans le contexte actuel de profonde mutation de la formation professionnelle en France mais aussi de crise sociale dans le pays, comment l'État et les Conseils régionaux comptent-t-ils utiliser cet organisme public (longtemps association, l'AFPA est devenue depuis 2017 un Établissement public) ? Comment vont-ils inclure l'organisme dans leurs politiques de formation professionnelle ?

Les GRETA, organismes de l'Éducation Nationale qui conçoivent et réalisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers, apparus dans les années 1970 (le premier GRETA a été créé en 1974 dans le Hainaut), sont également un acteur public essentiel en matière de formation professionnelle continue. Il y a aujourd'hui en France près de 150 GRETA. Rien que dans l'académie d'Amiens, 13 000 stagiaires de tous horizons sont formés tous les ans par leurs soins.

L'État vient d'intégrer l'apprentissage à leurs missions (décret n° 2019-317 du 12 avril 2019), positionnant les GRETA sur le marché très bousculé des formations en apprentissage. Pour les GRETA aussi la question se pose des orientations et des perspectives que les pouvoirs comptent leur donner.

La loi « Avenir professionnel »introduit des changements importants dans la régulation du marché en ouvrant davantage encore le marché, en portant une nouvelle démarche de qualification des organismes de formation. Ces points vont être précisés par la suite. Un autre changement fondamental est que la formation par apprentissage relève aussi maintenant du marché de la formation professionnelle, avec de nouvelles règles d'accréditation favorisant l'entrée de nouveaux Centres de formation des apprentis, et en modifiant les règles de financement. Le chapitre « II-B la formation par alternance » présente le détail de ces modifications.

La loi rebat les cartes et ouvre le marché. De nouveaux prestataires peuvent apparaître ; des anciens prestataires peuvent être fragilisés.

L'ouverture du marché se traduit aussi par le fait que l'apprentissage n'est plus du seul ressort de la formation initiale. Il relève aussi de la formation professionnelle continue et donc des règles qui régulent ce marché. En région, le volume financier du marché de la formation professionnelle pourrait rapidement dépasser le milliard € (rapport IRA). La liberté plus grande de créer des CFA impacte aussi l'organisation du marché.

1.2- Le marché interne aux entreprises

Comme il l'a déjà été souligné dans le préambule, une part sans doute importante de la formation professionnelle continue relève de processus internes aux entreprises. Il peut s'agir de processus informels, comme la transmission des savoirs de certains salariés vers d'autres notamment lors de l'acte de production, de processus organisés qui revêtent aussi des formes diverses: organisations de formations internes spécifiques, implication dans l'apprentissage, séminaires d'entreprises, et, pour les plus grandes, universités d'entreprises.

L'ampleur de ce marché interne est difficile à évaluer. C'est un élément essentiel de la FTLV ; il est sans doute amené à croître et le problème essentiel est son articulation avec le marché ouvert.

L'étude réalisée par le XERFI[55] pour la FFP (Fédération de la formation professionnelle) donne tout de même une indication mais partielle. Faisant le tableau des « nouveaux acteurs de la formation », cette étude avance le chiffre de « 160 académies d'entreprises» en France. Les académies d'entreprises sont des dispositifs de formation des salariés développés en interne par certaines entreprises.

2- UN MARCHÉ « EXTERNE » RÉGLEMENTÉ

Tout marché est régulé par des règles et le marché externe de la formation continue ne fait pas exception.

2.1- Des obligations minimales, mais différentes selon les prestataires de formation

Le code du travail impose, de longue date, des obligations, qui ne sont pas très contraignantes et qui facilitent l'accès au marché d'opérateurs de formation de toutes sortes. Ces obligations donnent lieu à un contrôle par la DIRECCTE. Elles sont cependant différentes selon la taille des organismes.

Les organismes réalisant moins de 150 K€ de CA et ayant moins de 4 salariés bénéficient d'une certaine souplesse, ont l'obligation de déposer une déclaration d'activité auprès de la DIRECCTE, et d'établir annuellement un bilan pédagogique et financier transmis à la DIRECCTE.

Pour les autres, des règles comptables spécifiques, ainsi que l'obligation d'un CAC s'imposent.

Mais dès lors que les organismes souhaitent bénéficier de fonds publics ou mutualisés, ils doivent s'inscrire dans une démarche de qualification plus contraignante.

55 XERFI, Cartographie de l'écosystème du développement des compétences en France, infographie, octobre 2019, p. 8.

2.2- Une démarche de « qualification » nécessaire, mais qui s'applique aux prestataires souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

La loi porte une démarche ambitieuse, et on a souligné dans la première partie l'enjeu essentiel que les opérateurs de formation s'inscrivent dans une perspective ambitieuse autour d'un continuum orientation-formation-accompagnement. On a ainsi mis en avant trois objectifs : offrir à tout moment des possibilités de retour en formation ; évaluer et anticiper les évolutions des compétences ; mobiliser les nouvelles pédagogies.

Cela suppose qu'un niveau élevé d'exigence soit porté pour s'assurer de la qualité de l'offre de formation. Une démarche « qualité » avait été initiée par la loi de 2015.

2.2.1- L'évolution de la démarche « qualité » depuis la loi de 2015

Depuis le 1er janvier 2017, les financeurs de formation (État, Régions, OPCA, Pôle emploi, OPACIF, AGEFIPH) devaient s'assurer que le prestataire (organisme de formation, formateur indépendant) était apte à dispenser une formation de qualité. Cette obligation concernait toutes les actions de formation professionnelle, et s'appliquait également aux contrats de sous-traitance, l'obligation de s'assurer que la prestation respectait les critères de qualité incombant au donneur d'ordre. On notera que les employeurs qui finançaient directement une action de formation n'étaient pas soumis à cette obligation, mais ils y étaient incités par l'Etat.

Perspectives historiques

Avant la loi « Avenir professionnel » : la démarche « qualité » (article R. 6316-1 du décret du 30 juin 2015), mise en application le 1er janvier 2017

La loi de 2015 mettait en avant 6 critères déclinés autour de 21 indicateurs et complétés par des éléments de preuve.

1 identification minutieuse des objectifs et adaptation au public formé,

2 adaptation aux personnes présentes des dispositifs d'accueil, de suivi et d'évaluation pédagogique,

3 concordance des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation,

4 la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations,

5 les conditions de la formation du public sur l'offre, les délais et les résultats obtenus

6 la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Une remarque

• ***La loi n'imposait pas de certification pour les formateurs, mais il était admis que la détention d'un label ou d'une certification (quelle que soit son origine) facilite l'appréciation par les financeurs des compétences d'un formateur.***

Perspectives historiques

Le Datadock, espace d'information et de coopération

Le Datadock était une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Elle permettait aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein d'un GIE de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des critères de qualité définis par la Loi.

Dans le cadre de la loi de 2015, après leur enregistrement sur Datadock, les organismes de formation devaient déposer les éléments de preuve liés aux indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères. Une fois le contrôle de la conformité des pièces réalisé, les organismes de formation devenaient « datadockés » par les financeurs. Chacun de ces derniers pouvait décider d'intégrer ces organismes de formation dans son catalogue de référence.

Datadock permettait aux organismes de formation :

- de remplir et mettre à jour leur dossier en toute autonomie ;
- de faire valider leurs éléments de preuve ;
- de réaliser un autodiagnostic sur la qualité de leur offre à l'aune des critères définis par la Loi ;
- s'ils satisfaisaient aux indicateurs, d'être déclarés datadockés et donc de pouvoir être inscrits sur le catalogue de certains financeurs à qui revenaient la décision et la responsabilité ;
- **de bénéficier d'un circuit court lorsqu'ils étaient titulaires d'une certification labellisée par le CNEFOP.**

Datadock permettait aux financeurs :

- d'examiner les déclarations des organismes de formation (OF) et de rendre chacun d'entre eux datadocké ou non en fonction de ces éléments ;
- de partager des informations sur les OF dans un espace collaboratif qui leur était réservé.

Question

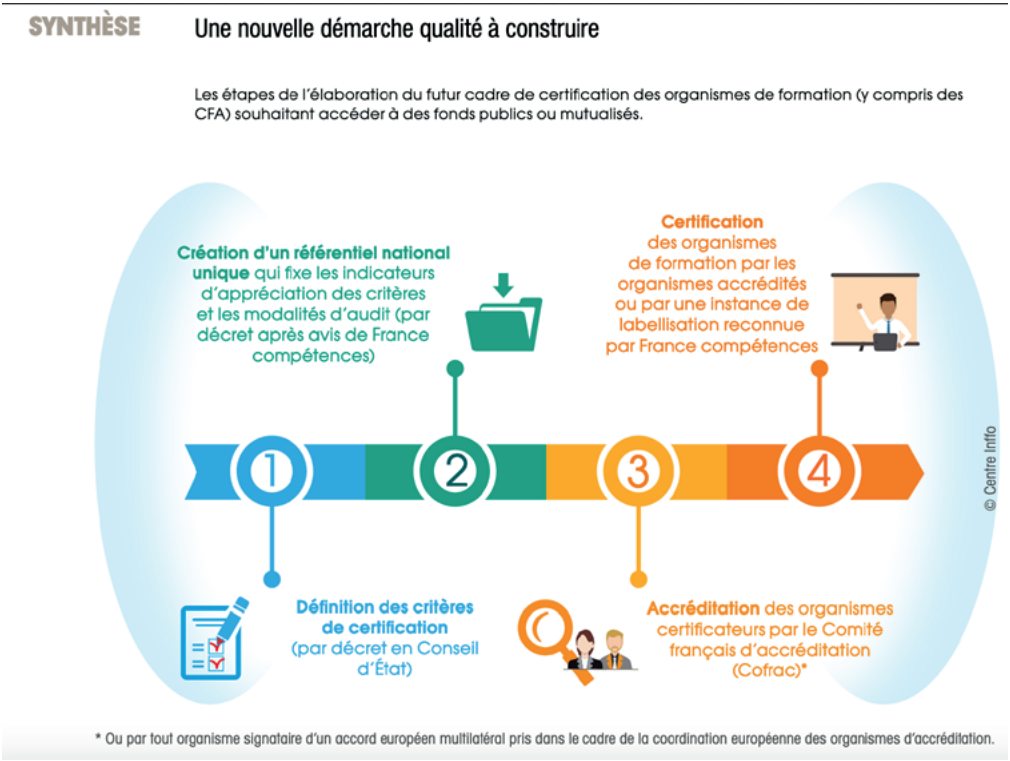
Dans le cadre de la nouvelle loi, la certification « qualité » des organismes poursuit la démarche de la loi de 2015 et vise à donner des garanties de qualité de l'offre de formation. Cette démarche continue à s'imposer aux seuls prestataires de formation qui souhaitent bénéficier des fonds publics (Etat, Région, Pole emploi, AGEFIPH) ou accéder aux fonds mutualisés (apprentissage, notamment). La question de la généralisation de cette démarche aux opérateurs est donc posée.

Datadock facilitait l'information mais aussi la coopération des acteurs. Datadock disparaît. La réforme permettra-t-elle de définir d'autres modalités de coopération ?

Le schéma suivant caractérise la nouvelle démarche qualité en 4 étapes : (1) Les critères de certification sont définis par l'Etat (décret du Conseil d'Etat) ; (2) un référentiel national unique fixe les indicateurs d'appréciation des critères et les modalités d'audit ; (3) des organismes de certification sont accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) (4) Les organismes de formation sont accrédités par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

La démarche s'inscrit dans la volonté de rendre l'offre de formation plus lisible. Le centre inffo souligne par exemple qu'« avant la loi du 5 septembre, il existait plus de 50 certifications des OF, des catalogues régionaux et le Datadock. Rien de très lisible pour les financeurs et le grand public. Demain, il y aura une seule marque, une seule certification *qualité* qui sera perçue comme un repère fiable par toutes les parties prenantes ».

Schéma- Les quatre étapes de la nouvelle démarche « qualité »



Deux décrets et deux arrêtés publiés au Journal officiel du samedi 8 juin 2019 définissent les règles nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle démarche qualité : référentiel national, critères de qualité sur lesquels se base ce référentiel, modalités d'audit des prestataires de formation, exigences imposées pour l'accréditation des organismes certificateurs.

2.2.2- Le nouveau référentiel de qualité et les changements apportés

Les 32 indicateurs se répartissent entre 22 indicateurs communs à tous les types de prestataires et 10 indicateurs spécifiques permettant de prendre en compte des éléments particuliers aux différents types de prestations (formation continue, apprentissage, bilans de compétences, actions de VAE).

Avant / Après

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.	Ce critère reformule légèrement l'ancien critère 5 « Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès, et les résultats obtenus ».
Indicateurs d'appréciation 1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées. 2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.	Indicateurs d'appréciation La loi 2015 retenait 4 indicateurs formulés en termes de capacités : > **à communiquer sur l'offre de formation ;** > **à produire des indicateurs de performance ;** > **à contractualiser avec les financeurs ;** > **à décrire son/ses périmètre(s) de marché.**
Indicateur spécifique d'appréciation 3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	La nouvelle formulation insiste davantage sur les modalités concrètes d'information et de diffusion d'indicateurs de résultat.

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.	Pas de changement dans la formulation du critère.
Indicateurs d'appréciation 4) Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s). 5) Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation. 6) Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires. Indicateurs spécifiques d'appréciation 7) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée. 8) Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.	Indicateurs d'appréciation La loi 2015 retenait 4 indicateurs formulés en termes de capacités : > **à produire un programme détaillé et à l'exprimer en capacités et compétences professionnelles visées ;** > **à informer sur les modalités de personnalisation des parcours, à prendre en compte les spécificités individuelles, à déterminer le prérequis ;** > **à décrire et attester de l'adaptation des modalités pédagogiques aux objectifs de la formation ;** > **à décrire les procédures de positionnement à l'entrée et d'évaluation à la sortie.**

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.	Le critère est reformulé. L'ancien critère 2 traitait de « l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique, et d'évaluation aux publics ». La nouvelle formulation ajoute la notion d'accompagnement.
Indicateurs d'appréciation 9) Le prestataire informe les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation. 10) Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires. 11) Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation. 12) Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.	Indicateurs d'appréciation La loi de 2015 retenait 5 critères formulés aussi en termes de capacité : > **à décrire les modalités d'accueil ;** > **à décrire la conformité et l'adaptation des locaux ;** > **à décrire son propre processus d'évaluation continue ;** > **à décrire les modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires adaptées aux différents formats pédagogiques ;** > **à décrire l'évaluation continue des acquis du stagiaire.** Les nouveaux indicateurs insistent sur la mise en œuvre et les résultats.
Indicateurs spécifiques d'appréciation 13) Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise. 14) Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté. 15) Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel. 16) Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	Les indicateurs spécifiques portent notamment des obligations pour l'alternance.

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre.	L'ancien critère 3 « l 'adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation » est légèrement reformulé en distinguant les moyens pédagogiques
Indicateurs d'appréciation	Indicateurs d'appréciation
17) Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition de moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques, etc.). 18) Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux, etc.).	La loi de 2015 retenait 5 critères formulés aussi en termes de capacité à décrire : > **les moyens et supports mis à disposition des stagiaires ;** > **ses moyens d'encadrement pédagogique et technique.**
19) Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.	Les nouveaux indicateurs insistent sur la coordination des intervenants, l'appropriation par les apprenants de moyens pédagogiques.
Indicateur spécifique d'appréciation	L'indicateur spécifique est nouveau et impose des obligations fortes.
20) Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.	

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations.	L'ancien critère 4 « La qualification professionnelle et la formation professionnelle du personnel en charge de la formation d'encadrement de l'offre de formation » est reformulé en mettant plus en avant le développement des connaissances des personnels.
Indicateurs d'appréciation	Indicateurs d'appréciation
21) Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations. 22) Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.	La loi de 2015 retenait trois indicateurs formulés aussi en termes de capacités : > **à produire et mettre à jour une base de données des expériences et qualifications des formateurs ;** > **à attester des actions de formation continue du corps des formateurs ou du formateur indépendant ;** > **à produire des références.**

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel. Indicateurs d'appréciation 23) Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements. 24) Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements. 25) Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements. 26) Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap. 27) Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.	Ce critère est nouveau. Il met en avant la nécessité d'une veille et d'un investissement continu consécutif à cette veille dans différents champs : légal et règlementaire ; évolution des compétences, des emplois et des métiers ; innovations ; handicap.
Indicateurs spécifiques d'appréciation 28) Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise. 29) Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.	Les indicateurs spécifiques visent le renforcement des liens avec le mode socio-économique.

Le nouveau cadre de la qualité	Ce qui change par rapport à la loi de 2015
Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.	Il reformule l'ancien critère 6 « La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires ».
Indicateurs d'appréciation 30) Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées. 31) Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation. 32) Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.	La loi 2015 retenait 3 indicateurs formulés en termes de capacités : > **à produire des évaluations systématiques et formalisées des actions de formation auprès des stagiaires ;** > **à décrire les modalités de recueil de l'impact des actions auprès des prescripteurs de l'action ;** > **à partager les résultats de l'évaluation avec les parties prenantes ;** Les nouveaux indicateurs élargissent le champ des évaluations au-delà des seuls apprenants, avec l'ensemble des parties prenantes. Ils mettent en avant une démarche plus précise de prise en considération de ces évaluations.

2.2.3- L'audit de certification « qualité »

La certification « qualité » permettant de garantir la qualité des prestations sera attribuée aux prestataires de formation pour une durée de trois ans.

Encadré- Ce que dit la loi- Les modalités d'audit prévues à l'article L. 6316-3 du code du travail

Procédure et cycle de la certification

La procédure de certification repose sur des audits, selon des cycles de trois années, et selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Elle comprend :

a) Un audit initial, qui permet de vérifier que les actions de développement des compétences répondent aux exigences requises. En cas de résultats satisfaisants, la certification est délivrée pour trois ans.

b) Un audit de surveillance, qui permet de s'assurer de la bonne application du référentiel.

c) En cas de demande de renouvellement de certification de l'organisme, un audit de renouvellement qui s'effectue durant la troisième année avant l'expiration de la certification.

La durée de chacun des audits varie en fonction du chiffre d'affaires relatif à l'activité de prestataire d'action concourant au développement des compétences de l'organisme et du nombre de catégories d'actions de développement des compétences pour lesquelles l'organisme demande à être certifié, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Cas de non-conformité au référentiel

Une non-conformité est un écart par rapport à un ou plusieurs indicateurs du référentiel.

Elle peut être mineure ou majeure. La non-conformité mineure est la prise en compte partielle d'un indicateur ne remettant pas en cause la qualité de la prestation délivrée. La non-conformité majeure est la non prise en compte d'un indicateur ou sa prise en compte partielle remettant en cause la qualité de la prestation délivrée. Les modalités relatives à ces non conformités au référentiel national de certification « qualité » des organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 sont précisées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

2.2.4- Les modalités d'accréditation des organismes certificateurs

Dans un dispositif de certification, la qualité des organismes certificateurs est une question cruciale. C'est le COFRAC (ou une autre instance reconnue par France compétence) qui accrédite et c'est France compétences qui certifie les organismes certificateurs.

Encadré- Ce que dit la loi - Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail

Art. 1. – Procédure d'accréditation de l'organisme certificateur.

L'organisme certificateur mentionné à l'article L. 6316-2 du code du travail est accrédité selon la norme de l'organisation internationale de normalisation correspondant à l'exercice de l'activité de certification des produits, des procédés et des services pour certifier les organismes mentionnés à l'article L. 6351-1 selon le référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1.

Les organismes certificateurs candidats à l'accréditation déposent un dossier de demande d'accréditation auprès de l'instance d'accréditation.

Chaque organisme certificateur candidat nomme un référent qui le représente auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Art. 2. – Compétences des auditeurs.

L'organisme certificateur candidat précise les critères d'expérience professionnelle dans le champ de la formation professionnelle pour qualifier les auditeurs.

L'auditeur doit également disposer d'une formation ou d'une expérience professionnelle dans le domaine de l'audit.

Art. 3. – Choix d'un organisme certificateur par le prestataire d'actions concourant au développement des compétences.

Le prestataire d'actions concourant au développement des compétences choisit librement son organisme certificateur. Il relève de la responsabilité du prestataire de vérifier que l'organisme certificateur est accrédité ou en cours d'accréditation pour délivrer la certification.

2.2.5 – Après la certification « qualité », le contrôle des prestations de formation

Les financeurs publics et paritaires ont déjà la charge du contrôle de qualité des formations effectuées. La loi de 2018 ne change pas la philosophie de celle de 2015. Elle prévoit que ces financeurs pourront « mutualiser » les contrôles (décret 2019-565). En cas de manquement constaté, ils devront effectuer, « auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle, tout signalement utile et étayé relatif à la qualité des actions de formation professionnelle ». Si les résultats de ces contrôles « sont susceptibles de remettre en cause une certification », le ministère informera « l'organisme ou l'instance qui l'a délivrée ».

Cette obligation de contrôle se double d'une seconde mission de surveillance des prix des prestations de formation et les organismes financeurs doivent ainsi veiller « à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».

Les financeurs ont une grande liberté dans la mise en œuvre des dispositifs de contrôle et ceux-ci peuvent être très différents des dispositifs d'audit, bien encadrés par la loi. Le dispositif « Anotéa – Evaluez votre formation » créé en 2017 par Pôle emploi et la Région Ile-de-France en est un bon exemple. Il pourrait être développé en Hauts-de-France

Encadré- Un exemple de procédure de contrôle initiée par des financeurs : Anotéa

Cette application en ligne offre la possibilité de retours d'expériences des personnes formées sur la formation qu'ils ont suivies, sous la forme d'un avis et d'une note en ligne. Ces retours de stagiaires, préalablement « anonymisés », sont publiés sur La Bonne Formation de l'Emploi Store et sur Défi métiers. Un usager de ces sites peut ensuite, s'il le souhaite, contacter l'auteur d'un avis. Un organisme de formation peut publier une réponse à un avis émis.

Les critères de notation d'Anotéa sont :

- L'accueil : réunions d'information collective et entretiens à l'entrée en formation.
- Le contenu de la formation : programme, supports pédagogiques, organisation de modules, alternance théorie/pratique.
- L'équipe de formateurs : prise en compte du besoin des stagiaires.
- Les moyens matériels mis à disposition : salles de cours, documentation, plateaux techniques, équipement informatique.
- L'accompagnement : aide à la recherche de stage/emploi, mise en relation et rencontre avec les entreprises.
- L'avis global : opinion générale sur la formation réalisée.

Ces notes et ces avis en ligne permettent à des futurs stagiaires de bénéficier d'informations sur la qualité des formations vue par d'anciens stagiaires. Ils permettent également aux financeurs d'orienter leur politique d'achat de formation. Les financeurs peuvent aussi diligenter des contrôles auprès des formations mal notées.

L'appréciation portée par les bénéficiaires de la formation est bien entendu un élément essentiel d'évaluation. Celle-ci est d'ailleurs prévue par la loi et l'indicateur 30 (critère n°7) le dit explicitement, tout en allant beaucoup plus loin puisque le prestataire doit recueillir les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, mais aussi financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.

C'est sur l'ensemble des critères et des indicateurs qu'il faut s'appuyer pour orienter les politiques et les financements.

2.2.6- Aller au-delà du référentiel de qualité: vers le développement de labels ou de certifications différenciantes ?

Le référentiel de qualité offre une certification définie par l'Etat, et publiée au journal officiel.

La logique d'un marché concurrentiel est de favoriser des démarches de différenciation et le marché de la formation, comme celui des biens et des services, n'y échappera pas. Un instrument de cette différenciation s'appuie sur des certifications spécifiques, se développant généralement à l'initiative d'acteurs, comme des branches professionnelles, conduisant à des labels ou des qualifications particulières. Certaines constituent des alternatives aux normes et réglementations officielles, en fonction de la qualité et des exigences du cahier des charges, de la qualité des procédures d'audit, de celle des bénéficiaires. Elles constituent en tout cas un élément de différenciation très fort. Dans le domaine de la formation au management, les accréditations EQUIS (Europe Quality Improvment System) ou AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) sont de bons exemples.

L'AFNOR préconise ainsi, déjà, de ne pas se contenter de satisfaire à l'obligation légale et conseille aux organismes de formation de se différencier, en acquérant des certifications « différenciantes » ou en créant des labels propres à une branche.

3- ENJEUX ET PROBLÈMES, LA PERSPECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION

3.1- Des impacts de la réforme différenciés selon le positionnement sur les segments du marché

L'impact de la réforme sur les organismes de formation est différent en fonction de leur positionnement sur les « segments du marché de la formation professionnelle ».

Schéma-Impact de la réforme selon le positionnement des Organismes de Formation

impact de la réforme	*plan de formation entreprise*	*Modification collecte OPCO*	*Décret Qualité*	*apprentissage en marché ouvert*	*CPF*
Statut de l'organisme de formation					
Organismes publics et parapublics					
Privé à but lucratif					
Privé à but non lucratif					
formateurs individuels					
impact fort					
impact moyen					
impact modéré					

3.1.1- Les organismes de formation face au mouvement d'internalisation de la formation au sein des entreprises

Les modalités de libération des obligations de formation pour les entreprises de plus de 250 salariés et la concentration des OPCO sur les entreprises de moins de 50 salariés viennent modifier le marché de la formation professionnelle dans son segment « achat par l'entreprise ».

L'ouverture de l'action de formation en situation de travail et la réaffirmation de l'utilisation de la FOAD entrant dans la définition de l'action de formation de type « blended-learning » vont impacter les organismes de formation travaillant majoritairement en direction des salariés d'entreprise. En effet, les directions des ressources humaines des entreprises ont d'ores et déjà mis en œuvre des économies d'échelle en mixant les modes d'apprentissage de leurs salariés.

De plus, l'ouverture au marché de l'apprentissage et la simplification d'accès ou de mise en œuvre de centres de formation d'apprentis facilitent, en particulier au sein des grandes entreprises, ce mouvement d'internalisation du développement des compétences. En septembre 2019, AEF annonçait la création de plus de 500 CFA d'entreprise depuis la parution des décrets, en particulier pour celles connaissant des difficultés de recrutement.

Les organismes de formation dont le marché principal est celui de la formation des salariés vont devoir être innovants dans leur proposition de prestation de service pour se maintenir sur ce segment.

3.1.2- Le nouveau CPF impacte fortement les organismes de formation

La monétarisation du compte personnel de formation et la volonté gouvernementale de faciliter l'accès à la formation par l'ouverture d'une application d'achat en ligne de la formation développée sur le site « moncompteformation » de la Caisse des dépôts et consignations vont impacter tous les organismes de formation. Ce portail à destination des organismes de formation quant à l'incrémentation devrait être ouvert au grand public en novembre 2019.

Le passage d'un système crédité en heure de formation à un compte monétarisé en euros, a un premier effet radical car il positionne la formation comme une prestation de service susceptible d'être achetée par tout à chacun et à terme risquant d'être banalisée. De ce fait, les modes de communication et de commercialisation de l'offre de formation vont devenir objet de convoitise d'intermédiaires spécialistes de la publicité, avec le risque d'une marchandisation ne favorisant pas l'achat responsable et des choix raisonnés.

Question

Quelle attitude chaque particulier a à déterminer librement ses choix en matière de développement de compétences professionnelles ? Chacun a-t'il pleinement conscience de l'évolution du monde du travail tant en termes d'organisation, de fonctionnement que de compétences attendues ?

Cette démarche permettra-t-elle réellement d'intégrer la cible des « plus éloignés de l'emploi et de la formation » ? Les 7 à 11% de personnes en situation d'illettrisme, ou encore les 25 à 32% de personnes susceptibles d'être touchées par l'illectronisme seront-elles en capacité d'acheter le développement de leurs compétences via le portail ?

3.1.3- De nouvelles modalités d'achat, et une évolution probable du volume financier consacré par la nation au financement de la formation, ainsi que de sa répartition

Les modalités d'achat de la formation changent profondément. Avant la loi « Avenir professionnel », et depuis la loi de 1971, l'achat de formation s'organisait selon deux modes, la validation d'un projet de formation et d'un devis portés par un salarié par un organisme collecteur agréé (OPCA ou FONGECIF) ou l'achat par l'entreprise ou une collectivité de prestations de formation pour le compte de leur public de prédilection et respectivement les salariés et les demandeurs d'emploi (jeunes comme adultes).

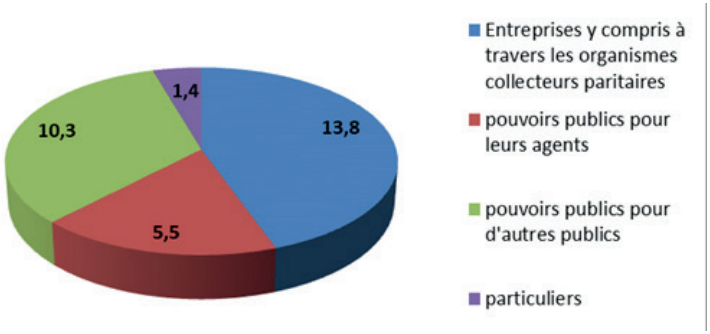
Désormais les principaux acheteurs de formation sont les entreprises en direct ou via les OPCO opérateurs de compétences, les administrations publiques ou leurs agences (Pole Emploi par exemple) et les collectivités territoriales pour le compte de leurs salariés et pour le compte de publics cibles tels les jeunes, les demandeurs d'emploi, et les particuliers. L'achat par les particuliers dans le cadre de l'utilisation du CPF va croitre de façon significative.

La FFP estimait, en 2016, l'effort national pour financer la formation professionnelle à environ 32 milliards €[56].

Ce chiffre intègre tant l'achat de formation que la rémunération des personnes qui suivent ces formations (salaires des salariés, des personnels des collectivités, comme indemnités de stagiaire de formation professionnelle des demandeurs d'emploi), et également les coûts de déplacement, hébergement et restauration des stagiaires. Les financeurs, par ordre d'importance, étaient les entreprises (45%), l'Etat (12%), les Conseils Régionaux (14,2%), Pôle emploi et les autres administrations publiques (6,6%), les individus (4,4%) et enfin, les administrations publiques et territoriales pour leurs propres agents (17,5%).

56 FFP Comprendre (enfin !) la formation professionnelle, novembre 2016.

Répartition des 32 milliards d'euros d'investissement formation de la nation par acheteur



La loi « Avenir professionnel » du 1er aout 2018 aura sans doute pour effet d'augmenter cet effort national, mais aussi de profondément modifier cette répartition. C'est une nouvelle donne à laquelle les organismes de formation vont devoir s'adapter.

3.1.4. De nouvelles pratiques de commercialisation de l'offre de formation ?

Les organismes de formation sont déjà confrontés à une réorganisation de leur système de communication et de commercialisation, du passage d'un processus d'information dit BtoB à un processus BtoC[57], du passage d'une activité envers des acheteurs de formation vers l'achat par le particulier.

La mise en ligne de l'offre de formation via le portail développé par la Caisse des dépôts et consignations va imposer de travailler sur la rédaction des offres de formation en direction des particuliers (choix du vocabulaire, difficulté pour vulgariser les choix pédagogiques, etc.) et sur l'organisation interne à l'organisme de formation afin de garantir le respect des délais de réponse aux demandeurs.

Cette mise en ligne va exacerber la concurrence et la prise de risque quant à la tarification de la formation. Le reste à charge facturé au particulier sera l'enjeu de cet affichage de l'offre. Il pourrait conforter la tendance évoquée par la profession de la baisse des marges (+ de 50% entre 2008 et 2012) et la tension sur les prix.

Pour autant, l'acheteur « entreprise » ne sera pas absent de l'analyse des offres en ligne et de l'achat par l'intermédiaire de l'utilisateur du CPF. L'entreprise pourrait financer le reste à charge pour son salarié. Le rapport entre l'entreprise et son fournisseur de formation en serait modifié.

57 BtoB est l'acronyme de l'expression anglo-saxonne Business to business ; elle désigne les relations commerciales inter-entreprises ; le BtoB se distingue du BtoC, Business to Consumer, qui désigne la relation commerciale directe entre l'entreprise et ses clients.

Question

Quelle conséquence aura la valorisation de l'heure de formation à 15€ sur l'offre de formation ?

Comment les organismes réagiront-ils à la déconnexion de fait entre la durée et le tarif des formations ?

Quelles solutions pour les organismes pour faire face aux tensions sur le marché de la formation et assurer leur pérennité ?

• Diminuer les effectifs ?

• Revoir à la baisse les objectifs et les exigences de qualité de l'offre de formation ?

• Investir dans le digital et l'e-learning ?

• Les organismes de formation sont-ils amenés à considérer que leur avenir est dans l'apprentissage ?

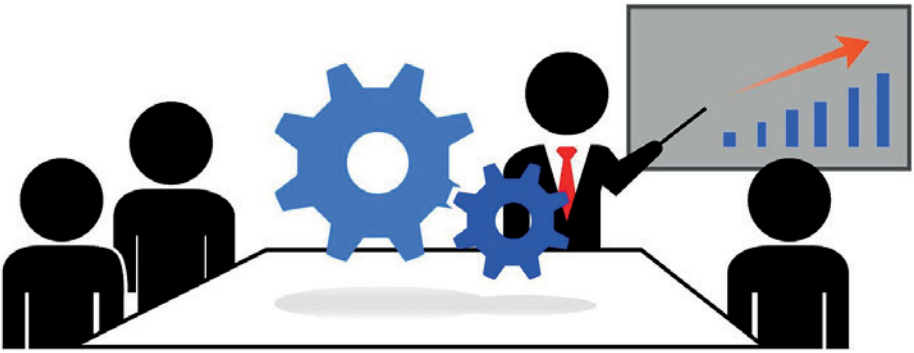
3.1.5- La transformation de l'offre de formation, un processus renforcé

L'intégration de la formation en situation de travail, des technologies de pointes comme la réalité augmentée et les cabines de simulation, la formation ouverte et à distance, le tutorat à distance ainsi que toutes les technologies qui permettront l'intégration de temps de formation asynchrone (e_learning, Mooc, Webinar, etc.) vont être de plus en plus la réalité des prestations de formation diffusables sur le portail national.

La refonte nécessaire des choix en termes de méthodes et de pédagogie, la transformation de l'organisation des formations intégrant des temps en présentiel et des temps en asynchrone, la mise à disposition d'une offre par blocs de compétences sont autant de choix stratégiques, bien au-delà du pédagogique, pour assurer à un organisme de formation sa pérennité.

Cela implique, comme souligné dans le chapitre sur l'alternance, une évolution des métiers de la formation.

Le marché sera, au final, de plus en plus étendu et s'adressera d'ici peu de temps au grand public.



Encadré- Les nouvelles modalités pédagogiques - 10 termes à connaître d'après l'OPCA DEFI-2018

E-LEARNING (ou Digital learning)

Désigne l'apprentissage en mode digital. Un site web contenant des exercices interactifs autocorrectifs pourrait ainsi être classé dans la catégorie « e-learning » mais non pas dans celle de FOAD.

FOAD (Formation ouverte à distance)

Formation en général exécutée sous le contrôle d'un formateur et impliquant un système structuré de formation, incluant une progression. Elle comporte des contenus individualisés et l'accès à des ressources et compétences à distance (documents numériques, vidéos, etc.).

LMS (Learning management system)

Plateforme web mettant à disposition d'un formateur une interface permettant de créer et de fournir des contenus, de surveiller l'assiduité des participants et d'évaluer les performances de ces derniers (tests d'évaluation, suivi des progrès, exportation des résultats).

BLENDED LEARNING

Approche pédagogique constituée d'un mélange de formation en présentiel et en digital.

CLASSES VIRTUELLES

Elles rassemblent un formateur, pouvant partager un support digital de formation visible par tous, et des participants à distance en temps réel, pouvant lui poser directement leurs questions et échanger entre eux.

MOOC - COOC - SPOC

Les MOOC (Massive open online courses) : formations en ligne conçues par des établissements d'enseignement, ouvertes à tous et délivrées par un expert sous forme de vidéo, couvrant un large éventail de domaines : sciences, littérature, économie, informatique, langues, gestion, marketing, etc. Principalement accessibles via des plateformes spécialisées comme Coursera, Open Classrooms (dans la sélection DEFI formations) ou France université numérique (FUN).

Le COOC (Corporate open onlinec) : formation en ligne prodiguée par une entreprise pour ses salariés.

Le SPOC (Small private online course) : formation en ligne pour un nombre restreint de personnes avec un nombre d'accès volontairement limité. Idéal pour répondre à un besoin spécifique d'une entreprise.

SOCIAL LEARNING

Mode d'apprentissage permettant de partager, de construire, d'échanger avec d'autres (des collègues, des tuteurs ou des experts) à distance via des outils collaboratifs (wiki, chat, forum, blog, etc.) ou des réseaux sociaux d'entreprises.

MOBILE LEARNING (APPRENTISSAGE NOMADE)

Fait d'apprendre et de se former sur son smartphone ou sa tablette, n'importe où et n'importe quand. Ces enseignements peuvent prendre la forme de vidéos, d'images, d'infographies, etc.

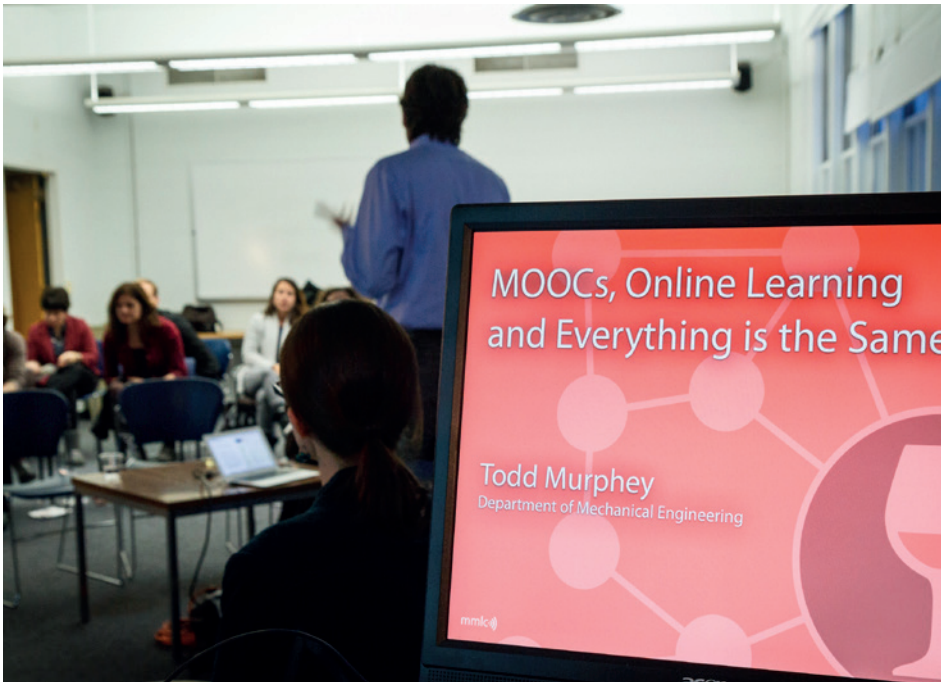
REALITE AUGMENTEE

Réalité virtuelle (RV) : simulation Informatique Interactive en temps réel, immersive, visuelle, sonore et/ou tactile, d'environnements réels ou imaginaires.

Réalité augmentée (RA) : technique permettant d'insérer en temps réel un élément 2D ou 3D qui se superpose à la réalité.

SERIOUS GAME (JEU SÉRIEUX)

Jeu vidéo interactif à but pédagogique, servant une thématique de formation et permettant d'apprendre de manière intuitive et ludique.



3.1.6- Le décret « qualité » et nouveau référentiel de certification : des impacts différenciés selon la taille

Le changement du cahier des charges pour une certification « qualité » des prestations de formation ne devrait que peu impacter les 3.000 entreprises de formation réalisant les 70% de l'activité de formation en France. Ces dernières ont su répondre, depuis la loi de 2014, à l'ensemble des exigences dont celles du Datadock et assurer à leurs clients la qualité des prestations réalisées par l'obtention d'une certification professionnelle. Il y aura donc a priori un faible impact.

Par contre, les entreprises plus modestes ou celles ayant fait le choix de seulement « datadocker» leur processus compte tenu de l'exclusivité de leur financement par le biais des OPCA vont devoir monter en gamme quant à la traçabilité des réalisations et l'affichage de leurs résultats.

Quant aux entrepreneurs individuels et aux autoentrepreneurs, le coût de la certification pourrait mettre en péril leur équilibre économique.

Le marché de la formation professionnelle pourrait alors se structurer à l'image de celui de l'industrie ou du bâtiment et des travaux publics. De grandes entreprises répondant sur l'ensemble des segments du marché sous-traiteraient auprès d'entreprises plus modestes, éventuellement spécialisées. Ce positionnement en tant que donneur d'ordre aurait une influence certaine sur les prix mais pourrait garantir aux petites entreprises une part du marché sans obligation de certification, la responsabilité du donneur d'ordre étant de faire appliquer ses processus certifiés par le sous-traitant. On sait qu'en cas de contraction du marché, ce sont ces entreprises sous-traitantes qui font office de variable d'ajustement.

Encadré – Des opportunités nouvelles, mais des interrogations - l'enquête de la FPP.

L'Observatoire économique de la FPP a présenté en janvier les résultats d'une enquête menée auprès des organismes de formation sur leur perception de la réforme instaurée par la loi «Avenir professionnel ». L'intérêt est de faire un point sur leurs attentes et inquiétudes au début de l'année 2019 et donc sur la mise en œuvre de la réforme. Elle confirme les auditions menées par le CESER.

Les organismes de formation disent considérer que la réforme est une opportunité de :

> créer une nouvelle offre de formation, à 72% ;

> se diversifier vers des formations certifiantes, à 69% ;

> toucher de nouveaux publics, à 66% ;

> repenser son organisation, à 60% ;

> développer l'apprentissage, à 57% ;

> aller plus directement vers les entreprises, à 55%.

Ils portent toutefois un regard circonspect sur certains dispositifs. Dans l'attente de la période de transition et de la mise en œuvre de certains dispositifs, les organismes ont une appréciation mesurée de ceux-ci. Ainsi, 45% d'entre eux anticipent des impacts immédiatement positifs de la monétisation du CPF (Compte personnel de formation), mais 25% ne se prononcent pas dans l'attente de la période de transition pour l'année 2019. Ils sont 60% à ne pas se prononcer dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif PRO-A. Enfin, près de 50% ne se prononcent pas sur la transformation du CIF (Congé individuel de formation) en CPF de transition avant la période de transition.

Enfin ils soulignent cinq priorités : l'évolution de la stratégie commerciale (priorité forte pour 81% d'entre eux) ; la digitalisation de l'offre de formation (79%) ; le développement de l'offre de formations certifiantes (74%); l'adaptation des compétences des salariés (71%) et la digitalisation de l'entreprise ou de l'association —RH, administration marketing (69%).

Source- Observatoire de la FPP- Etude 2018- Bilan et perspectives- 21ème enquête annuelle- Janvier 2019

Question

Quelles nouvelles approches de la qualité de l'offre de formation pourront voir le jour ?

Faut-il abandonner les organismes de formation qui n'obtiendront pas ou ne demanderont pas la certification de leurs formations ?

Qu'adviendra-t-il des organismes remplissant les critères de « Datadock » ?

Quel sera l'impact économique sur le secteur de la formation professionnelle ?

3.2- Focus sur la formation continue de l'ESR

Dans la perspective de favoriser la montée en qualification des emplois, de préparer l'avenir (voir préambule) la formation continue dispensée par l'enseignement supérieur a un rôle important à jouer.

3.2.1-L'offre de formation continue de l'enseignement supérieur en France.

La note d'information du SIES (**Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques**) : « la FC dans l'enseignement supérieur en 2016 » permet de bien caractériser cette offre de formation. Elle est assurée principalement par les universités (67,7% du CA), suivies par le CNAM (25,8%) et les grandes écoles (6,4%). Les caractéristiques des publics accueillis diffèrent sensiblement selon ces établissements. En 2016, les universités accueillent 335 000 stagiaires, soit 76% des personnes formées par l'ESR. Les salariés représentent plus de 40% des stagiaires : 29% sont en plan de formation de l'entreprise et 9 % en contrat de professionnalisation. Les demandeurs d'emploi comptent pour 11% des stagiaires et, selon le ministère, 72% d'entre eux ont une formation prise en charge. Plus d'un quart des stagiaires (91 700) sont des particuliers, 11% des publics « inter-âges » et 9% des actifs non-salariés (29 800). En 2016, 83 400 personnes suivent une formation continue au CNAM, soit près d'un stagiaire sur cinq. La moitié des stagiaires sont des particuliers et 23% des salariés, dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise huit fois sur dix. La part des demandeurs d'emploi (17%) est plus importante que dans les autres types d'établissements, mais leur formation n'est prise en charge que dans 46% des cas. Enfin, les écoles forment plus de 20 000 personnes en formation continue. Les salariés représentent un peu plus de 70% des stagiaires, neuf fois sur dix en plan de formation.

Plusieurs rapports ont souligné la nécessité du développement de cette offre, encore insuffisante au regard des besoins du monde économique et social.

3.2.2-La formation continue de l'ESR en Hauts-de-France : un fort potentiel reconnu et de tout premier plan en France, mais une nécessité de développement.

Le rapport du CESER « **Une grande ambition pour la recherche et l'enseignement supérieur en Hauts-de-France », daté d'octobre 2017,** avait mis en exergue le fort potentiel de la formation continue de l'ESR en région, mais il avait aussi souligné l'importance de le développer. En 2012, 41 663 stagiaires étaient inscrits en formation continue dans les établissements publics d'enseignement supérieur du Nord-Pas-de-Calais et de la Picardie. Ils comptabilisent 5 591 458 heures stagiaires, générant un chiffre d'affaires de 39 M€. Avec un poids national de 10,9% pour le chiffre d'affaires de la formation continue dans le supérieur, la région se situe au 3ème rang national !

Les données sur les financements font apparaître la part prépondérante et croissante des entreprises et OPCA (48, 4% en 2013, 54,7% en 2017) et la diminution importante des fonds publics (de 35,6% à 22%)[58] !

3.2.3- L'impact de la réforme

Les auditions du CESER font apparaître une démarche stratégique de positionnement des universités pour développer la formation continue. Les universités s'engagent dans le même temps dans la démarche « qualité » en certifiant leurs formations. De même le rôle crucial pris par les branches dans la FC conduit les universités à se rapprocher des branches.

58 Exposé de F. Giuliani

C'est une nécessité car l'enseignement supérieur a été peu sollicité dans le cadre de la préparation des contrats de branches (CB). L'implication des universités dans ces CB dépasse le cadre stricto sensu de la formation continue et concerne aussi la formation initiale, la recherche, et plus généralement la place de l'Université dans la société et sa contribution au développement économique et social de la région Hauts-de-France. Les universités coordonnent leurs approches des branches et ont choisi d'élaborer ensemble une cartographie commune. Il faut se féliciter de la coordination régionale ainsi mise en œuvre.

Question

Le développement de la formation continue de l'ESR est-il bien fondamental pour la Région Hauts-de-France ? L'ESR régional se positionne bien. Il reste que la formation continue de niveau universitaire doit être développée de façon plus importante dans la région, à la fois pour remédier à certaines faiblesses en matière d'emploi et de formation et pour préparer l'avenir.

Ce qu'il faut retenir

- **L'offre de formation est à la fois concentrée, car les 3 000 plus grandes entreprises réalisent 70% du chiffre d'affaire, et atomisée, car des procédures souples permettent l'entrée sur le marché de la formation de travailleurs indépendants et d'entrepreneurs individuels. Il y aurait ainsi plus de 67 000 organismes de formation lato sensu en France.**
- **La loi va avoir des conséquences fortes car tous les dispositifs qui conditionnent la demande de formation changent, et parfois très profondément. En ce sens, le caractère systémique de la réforme est un véritable défi pour les organismes de formation qui doivent concevoir et développer de nouvelles approches de leurs différents segments de marché. Un changement majeur est ainsi l'individualisation des parcours et la désintermédiation croissante notamment via l'appli CPF qui change la relation avec les individus.**
- **La réforme va amplifier les démarches d'innovation pédagogique des organismes de formation, mais aussi leurs pratiques administratives, et leurs politiques de marketing et de commercialisation.**
- **Une nouvelle démarche « qualité » et de certification a été mise en œuvre. Elle sécurise l'offre de formation et améliore sa lisibilité, mais elle devrait sans doute être étendue et ne pas concerner seulement les organismes qui souhaitent bénéficier de fonds publics ou mutualisés. Elle aura des impacts différenciés.**

POUR ALLER PLUS LOIN

- **Site de la FPP : http://ffp.org/**
- **Inffo formation- magazine de la formation professionnelle : https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/inffo-formation/inffo-formation-2**

IV- LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE ET SES TERRITOIRES

A- LE PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES : EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES JEUNES DÉCROCHÉS.

La loi « Avenir professionnel » modifie considérablement le rôle des régions dans la formation professionnelle. Dans les compétences qui demeurent l'apanage de la région, à côté de celles relatives à l'orientation, figurent les compétences en matière de formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés de la formation et du marché du travail. Celles-ci sont réaffirmées, et accompagnées par l'Etat de moyens nouveaux et importants, mais elles sont désormais davantage encadrées. Les PRIC signés entre l'Etat et les régions définissent ainsi les objectifs, les moyens et évaluent les actions de la région.

Le PRIC Hauts-de-France a été signé le 8 février 2018. La dotation pluriannuelle de l'Etat est de 745 361 500 € et celle de la Région de 795 102 990€. Seront présentées ici les grandes orientations.

1- LES AMBITIONS DU PRIC HAUTS-DE-FRANCE

1.1- Les trois axes d'intervention définis par le PIC structurent le PRIC régional

Trois axes d'intervention structurent les PRIC (voir chapitre sur le PIC).

Répartition des 32 milliards d'euros d'investissement formation de la nation par acheteur

Axes	% dotation
Axe 1- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.	50%
Axe 2- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation de compétences clés.	43%
Axe transverse - S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation.	7%

1.2- Les ambitions du Pacte[59] : construire des itinéraires de compétences vers l'emploi, faire de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue, accompagner la transformation du processus pédagogique

L'axe 1 du Pacte « permettra de mieux impliquer les entreprises et les territoires afin de mieux comprendre les besoins en compétences » :

> **« Disposer d'informations et de recueil des besoins afin de mieux cibler la réponse formation et garantir son adaptation en continu, notamment au regard des besoins des entreprises ».**

> **Construire des Itinéraires de compétences et de trajectoires vers l'emploi permettant notamment de maintenir la mobilisation des publics pendant leur parcours.**

> **Amplifier le nombre d'entrées en formation et intensifier l'accès pour les publics prioritaires (formations certifiantes et qualifiantes).**

L'axe 2 veut faire de « l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue pour chaque jeune et chaque adulte » de la Région Hauts-de-France. Il vise à

59 Source PRIC document signé

> **Mieux connaître et prendre en compte les besoins des publics pour des réponses plus adaptées.**

> **Renforcer la lisibilité de l'offre de formation et la compréhension de l'Intérêt de se former par les publics.**

> **Amplifier le nombre d'entrées en formation (compétences clés) et d'en intensifier l'accès pour les publics prioritaires.**

> **renouveler et moderniser leurs pratiques par différentes modalités pédagogiques : former en situation de travail, alternance Inversée, digitalisation.**

> **transformer les pratiques d'accompagnement et d'orientation des publics pour disposer d'une offre de service axée sur une approche compétences et métiers.**

> **intensifier les partenariats avec les entreprises.**

L'axe transversal veut « réinterroger en profondeur les pratiques et les modalités de la formation, de la relation entre l'individu et son parcours, de la transformation du processus pédagogique lui-même : sensibilisation, accompagnement, accessibilité, pédagogie, digitalisation, modularisation, individualisation, etc. ». Les moyens du Pacte dédiés à l'axe transverse permettront notamment d'accompagner les professionnels de la formation afin qu'ils puissent :

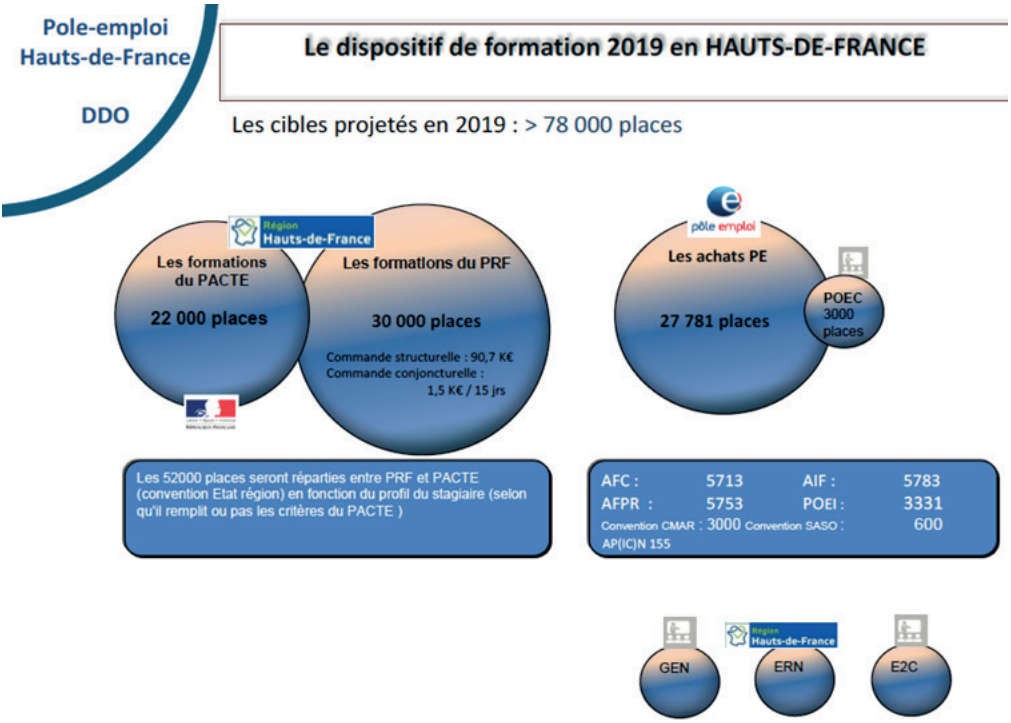
> **innover, expérimenter, coopérer, notamment dans le cadre d'Incubateurs pédagogiques.**

Le Pacte vise la formation de 52 000 personnes. L'augmentation prévue est importante (+73%), avec un effort tout particulier sur les publics fragiles. Les dispositifs de Pôle emploi (Action de formation conventionnée, Aide individuelle à la formation, Action de formation préalable au recrutement, Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle etc.) seront mobilisés en complémentarité des actions du Conseil régional. Le dispositif de formation a ainsi l'ambition d'offrir un peu plus 78 000 places de formation.

Répartition des 32 milliards d'euros d'investissement formation de la nation par acheteur

Axe	Budget région	Budget Pacte	Total	Variation
Axe 1- Parcours qualifiants	20 600	12 600	33 200	61,20%
Axe 2- publics fragiles	9 400	9 400	18 800	100%
	30 000	22 000	22 000	73,30%

Schéma – Le dispositif de formation en Hauts-de-France pour l'année 2019.



2- L'ARTICULATION AVEC LA POLITIQUE DE FORMATION MISE EN PLACE PAR LA RÉGION EN MARS 2017 :

2.1- Sept défis et conditions de réussite du PRIC

Au-delà des actions sur la formation en qualité et en quantité, les signataires du Pacte soulignent sept défis et conditions de réussite du PRIC.

1 **respecter le rôle d'ensemblier de la Région concernant la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;**

2 **réorganiser le quadripartisme ;**

3 **soutenir la modernisation de l'appareil de formation et l'innovation aussi par l'investissement ;**

4 **soutenir l'ingénierie pour la mise en œuvre des projets du Pacte ;**

5 **rendre les formations plus attractives ;**

6 **sécuriser l'engagement et le maintien en formation des publics ;**

7 **coordonner les ambitions et actions du PACTE avec des sujets parfois identiques qui font l'objet, par l'Etat, d'appels à projets nationaux**

Question

Les signataires du PRIC marquent leur attachement au maintien du dialogue avec les partenaires sociaux et font d'ailleurs de la réorganisation du quadripartisme une condition de réussite. Mais au niveau national, les partenaires sociaux ne sont pas parties prenantes d'une structure bien identifiée de pilotage du PIC. Seule l'idée de temps d'échange entre les Régions et les partenaires sociaux est mise en avant par le haut-commissaire. Du fait de ce hiatus on s'interroge sur la portée de ces temps d'échange, et leur capacité à faire partager les bonnes pratiques.

2.2- L'articulation avec le CPRDFOP

Le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) a été co-construit avec l'Etat et les partenaires sociaux. Il organise les principes structurants du développement et de la transformation de l'orientation et de la formation professionnelles autour de 7 plans stratégiques opérationnels :

1 **Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage.**

2 **Information et orientation des jeunes, des familles et des adultes.**

3 **Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires (carte des formations).**

4 **Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage - mobilisation des entreprises.**

5 **Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi.**

6 **Qualifier les actifs en emploi, accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutation économique.**

7 **Innovations pédagogiques et numériques.**

Il est en forte synergie avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), et repose aussi sur des Contrats de Branches, articulant les outils d'animation du développement économique régional avec ceux des politiques d'orientation et de formation professionnelle.

La loi « Avenir professionnel » et le PIC viennent conforter des compétences régionales, en particulier en matière d'information et d'orientation, d'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'emploi et de la formation, de formation des demandeurs d'emploi. Les Régions gardent leurs compétences dans le domaine de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur. Toutefois leur rôle est considérablement amoindri en matière de formation des actifs en emploi et en matière d'alternance.

La réforme vient donc à la fois conforter des orientations régionales fortes, mais aussi, de par son caractère systémique et de par les transferts de compétences qu'elle opère vers les branches et les OPCO, complexifier la mise en œuvre de la politique régionale.

Le CPRDFOP est donc nécessairement modifié par la réforme. Et la logique voudrait qu'il soit modifié. Néanmoins l'Etat et la Région le positionnent bien comme une stratégie collective anticipatrice du PRIC, et ce dernier est présenté comme un booster et un accélérateur de la mise en œuvre des engagements partenariaux du CPRDFOP.

Le PRIC met aussi en avant la volonté de prendre appui en particulier sur les Plans stratégiques opérationnels 2, 5 et 7 ainsi que sur les Contrats de branches.

2.3- Les contrats de branche

La Région a validé, en décembre 2018, 13 contrats de branche négociés avec 70 branches professionnelles couvrant l'ensemble des secteurs d'activité des Hauts-de-France.

Ces contrats sont venus conclure un an et demi de négociations engagées avec la Région, l'État et Pôle emploi avec les branches professionnelles et leurs outils (OPCA, OCTA, Observatoires). Il s'agit de «mettre en convergence et de réorienter les politiques de formation professionnelle en région, et de faire évoluer la carte des formations en fonction des priorités identifiées par les branches. Les contrats de branche prévoient également la mise en place de « formations passerelles » pour orienter les demandeurs d'emploi vers les filières en tension»[61].

Chaque filière économique des Hauts-de-France a son « contrat de branche », comprenant sa propre stratégie de formation adaptée. Les 13 contrats de branches concernent les filières suivantes :

1 **Industrie mécanique, métallurgique, automobile et ferroviaire, services de l'automobile, maintenance des véhicules.**

2 **Matériaux – industrie de transformation – textile, chimie, plasturgie, verre, bois-papier-carton, recyclage.**

3 **Bâtiment et travaux publics.**

4 **Agriculture, agro-alimentaire et pêche.**

5 **Transports - logistique – commerce.**

6 **Santé, social, services à la personne, silver economy et emploi à domicile.**

7 **Numérique - industries de la communication – cyber sécurité.**

8 **Services et conseil aux entreprises – banque/assurances.**

9 **Formation professionnelle.**

10 **Propreté, sécurité privée.**

11 **Tourisme – loisirs – hôtellerie – restauration – sport – animation.**

12 **Industries culturelles et créatives.**

13 **Artisanat (métiers d'art, métiers de bouche…).**

? Question

La négociation avec les branches a été menée avant les changements apportés par la loi : transformation des OPCA en OPCO et réduction du nombre des branches. Comment ces changements essentiels impactent-ils la dynamique de partenariat mise en place par la Région ?

61 http://www.c2rp.fr/actualites/region-hauts-de-france-adoption-de-13-contrats-de-branche

3- LES ACTIONS STRATÉGIQUES DU PRIC

Le PRIC décline des actions stratégiques, pour les trois axes, en s'appuyant notamment sur des plateformes.

3.1- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi : le Hub formation emploi

Les actions de l'axe 1 (proposer des parcours qualifiants) s'appuieront sur un HUB FORMATION EMPLOI, plateforme compétences afin de :

> **« Mieux identifier, qualifier, anticiper et répondre en continu aux besoins en compétences des entreprises régionales et mettre en œuvre une articulation beaucoup plus opérante et réactive des programmes de formation continue avec la réalité des évolutions du marché du travail.**

> **Mobiliser les entreprises dans les parcours de formation.**

> **Transformer les parcours de formation vers l'emploi en agissant notamment sur des actions de formation en situation de travail afin de mobiliser des entreprises à des échelles sectorielles et/ou locales »[62].**

Pour approfondir

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS MOBILISÉS SONT LES SUIVANTS[63]

• Proch'emploi, pour accompagner les PME et TPE dans leurs recrutements, au travers de 22 plateformes territoriales.

• Proch'recrutement, pour trouver des solutions innovantes aux entreprises confrontées à des difficultés de recrutement, en lien avec Proch'emploi.

• Pass emploi pour répondre sur mesure aux besoins de compétences de l'entreprise et accélérer le recrutement en réponse aux besoins exprimés sectoriellement ou territorialement.

• Pass formation, afin de soutenir des projets de qualification qui ne trouvent pas de solution dans les dispositifs structurés de formation.

62 CREFOP Hauts-de-France - Information du Plénier sur le Pacte régional d'investissement dans les compétences en Hauts-de-France 2019-2022-Mars 2019

63 La présentation de dispositifs pour cet axe et les autres s'appuient sur le PRIC signé par l'Etat et la Région.

3.2- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants : le Hub Orientation-accompagnement et « Déclic Formation »

Les actions de l'axe 2 s'appuieront sur «la construction d'un HUB ORIENTATION-ACCOMPAGNEMENT afin de dynamiser l'accompagnement et l'orientation des publics dans une logique « je construis mon parcours vers l'emploi», explorer les modes de coopération entre les acteurs dans une logique de co- investissement et de développer la capacité d'agir des personnes en formation.

Mais elles s'appuieront aussi sur l'amplification de DECLIC FORMATION dans le cadre du service d'intérêt économique général (SIEG) afin de mieux agir sur les Compétences Clés et les « soft skills », de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme, de garantir la maîtrise des fondamentaux (savoir lire, écrire, compter) et de réunir les conditions du choix d'une orientation éclairée pour accéder à l'emploi»[64].

En plus de la mobilisation de l'offre de formation « compétences clés », les actions menées s'appuieront sur :

- **Les missions locales cofinancées par l'Etat et la Région pour accompagner les jeunes NEETS (Not in education, employment or training) vers l'emploi.**
- **Un appel à projets déconcentré pour faciliter la mobilisation des publics en situation de rupture (les invisibles). L'Etat mobilise des crédits spécifiques (PIC repérage) et la DIRECCTE associera le Conseil Régional à l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offre et à son pilotage.**

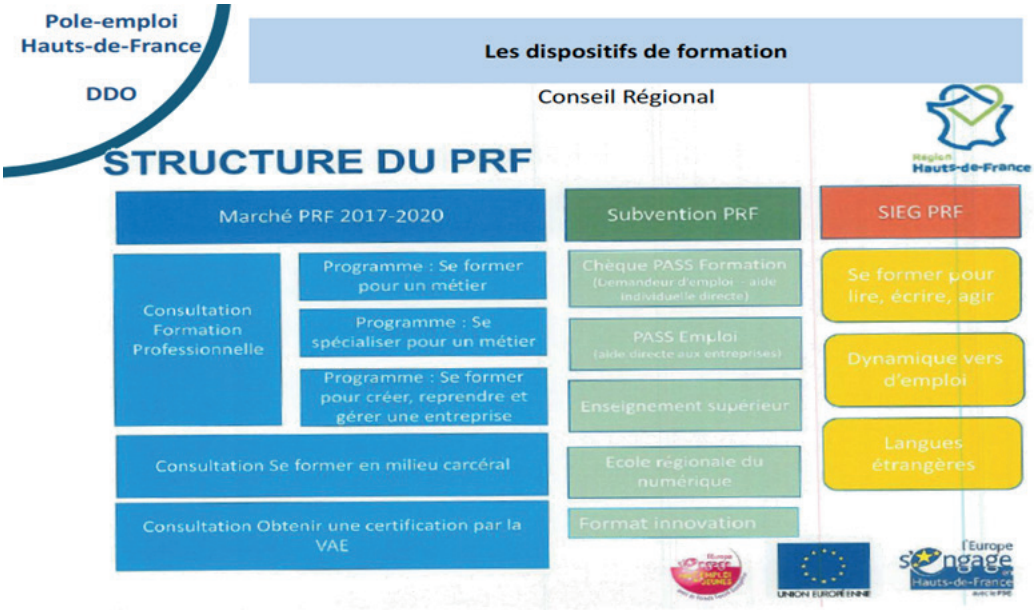
Question

La lutte contre l'illettrisme est un défi majeur pour les Hauts-de-France. Il est annoncé dans le PRIC un plan de lutte contre l'illettrisme. Quand sera-t-il élaboré et mis en œuvre ?

Le Plan d'investissement dans les compétences met en avant l'importance de financer des expérimentations dans l'éducation nationale et d'accompagner les transformations du premier cycle universitaire, afin d'améliorer la formation initiale des jeunes, leur orientation au lycée comme à l'université et leur insertion professionnelle. Il s'agit aussi d'un enjeu fort en Hauts-de-France, et l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur doit être amélioré. Il est important que le premier cycle universitaire maille l'ensemble du territoire. Des actions seront-elles menées au niveau de la Région, en particulier dans le cadre du PRIC et des expérimentations ?

64 Source, idem

Schéma- Le Programme Régional de Formation



3.3- Innover et expérimenter : les incubateurs pédagogiques et les espaces collaboratifs

Enfin l'axe transversal s'appuie sur l'axe stratégique 7 du CPRDFOP.

Le volet « innover » s'appuie notamment sur des incubateurs pédagogiques et des espaces collaboratifs.

Les incubateurs veulent créer « les conditions de l'émergence de nouveaux modèles ou de nouvelles solutions pédagogiques, dans un cadre collectif adapté, pour accompagner les organismes de formation »[65]. Trois types d'incubateurs sont envisagés. Un incubateur de dimension régionale, travaillant notamment: la digitalisation des parcours de formation, les actions de formation en situation de travail, l'engagement en formation. Des incubateurs répondant à des préoccupations croisées, sectorielles (numérique et transition énergétique par exemple) et territoriales (Bassin minier, Thiérache, etc.). Un incubateur proposant une nouvelle organisation territoriale pour un meilleur service aux apprenants.

Les espaces collaboratifs de production et de coaching sont destinés aux équipes pédagogiques, en lien avec les laboratoires de recherche.

Le volet « expérimenter » s'appuie notamment sur le déploiement des AFEST et la constitution de collectifs d'entreprises (entreprises artisanales, TPE ou GEIQ) associant des organismes de formation pour favoriser la diversification des expériences des personnes en formation, les permutations de salariés entre tes entreprises du réseau, les Interactions avec clients et fournisseurs, pour multiplier les références qui guident les pratiques.

65 Source CREFOP

4- GOUVERNANCE, PILOTAGE, ÉVALUATION : UN NOUVEAU RÔLE POUR LE CREFOP ?

Le PRIC impose trois obligations quant à la gouvernance et au suivi du Pacte.

> **Assurer l'évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du PIC (voir supra PIC).**

> **Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation.**

> **Assurer la gouvernance du Pacte et notamment organiser un rendez-vous annuel, tout au long des 4 ans, sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation de la politique de formation portée par le Pacte.**

Encadré-Le raccrochement au référentiel AGORA.

AGORA est le référentiel national des parcours de formation. Inscrit dans la loi du 8 août 2016 et en cours de déploiement, il a vocation à devenir le réceptacle unique et exhaustif de l'information sur les parcours de formation de chacun des français (voir chapitre III-A-4 sur la gouvernance nationale).

Renseigné à la source par les organismes de formation, les entreprises et les référentiels nationaux, il sera une source de données partagée pour la Région et ses partenaires.

Il doit être mis en place pendant le premier semestre 2019.

Question ? Le raccrochement à un système d'information impose des contraintes techniques. Celles-ci sont-elles compatibles avec le suivi jusqu'ici organisé par la Région de sa politique de formation ?

La gouvernance du PRIC devrait s'inscrire dans le cadre d'un CREFOP (le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) repensé.

Instances régionales quadripartites, les CREFOP ont été mis en place pour favoriser la concertation entre l'État, la Région et les représentants des salariés et des employeurs. Leurs fonctions sont définies par un décret (encadré ci-dessous), et elles devraient être en partie repensées du fait de l'évolution de certaines compétences qui sont désormais nationales. Le CREFOP Hauts-de-France est donc le lieu naturel pour porter la quadripartisme, objectif réaffirmé dans le PRIC Hauts-de-France par l'Etat et la Région.

Il devrait ainsi constituer un point d'appui important pour la gouvernance du PRIC. L'Etat et la Région envisagent ainsi la mise en place de 3 comités[66].

Le Comité de pilotage stratégique des financeurs.

66 Il s'agit de propositions qui figurent dans la parte 3 du PRIC « Suivre, évaluer, piloter ».

Composé de la Région, de la DIRECCTE et du SGAR ; il devrait se réunir 2 fois par an, avec le Haut-commissariat en mal-juin. Ses Objectifs seraient les suivants :

- **Fixer et valider les orientations à venir**
- **Décider des orientations du plan d'actions proposées par le comité technique**
- **Analyser l'état de la réalisation quantitative et qualitative**
- **Assurer le suivi de la mise en œuvre des projets**
- **Assurer l'articulation des actions du Pacte avec les appels à projets (AAP) nationaux**

Le Comité de suivi et d'orientation serait organisé dans le cadre du CREFOP. Il comprendrait la Région, la DIRECCTE et le SGAR. Il se réunirait deux fois par an dans le cadre des bureaux et/ou des plénières et une fois par an pour des ateliers thématiques. En complémentarité et en cohérence des approches entre le CPRDFOP et le Pacte, une information régulière sur la mise en œuvre du Pacte se fera au sein du CREFOP :

- **Partager régulièrement l'état d'avancement des projets ;**
- **Poursuivre l'appropriation du Pacte, recueillir les analyses, recueillir les propositions sous la forme d'ateliers thématiques dont le format et les sujets restent à définir ;**
- **Proposer des orientations au comité de pilotage des financeurs ;**
- **S'approprier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets sur la période du Pacte ;**
- **Partager les éléments qualitatifs et quantitatifs.**

Le Comité de pilotage technique— dont la composition possible n'est pas précisée — aurait pour objectifs de :

- **Alimenter et préparer le comité de pilotage stratégique.**
- **Etablir les bilans qualitatifs et quantitatifs au sein du CREFOP.**
- **Garantir le suivi de la réalisation des actions, expérimentations, innovations liées au Pacte .**
- **Faire le lien avec les AAP nationaux.**
- **Analyser les réalisations (quantitatives et qualitatives).**
- **Proposer au comité de pilotage des financeurs le plan d'action de l'année.**
- **Selon les besoins, les porteurs de projets pourraient être associés à ce comité.**

Question

Si le lien est affirmé avec le CREFOP, la gouvernance envisagée semble plutôt bipartite que quadripartite. Quelle sera donc l'articulation de ces instances de pilotage du PRIC avec les commissions actuelles et le comité technique permanent du CPRDFOP ?

Comment le quadripartisme sera-t-il porté en région Hauts-de-France? Selon quelles modalités ?

Encadré - Le CREFOP

Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

« Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) mentionné à l'article L. 6123-1. »

Pour l'exercice de ces fonctions, le CREFOP s'appuie en tant que de besoin sur les études et les travaux d'observation réalisés notamment par :

« 1° Les collectivités territoriales ressortissant du territoire régional.

« 2° Le Conseil économique, social et environnemental régional.

« 3° Pôle emploi.

« 4° Les services statistiques de l'Etat et les organismes publics d'étude et de recherche.

« 5° Les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles, présents dans la région.

« 6° Le Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation-observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle ».

L'organisation en Hauts-de-France

Le CREFOP Hauts-de-France compte 4 commissions :

• Information, orientation et évolution professionnelles.

• Formation initiale, professionnelle et territoires.

• Emploi et mutations économiques.

• Diagnostic, évaluation des politiques d'emploi, de formation et d'orientation.

Et deux comités techniques :

• Comité technique permanent du CPRDFOP - Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

• Comité technique CNCP - Commission nationale de la certification professionnelle.

Encadré - Les autres propositions du PRIC pour la gouvernance.

1- Au niveau régional.

La mise en place d'un comité régional de ressources et d'expertise : PACT'LAB

Format et rythme : à définir

Objectifs:

Enrichir les éléments de bilan, de suivi et de prospectif, sur le champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi sera constitué. Il sera notamment composé de manière pluridisciplinaire: des représentants du monde économique, universitaire, organismes de formation, structures d'accompagnement, etc.

2- Au niveau territorial

S'appuyer sur les services publics de l'emploi local (SPEL) et leur rôle d'animateur d'acteurs locaux pour contribuer à la déclinaison territoriale des défis du Pacte. Une des priorités d'action du SPEL concerne en particulier la réponse aux besoins de recrutement des entreprises. Les SPEL constituent ainsi un des points de jonction entre les territoires el le déploiement régional des contrats de branche et du Pacte. Ils seront force de propositions sur l'axe transverse.

Note : Créé il y a 30 ans, le SPEL a pour mission de déployer, au plan territorial, l'action de l'État en matière d'emploi et de veiller à la bonne articulation de l'offre de service des partenaires en présence. En Hauts-de-France et dans chaque arrondissement, un SPEL, co-piloté par un binôme sous-préfet(ète) - conseiller(ère) régional(e) se réunit une fois par mois « pour être plus réactif, plus efficace et plus pertinent au service des demandeurs d'emplois et des entreprises ».

3- LES RENDEZ VOUS OU PACTE

Organiser, une fois par an, des temps d'échanges avec les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des actions du Pacte sous la forme de « Rendez-vous du PACTE » que la Région portera et animera en associant les signataires du Pacte.

Le format pourrait être celui d'une concertation partenariale organisée à une échelle infra régionale afin de partager les actions entreprises, d'enrichir le bilan des actions conduites et d'identifier les perspectives de projets à venir. Ce temps fort associera des acteurs du champ de la formation, de l'orientation, de l'emploi (SPRO, consulaires, partenaires sociaux, entreprises, branches).

B- 30 QUESTIONS SUR L'IMPACT DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE

La loi « Avenir professionnel » et le Plan d'investissement dans les compétences portent des ambitions considérables pour réformer un système de formation professionnelle qui souffre de faiblesses, notamment en matière de formation et d'accompagnement des salariés, d'orientation et de lisibilité/accessibilité. La construction par les individus et par les entreprises de véritables parcours de formation tout au long de la vie est systématiquement mise en exergue.

De nombreuses interrogations subsistent cependant, et le rapport s'est efforcé de les formuler et de les mettre en avant dans la perspective qu'elles soient appropriées par les décideurs, au niveau national et au niveau local. Il y a des enjeux forts pour une véritable orientation, pour développer la formation par alternance notamment aux niveaux de faible et moyenne qualification, pour développer la formation des actifs et celle des demandeurs d'emploi afin de permettre leur évolution personnelle et professionnelle et leur montée en qualification. Comme il y a un véritable défi à casser les cercles vicieux de l'exclusion de la formation et de l'emploi et à travailler sur la formation de publics fragiles. Les entreprises sont plus que jamais au cœur de la formation professionnelle, et il y a donc pour elles un enjeu de réussite dans la mise en œuvre des responsabilités qui leur sont confiées, et un enjeu plus profond de mieux maîtriser, par la montée en compétence de leurs salariés, leur adaptation aux changements de tous ordres qui affectent l'économie et la société. En même temps, elles ne sont pas toutes égales devant un système qui, s'il peut être simplifié, restera complexe et elles n'ont pas les mêmes moyens pour porter des stratégies ambitieuses de formation. L'accompagnement des PME/TPME est donc un enjeu particulier et fort. Les organismes de formation qui, par la qualité de leur offre, sont un élément essentiel de la réussite de la réforme vont à la fois connaître de plus grandes opportunités, mais être confrontés à une concurrence accrue qui, dans certains cas, peut être déstabilisante, pour eux mais aussi pour l'organisation de l'offre dans son entièreté. Enfin, la gouvernance de la formation professionnelle est profondément changée, avec une forte reprise en main par l'Etat. Cela pose la question en région de la gouvernance territoriale.

Une part importante des questions posées a une dimension régionale forte ; soit parce qu'elle rencontre des enjeux particuliers en Hauts-de-France — par exemple parce que notre région est plus affectée que d'autres régions par le chômage et notamment celui des jeunes ou celui de longue durée, l'inégal accès voire l'exclusion des jeunes et d'autres publics fragilisés à la formation, la persistance d'inégalités entre et sur ses territoires ; mais aussi parce que la formation est un facteur clé de son développement et de son avenir—, soit parce qu'elle interroge la gouvernance et le pilotage territoriaux.

Une trentaine de questions est mise en avant dans ce qui suit, parfois avec la formulation retenue au fil des chapitres, parfois avec de légères reformulations quand elles sont transversales. A chaque fois, des éléments de contexte sont brièvement rappelés pour indiquer ce que porte la loi « Avenir Professionnel. »

1- L'ORIENTATION

Eléments de contexte.

Bien organiser l'orientation est essentiel pour accompagner la construction des parcours de formation tout au long de la vie et pour favoriser l'égalité des chances. L'orientation suppose à la fois d'informer et d'accompagner. L'orientation des jeunes et l'orientation tout au long de la vie des actifs constituent d'importants volets de la loi et des enjeux essentiels pour la région Hauts-de-France. En

effet, la Région voit sa compétence renforcée en matière d'orientation. Pour les jeunes, elle partage cette compétence avec les services de l'Etat en région (Académie, ESR). Pour les actifs, demandeurs d'emploi ou actifs occupés, la Région joue un rôle de coordonnateur au sein du SPRO.

Question

1.Les responsabilités nouvelles font la part belle à l'information. Mais celle-ci ne fait pas seule l'orientation. Il faut aussi que les jeunes aient accès à une écoute et un conseil au fil de l'eau, en fonction de leurs besoins, et qu'ils soient aussi formés à exercer leurs choix. Comment, concrètement, et quelle démarche doit mettre en œuvre la Région pour développer cette dimension essentielle de l'orientation, au plus près des jeunes et en mobilisant tous les acteurs ? N'est-ce pas là une condition essentielle de réussite de la réforme ?

2.Le rôle de coordination de la Région est fondamental. Comment cette coordination sera-t-elle organisée ? Dans certaines régions, « des structures pilotes de concertation et de coopération entre l'État, la Région et les différents acteurs sont ainsi mises en place. La Nouvelle Aquitaine a fait le choix d'une structure associative. Une telle structure est-elle pertinente ; est-elle ou comment peut-elle être développée en Région Hauts-de-France ?

3.Enfin le système d'orientation de notre pays est inégalitaire. Un enjeu essentiel est la lutte contre l'inégalité d'accès des jeunes à l'information, à la formation puis à l'emploi. Cette dimension est cruciale en région Hauts-de-France. On a souligné le fait qu'elle devrait faire l'objet d'une attention plus particulière, mais en l'absence de cadre imposant des préconisations impératives, le risque est que les dispositifs mis en œuvre ne prennent pas suffisamment en compte cet enjeu essentiel pour la société. Comment faire en Région Hauts-de-France ?

2- LA FORMATION PAR ALTERNANCE

Eléments de contexte

La formation par alternance n'est plus une compétence de la Région. Elle est un élément essentiel d'accès des jeunes à la formation, et elle améliore l'insertion professionnelle des jeunes par rapport à la voie scolaire à court et moyen terme. Il y a donc un fort enjeu régional. Le marché de l'apprentissage est désormais concurrentiel, mais piloté par les OPCO — et donc par les branches — qui décident, en les finançant, des formations qui seront ouvertes. Les régions n'ont donc plus la main sur une composante essentielle de l'offre de formation, qui de plus est amenée à croître. Au moins pendant la période transitoire cette concurrence sera biaisée, les nouveaux entrants bénéficiant probablement de coûts contrats plus favorables et n'étant pas évalués.

Question

4.Quelles stratégies les différents conseils régionaux, qui développaient jusqu'ici des politiques ambitieuses de l'apprentissage, vont-ils adopter pour la mise en œuvre des compétences qui leur restent : aménagement du territoire, investissements ? Les disparités régionales, déjà existantes, en termes d'accès à la formation ne risquent-elles pas de croître?

5.La Région Hauts-de-France veut maintenir des aides régionales en matière de transport, hébergement et restauration. Aura-t-elle, avec un champ de compétences restreint, les moyens de traiter des déséquilibres territoriaux ?

6.L'apprentissage sera lui aussi marqué par l'individualisation des parcours de formation (entrée et peut être sortie en continu notamment). La digitalisation des contenus, déjà mise en œuvre, est une des réponses possibles mais elle implique de digitaliser les programmes, de créer les parcours de certification, d'assurer l'accompagnement des apprenants, etc. et donc des moyens supplémentaires, des compétences nouvelles. A l'échelle de la France et des régions les moyens qui devraient être déployés sont considérables. Ne faut-il pas un grand plan national, une sorte de plan Marshall, en coordination avec les régions pour une progression réellement significative ?

7.Il est possible que les territoires soient différemment affectés et la question d'un maillage territorial adéquat par une offre de formation pilotée par les OPCO reste posée. Les régions ont des moyens de correction, mais suffiront-ils ? Parmi les nouveaux entrants, il y aura de grands groupes industriels dont la vision stratégique n'a sans doute pas la proximité avec les territoires. La coordination de tous les acteurs sera complexe. Elle existe néanmoins pour les opérateurs historiques. Comment faire pour l'élargir et assurer la cohérence territoriale ?

8.De plus, ne faut-il pas porter une attention particulière aux lycées professionnels ? Ils sont amenés à devenir des acteurs importants. Mais la question des coûts contrats spécifiques aux lycées est toujours posée. Il faut aussi sans doute veiller à l'équilibre entre la voie de l'apprentissage et la voie professionnelle sous statut scolaire qui demeure un élément fondamental d'égalité d'accès pour tous à une formation professionnelle de qualité.

3- LA FORMATION DES SALARIÉS.

Eléments de contexte

L'accès à la formation professionnelle des salariés est un enjeu considérable et des progrès très importants restent à accomplir. La loi a fait le choix de mettre les individus au cœur du nouveau système. Les principaux outils sont le CPF et les outils relatifs à la transition professionnelle. L'individualisation et la désintermédiation soulèvent des questions relatives d'une part aux salariés et de l'autre aux organismes de formation.

Question

9.Quelles seront les formations accessibles aux actifs avec les montants prévus pour le CPF ?

10.Quelles seront leurs chances réelles d'accéder à une formation qualifiante ? Le volume de formation prévu par le CPF est-il suffisant pour engager les salariés dans la révolution attendue dans le développement des compétences et l'élévation du niveau de qualification? La Région a-t-elle la possibilité d'abonder suffisamment les CPF, en particulier pour des publics prioritaires ?

11.Une fois additionnés le socle des droits CPF et les abondements en droits complémentaires, le titulaire du compte risque de se retrouver face à un reste à charge à assumer. Tout le monde pourra-t-il assumer de telles charges ? N'y a-t-il pas un risque de renforcement des inégalités d'accès à la formation en raison des différences de capacités de financement entre les individus ? N'y a-t-il pas un risque d'endettement des personnes lié aux besoins de formation et au coût des formations, qu'elles soient qualifiantes ou non ?

12.La concurrence entre les organismes de formation sera renforcée : quel sera l'impact direct sur la qualité des prestations offertes ? Le maintien d'un niveau de coût acceptable pour assurer le développement des entreprises et une rentabilité satisfaisante pourrait en effet conduire à baisser le niveau de qualité de certains services. Les capacités qu'auront les organismes à innover, à mettre en œuvre des modalités de formations économiquement plus rentables ou à développer d'autres alternatives seront déterminantes sur ces questions de qualité.

13.A partir du 1er janvier 2019, le réseau des Fongecif est renommé en 2019 « CPIR » (pour Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales) et il continuera à gérer le remplaçant du CIF, le CPF de transition donc, et le CPF de démission. Le réseau des Fongecif assurait un important maillage territorial en région Hauts-de-France ; ses structures (5 antennes sur la région (Amiens, Arras, Lille, Saint-Omer & Valenciennes) et 19 permanences locales) seront-elles maintenues ?

4- LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Eléments de contexte

Les compétences de la Région en matière de formation des demandeurs d'emploi sont réaffirmées, et accompagnées par l'Etat avec des moyens nouveaux et importants, mais elles sont désormais davantage encadrées. Les PRIC signés entre l'Etat et les régions définissent ainsi les objectifs, les moyens et évaluent les actions de chaque région (évaluation annuelle). Le rôle d'ensemblier de la Région est conforté. La politique menée par la Région s'appuie sur une plateforme de compétences, le Hub Formation Emploi et mobilise Proch'emploi, Proch'recrutement, Pass emploi, Pass formation. 33 200 entrées en formation sont prévues chaque année. Un axe transversal vise explicitement la modernisation de l'appareil de formation et l'innovation.

Question

14.Pour l'essentiel, il s'agit d'amplifier les actions développées dans le cadre du CPRDFOP et de son plan stratégique opérationnel n° 5 « Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi ». Il était prévu un bilan du CPRDFOP signé en 2017. Ce bilan n'a pas pu être réalisé. Il semble important d'évaluer les actions mises en œuvre, du point de vue de leur efficacité d'ensemble (l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi) et de leur capacité à corriger les forts déséquilibres territoriaux en matière de chômage. Cette évaluation est-elle prévue ?

15.Le PRIC a pour ambition de « mieux impliquer les entreprises et les territoires afin de mieux comprendre les besoins en compétences ». Comment l'analyse des besoins sera-t-elle menée ? Comment, et avec quels acteurs seront construits les « itinéraires de compétences et de trajectoires vers l'emploi permettant notamment de maintenir la mobilisation des publics pendant leur parcours » ?

5- LA FORMATION DES PUBLICS FRAGILES

Eléments de contexte

Le PRIC veut garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation de compétences clés. Il mobilise donc, en particulier, le dispositif Déclic Formation dans le cadre du service d'intérêt économique général (SIEG) compétences clés afin de mieux agir sur les compétences clés et les «soft skills», lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme et de garantir la maîtrise des fondamentaux. Il s'appuiera sur « la construction d'un Hub Orientation Accompagnement afin de dynamiser l'accompagnement et l'orientation des publics concernés. Des dispositifs particuliers sont mis en place pour les publics invisibles (les NEETS).

Question

16.La lutte contre l'illettrisme est un défi majeur pour les Hauts-de-France. Il est annoncé dans le PRIC un plan de lutte contre l'illettrisme. Quand sera-t-il élaboré et mis en œuvre? S'appuiera-t-il sur une coordination plus forte entre les différents acteurs, la Région, les autres collectivités territoriales, l'Etat, les associations ? Celles-ci seront-elles davantage accompagnées ?

17.Le Plan d'investissement dans les compétences met en avant l'importance de financer des expérimentations dans l'éducation nationale et d'accompagner les transformations du premier cycle universitaire, afin d'améliorer la formation initiale des jeunes, leur orientation au lycée comme à l'université et leur insertion professionnelle. Il s'agit aussi d'un enjeu fort en Hauts-de-France, et l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur doit être amélioré. Il est important que le premier cycle universitaire maille l'ensemble du territoire. Des actions seront-elles menées au niveau de la Région, en particulier dans le cadre du PRIC et des expérimentations ?

18.Enfin, la mobilité intergénérationnelle est plus faible en Région Hauts-de-France qu'ailleurs en France métropolitaine. L'ascenseur social y fonctionne encore moins bien qu'en France. Quelles actions mener, notamment avec les acteurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, pour pallier cette faiblesse, source de nombreuses inégalités d'accès à la formation et à l'emploi ?

6- LES ENTREPRISES, LES BRANCHES, LES OPCO ET LA FORMATION

Eléments de contexte

Le rôle des entreprises est crucial. Elles assurent une part essentielle du financement. La loi a donné aux branches et à leurs OPCO la maitrise de l'offre de formation par alternance et celle du financement des actions de formation des salariés. Les entreprises sont aussi davantage responsabilisées pour mettre en place des démarches de formation tout au long de la vie de leurs salariés. Des dispositifs d'aide sont mis en place.

Question

19.Quelle sera la présence effective des différents acteurs, OPCO en premier lieu, sur les territoires ? Et comment seront pris en compte les besoins des territoires ? La réponse aux besoins des territoires va dépendre en grande partie de la relation qui va s'établir entre les OPCO et les organismes de formation, etc. et du maillage territorial de l'offre de formation. La capacité des OPCO à accompagner les entreprises, en particulier les TPME, dépend largement de leur capacité à assurer des services de proximité sur l'ensemble du territoire. Quelle stratégie sera-t-elle mise en oeuvre par les OPCO ?

20.Quels seront les volumes de financement accordés par les OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés ? Comment garantir que les mêmes chances de développement des compétences soient accordées à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise ?

21.Quelles seront les ressources mobilisables et mobilisées par les PME/PMI pour respecter leurs obligations ? Quel accompagnement sera proposé à ces entreprises pour faire face à leurs nouvelles obligations ?

7- L'OFFRE DE FORMATION

Eléments de contexte

L'offre de formation professionnelle est assurée par des organismes de formation de statut divers, public ou privé. Le secteur est à la fois atomisé — un très grand nombre d'entreprises, d'acteurs individuels — et concentré sur quelques organismes qui assurent l'essentiel de l'activité. Cette offre est façonnée par les financements qui permettent de développer ou de maintenir certaines formations, ou, par leur insuffisance ou leur disparition, d'en arrêter certaines. Les acteurs du financement sont nombreux, les entreprises, l'Etat, les collectivités et les individus qui mobiliseront leur CPF. Elle est aussi façonnée par les processus d'habilitation de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, et par les processus de certification professionnelle qui sont des marqueurs de qualité des formations offertes. Enfin la certification « qualité » joue aussi un rôle important. L'offre de formation résulte finalement de choix d'acteurs différents, et il est donc compliqué de la piloter. L'enjeu principal est qu'elle permette la montée en compétences. En Hauts-de-France le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles – 2017-2021 rappelait que le lien entre niveau de qualification et niveau de chômage est établi de multiples manières, à tous les âges de la vie. Face à cet enjeu, il (était) donc primordial de travailler à la montée en compétence de la région Hauts-de-France et de faire de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue pour chaque jeune et chaque adulte de notre région.

Question

22.La réforme de la certification professionnelle va-t-elle permettre de surmonter ces difficultés ?

23.Va-t-elle permettre un accès socialement moins inégalitaire à la certification et à l'élévation en compétence ?

24.Va-t-elle rendre plus effectif le droit ouvert par l'article L.6111-1 du Code du Travail à la montée en qualification pour chaque personne (l'article indique que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui « constitue une obligation nationale », doit «permettre à chaque personne » de « de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle») ?

25.Les organismes de formation, dont le marché principal est celui de la formation des salariés, pourront-ils se maintenir sur ce segment ? Ce pan de l'offre ne risque-t-il pas d'être fragilisé ?

26.Le développement de la formation continue et de l'apprentissage de l'ESR est-il bien un enjeu fondamental pour la Région Hauts-de-France ? Il présente d'importants atouts à la fois pour remédier à certaines faiblesses en matière d'emploi et de formation et pour préparer l'avenir.

8- LA GOUVERNANCE

Eléments de contexte

Les réformes successives avaient conforté la compétence des Régions en matière de formation professionnelle. Les Régions de France rappellent ainsi que, dès 1983, elles se sont vues confier la compétence de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, ainsi que des politiques d'apprentissage. Les lois de 1993 et 2004 ont renforcé la place des régions. Depuis 2004, elles sont chargées des formations sanitaires et sociales. La loi Formation professionnelle du 5 mars 2014 a achevé le transfert de l'ensemble de la compétence formation aux Régions : mise en place du Service public régional de l'orientation, création d'un Service public régional de la formation professionnelle, possibilité pour les Régions de recourir aux habilitations, transfert aux Régions de la formation des publics spécifiques : détenus, handicapés, illettrés. Enfin, la loi NOTRe de 2015 a introduit la possibilité de délégation aux Régions de l'animation des opérateurs du service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi, Cap emploi, PLIE, etc.), à l'exception de Pôle emploi.

La loi « Avenir professionnel » revient profondément sur ce rôle de la Région ; et sa compétence est désormais centrée sur l'orientation, les demandeurs d'emploi, les publics en difficulté. Parallèlement, la quadripartisme qui était le principe directeur des gouvernances nationales et locales est lui aussi fortement amoindri. La gouvernance territoriale doit donc retrouver de nouvelles marques.

Question

27.Si le système précédent de gouvernance de la formation professionnelle ne permettait pas « de répondre aux inégalités de droit et d'accès », comment pourra-t-on progresser sur ce sujet sans une gouvernance territoriale forte, quand on connaît l'importance du facteur territorial dans le développement des inégalités ?

28.Les signataires du PRIC marquent leur attachement au maintien du dialogue avec les partenaires sociaux et font d'ailleurs de la réorganisation du quadripartisme une condition de réussite. Mais au niveau national, les partenaires sociaux ne sont pas parties prenantes d'une structure bien identifiée de pilotage du PIC. Seule l'idée de temps d'échange avec les régions, les partenaires sociaux est mise en avant par le haut-commissaire. Du fait de ce hiatus on s'interroge sur la portée de ces temps d'échange, et leur capacité à faire partager les bonnes pratiques.

29.Le CPRDFOP est donc nécessairement modifié par la réforme. Et la logique voudrait qu'il soit modifié. Néanmoins, l'Etat et la Région le positionnent bien comme une stratégie collective anticipatrice du PRIC, et ce dernier est présenté comme un booster et un accélérateur de la mise en œuvre des engagements partenariaux du CPRDFOP. Le CPRDFOP sera-t-il donc revu ? Dans quels délais et comment ?

30.Si, dans le PRIC, le lien est affirmé avec le CREFOP, la gouvernance semble plutôt bipartite que quadripartite. Comment évoluera donc le CREFOP ? Quelle sera donc l'articulation avec les commissions actuelles et le comité technique permanent du CPRDFOP ?

C- ENJEUX DE TERRITOIRES : QUATRE ÉCLAIRAGES

Et sur le terrain, comment ça se passe? Comment la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage est-elle perçue ?

Quels diagnostics les acteurs de terrains font-ils ? Quelles inquiétudes et quelles craintes suscite-t-elle ? Quelles alertes peut-on entendre au sujet d'une réforme que le gouvernement et le législateur ont voulue particulièrement disruptive ?

Mais aussi, quelles sont les opportunités qui s'ouvrent ? Comment va-t-on se saisir de telle ou telle disposition pour répondre à tel ou tel besoin ? Comment évalue-t-on ces besoins aujourd'hui ? Et quelles réponses leur apporter?

Sur ces questions et sur d'autres, le CESER a interrogé des acteurs de terrain. C'est un travail qui ne fait que commencer.

Voici donc ces acteurs, ainsi que quelques-uns de leurs questionnements et quelques-unes des premières réponses qu'ils nous proposent.

1- DES ACTEURS SUR LEURS TERRITOIRES

1.1- Maison de l'Emploi et de la Formation Pays Clermontois – Plateau Picard (60)

Audition le 12 juin 2019

La Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF) du Pays Clermontois et du Plateau Picard intervient sur le territoire de ces deux communautés de communes.

Il s'agit d'une Maison de l'Emploi, qui a pour vocation de fédérer différents acteurs sur un territoire. Sa dénomination « Maison de l'Emploi et de la Formation » (MEF) résulte d'un choix du conseil régional de Picardie en 2006 de regrouper dans une même structure l'emploi et la formation.

Son activité est structurée autour de deux axes, sur lesquels elle agit en partenariat avec plus de 150 autres structures :

> **L'appui aux mutations économiques.**

> **La sécurisation des parcours professionnels.**

Quelques-unes des interventions de la MEF du Pays Clermontois et du Plateau Picard :

> **Un Point Relais Conseil VAE et CEP.**

> **Une plateforme RH axée sur la GPEC Territoriale.**

> **Des interventions autour de GPEC sectorielles (BTP, industrie, Agriculture-développement durable).**

> **Un observatoire (en lien avec le Conseil régional et les OPCA Constructys et FAF. TT).**

> **La construction d'un consortium dans l'Oise pour une réponse à l'appel à projet « 100% inclusion » du PIC.**

1.2- Entreprendre Ensemble à Dunkerque (59)

Audition le 3 juillet 2019

Entreprendre Ensemble **est une association loi** 1901 initiée en 2004 par les collectivités locales du Dunkerquois , à partir du regroupement de la MLAD (Mission Locale de l'Agglomération Dunkerquoise), du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), du FLES (Fond Local Emploi Solidarité), de l'E2C Côte d'Opale (École de la 2ème chance) et de la Maison du Développement Économique.

S'appuyant sur une équipe de 157 salariés et un budget de 8 M€, Entreprendre Ensemble a une activité organisée en plusieurs départements : accompagnement, formation, entrepreneuriat et emploi.

Entreprendre Ensemble, ce sont aussi 10 300 personnes en contact, dont 9 254 personnes accompagnées. 55% d'entre elles ont réalisé une mesure « Emploi ». 14 200 mesures « Emploi » ont été réalisées dont 6 800 contrats de plus d'un mois. 3,5 M€ d'aides ont été distribuées sur le territoire.

1.3- PROMEO à Compiègne (60)

Audition le 10 juillet 2019

PROMEO est une marque regroupant 7 centres de formation à Amiens, Beauvais, Compiègne, Friville, Saint-Quentin, Senlis et Soissons.

Ensemble, ces centres de formation emploient 440 salariés permanents et font appel à 775 intervenants extérieurs.

PROMEO forme, chaque année, 25 700 stagiaires en formation continue, 3 000 alternants (en apprentissage ou en contrat de professionnalisation) et 1 500 demandeurs d'emploi.

Né du rapprochement de plusieurs structures de formation de Picardie orientées vers l'industrie, PROMEO est une des composantes du réseau des « Pôles formation des industries technologiques » de l'UIMM. L'UIMM et le MEDEF assurent une double gouvernance de PROMEO.

1.4- Mission locale de Thiérache (02)

Audition le 11 septembre 2019

La Mission Locale de Thiérache, dont le siège est à Vervins, possède des antennes à Guise et à Hirson et organise des permanences sur 7 sites, répartis sur un territoire essentiellement rural (Boué, Wassigny, Etreux, Nouvion-en-Thiérache, Sains-Richaumont, La Capelle et Aubenton). Elle emploie une vingtaine de salariés.

Association chargée de l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire, avec ou sans qualification, la Mission Locale de Thiérache a une offre de service centrée, en particulier sur la Garantie jeunes et sur l'alternance (apprentissage et professionnalisation). Elle possède également une offre de services à destination des entreprises (aide au recrutement et accompagnement dans l'emploi).

2- QUATRE TERRITOIRES ET QUELQUES ENJEUX

2.1- « Une difficulté existe : mobiliser les jeunes pour la formation »

Devient-il plus difficile de mobiliser les jeunes pour la formation ? C'est ce dont témoignent les responsables d'Entreprendre Ensemble à Dunkerque. « *Une difficulté existe* », nous disent-ils, « *celle de mobiliser les jeunes. Ils ne sont pas très volontaires pour aller en formation.* » Ces responsables précisent qu'il y a plus *« de facilité à mobiliser dans le cadre du PLIE les jeunes de plus de 26 ans sur les programmes de formation que les moins de 26 ans qui veulent travailler et ne pas retourner sur les « bancs de l'école ».*

A cette difficulté s'en ajoute une autre, qui concerne également les jeunes et qui interpelle à la fois l'entreprise et l'organisme de formation : *« Avant, il y avait un temps où les jeunes étaient tutorés dans l'entreprise et apprenaient le travail dans l'entreprise. Aujourd'hui, les dirigeants exigent qu'on leur ramène des « produits finis ». »* Les organismes de formation sont-ils en mesure de répondre à cette demande ? Les responsables de l'organisme dunkerquois en doutent.

La solution à ce problème, pour les animateurs de l'association dunkerquoise ? Des structures comme Entreprendre Ensemble, estiment-ils, doivent *« réfléchir à la façon dont elles interviennent pour accompagner l'entreprise. »*

2.2- « Il faut aller chercher les jeunes et les adultes partout »

Un constat assez proche est fait au centre de formation PROMEO de Compiègne. *« Ce qui a changé dans la dernière période »*, fait remarquer la directrice de l'organisme de formation : *« il faut aller chercher les jeunes et les adultes partout : à Pôle emploi, dans les Missions locales, dans les mairies, etc. ».*

D'où, nous fait-elle observer, la nécessité pour son organisme de formation de disposer d'un « service de sourcing ». D'autant que cette situation entraîne *« des difficultés de remplissage des sessions de formation sur certains métiers techniques »*, et donc de *«rentabilité »* pour les prestataires de formation.

Faut-il, en conséquence, ne plus ouvrir une formation quand il n'y a pas assez de monde? La responsable de l'organisme de formation de l'UIMM ne le pense pas. *« Même avec une ou deux personnes seulement, la formation doit être ouverte, parce qu'il faut répondre aux besoins du territoire. »*

Et ajoute-t-elle, *« pour l'aspect rentabilité, le manque à gagner est compensé par d'autres formations qui remplissent ».*

Est-ce à dire qu'il faudra ouvrir d'autres formations avec beaucoup de monde pour compenser ? Non plus, souligne cette responsable d'un organisme spécialisé dans la formation sur les métiers de l'industrie : *« Sur les métiers techniques, il n'est pas possible de mettre 30 personnes sur une même formation. Même si ce n'est pas rentable, il faut faire attention à la qualité. »*

2.3- Se reconvertir : un parcours du combattant

Elle est éducatrice spécialisée et éducatrice sportive. La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Clermontois et du Plateau Picard nous donne l'occasion d'entendre son témoignage. Son histoire, malheureuse, est celle d'une personne qui travaillait dans une petite entreprise (spécialisée dans l'aide aux personnes), qui avait le projet de se reconvertir dans la diététique où, tient-elle à préciser, *« il y a de la demande »* et qui pensait que c'était possible. Elle s'est heurtée à un mur.

A trois reprises, elle a fait la demande d'une prise en charge, mais à chaque fois sa demande a été rejetée. Elle a proposé à son employeur la négociation d'une rupture conventionnelle : nouveau refus. Elle a fini par obtenir un accord pour une rupture conventionnelle, mais sous réserve que sa demande de prise en charge soit acceptée, et de nouveau la situation s'est trouvée bloquée.

Son histoire, nous fait remarquer la directrice de la Maison de l'Emploi et de la Formation, illustre ce qui peut se passer quand une synergie de montée en compétences bute sur une situation de rupture. Comment éviter que ça n'entraîne un échec dans la démarche de la personne ?

Son cas est celui, prévu dans la loi « Avenir professionnel », des salariés qui démissionnent de leur emploi pour réaliser un projet de reconversion.

Mais, se demande la responsable de la MEF, *«comment fait-on pour donner des informations tangibles à des individus qui en ont besoin, mais aussi à des entreprises, quand les décrets d'application de la loi ne sont pas sortis ? »*

2.4- Être jeune et se former en territoire rural

La Mission locale de Thiérache a affaire à un public essentiellement rural. Le territoire : des Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) et 3 Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Beaucoup des 130 communes qui composent ce territoire font partie des 100 communes les plus pauvres de France.

Une des caractéristiques du territoire illustre cette situation critique : beaucoup de jeunes renoncent aux soins.

Un des grands enjeux pour ce territoire, nous explique la directrice de la Mission locale, c'est l'amélioration du niveau d'études des jeunes. Mais, malheureusement, constate-t-elle, *«fini le bac, ils arrêtent parce qu'il n'y a rien derrière. »* Les besoins sont énormes, mais il y a un manque criant de centres de formation et de CFA implantés à proximité.

La difficulté essentielle que rencontrent les jeunes pour accéder à une formation : se déplacer. Depuis la fermeture des services de la gare SNCF de Vervins, il n'y a plus de guichet pour acheter un billet de train. Il y a une seule ligne de bus sur le territoire. Heureusement, il existe une tolérance pour que les jeunes utilisent les bus scolaires.

L'absence, quelquefois, d'internat dans le CFA ou le centre de formation auxquels les jeunes pourraient accéder, n'arrange pas les choses pour des jeunes souvent confrontés à l'impossibilité d'assumer les coûts connexes à la formation.

D'où l'inquiétude des responsables des Missions locales : si la logique de marché que met en place la réforme actuelle de la formation professionnelle et de l'apprentissage, aboutit à ce que les sites de formation n'existent plus que sur les territoires considérés comme *«attractifs»*, comment les jeunes des milieux ruraux pourront-ils atteindre le niveau de qualification dont ils ont besoin pour s'insérer professionnellement ?

2.5- Les PME et la formation des salariés à l'interne

Les responsables d'Entreprendre Ensemble à Dunkerque rappellent une des principales priorités de la réforme actuelle de la formation professionnelle et de l'apprentissage : la volonté que les fonds de formation soient utilisés par la mutualisation pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés qui, jusqu'à, ce jour ne bénéficiaient pas forcément de l'accès à la formation de manière aisée.

Leur inquiétude : les entreprises de plus de 50 salariés vont devoir mobiliser leurs fonds propres pour développer les compétences de leurs salariés, sans possibilité d'accompagnement financier de la part des OPCO, *« et ce n'est pas la même chose lorsque l'on a 3 500 salariés ou lorsque l'on en a 51 ».*

La majorité des PME du Dunkerquois, interrogées sur cette question, se demandent comment elles vont être en capacité de dégager les fonds nécessaires. L'inquiétude est d'autant plus vive qu'il y a une évolution technologique qui est constante, avec un besoin pour les entreprises de se tenir à la page.

2.6- Les défis auxquels sont confrontés les CFA

La loi « Avenir professionnel » instaure les entrées-sorties permanentes dans les Centres de Formation d'Apprentis, c'est-à-dire la possibilité d'accepter des apprentis tout au long de l'année. L'obligation que les sessions de formation en CFA soient calées sur les périodicités scolaires disparaît.

Le directeur du CFA d'Agnetz, partenaire de la MEF de Clermont-de-l'Oise, est inquiet. Comment les CFA, qui par ailleurs vont être soumis à la concurrence sur un marché libéré, vont-ils assurer leur rentabilité ?

Depuis le 1er janvier 2019, il est possible d'exiger d'un CFA qu'il déconnecte les sessions d'examen des dates habituelles en fin d'année scolaire. Mais il n'y a toujours pas de réponse de l'Éducation nationale au sujet de cette question des dates des sessions d'examen. Comment faire ?

Les mêmes problématiques existent pour d'autres dispositifs : la possibilité d'expérimenter l'extension du contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur ; le nouveau dispositif en alternance Pro A ; le statut des formateurs de CFA, alors que les CFA vont avoir l'obligation de devenir des organismes de formation.

Les responsables d'Entreprendre Ensemble à Dunkerque font part d'une autre préoccupation: les grosses entreprises vont pouvoir créer leur propre CFA. Toute la communication de l'État va dans ce sens : créer votre CFA, c'est simple. Les organismes de formation qui le souhaitent vont pouvoir, eux aussi, devenir des CFA. Que vont devenir les CFA existants ?

2.7- Des organismes de formation qui s'interrogent sur leur avenir

Le directeur du Cabinet NEMOS, structure de formation et de conseil, partenaire de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Clermontois et du Plateau Picard, expose quelques-uns des problèmes auxquels, selon lui, les organismes de formation vont être confrontés.

Par exemple, les OPCO sont en train de se réorganiser, les acteurs qui les composent ont du mal à se mettre d'accord et les projets de formations n'avancent pas parce que les OPCO tardent à savoir comment ils peuvent se positionner. Sur les métiers de service à la personne, par exemple, l'OPCO concerné a annoncé que rien ne pourra se mettre en place en 2019. Si cette situation perdure, des risques existent pour les organismes de formation.

Par ailleurs, les dispositions de la loi « Avenir professionnel » sur la certification « qualité » vont contraindre les organismes de formation à acquérir une taille critique : c'est la fin des petits organismes indépendants.

Mais ce sont souvent ces petits organismes indépendants qui sont implantés sur les territoires déjà les plus démunis. Il y a donc là aussi un risque, celui que les inégalités de territoires s'accroissent encore.

La directrice du centre PROMEO à Compiègne estime, pour sa part, que les organismes de formation vont devoir développer l'accompagnement des personnes et mettre en place un certain nombre de services : des bourses d'emploi, des outils d'aide au financement de la formation, des hébergements, de la restauration.

2.8- L'alternance : pour tout le monde ?

Un des principaux objectifs de la loi « Avenir professionnel » est le développement important de l'alternance. Mais l'alternance convient-elle à tout le monde ?

La directrice de PROMEO nous fait part de son expérience. L'alternance, estime-elle, marche surtout pour les formations du supérieur et les formations d'ingénieurs. Les formations en alternance rencontrent des difficultés pour les niveaux Bac et Bac+2, et il y a très peu d'alternance aux niveaux inférieurs au Bac.

A tel point que PROMEO ne propose plus de formations en alternance visant le CAP : « ça ne fonctionne pas ». De plus, dans l'industrie, il y a un problème de sécurité pour les jeunes qui sont encore mineurs. L'alternance ne fonctionne au niveau V que dans le cas de formations en vue d'un CQP ou d'un CQPM (CQP de la métallurgie).

2.9- Le CPF : quels usages, avec quels financements ?

Avec le CPF, l'ambition de la réforme est de donner à l'individu les clés de son avenir professionnel. Mais, rappellent les responsables d'Entreprendre Ensemble à Dunkerque, seuls 8 millions de personnes sur 33 millions qui pourraient le faire ont ouvert un Compte Personnel de Formation.

Il va donc falloir faire preuve de « pédagogie» à l'égard des salariés, les convaincre d'ouvrir un compte, de l'activer et de le consulter. Et de l'utiliser.

A ce sujet, une *« difficulté a été exprimée fortement par les chefs d'entreprise interrogés»* sur le dunkerquois : les 500 € annuels crédités sur le compte de chacun ne suffiront certainement pas, alors, comment, le moment venu, le CPF d'un salarié pourra-t-il être abondé ? La négociation d'accords va devenir nécessaire. Mais « comment négocier avec les partenaires sociaux quand on est une entreprise de 50 à 100 salariés » ?

Un questionnement analogue s'exprime chez PROMEO à Compiègne, avec une conviction : les salariés vont devoir abonder eux-mêmes. *« Les cadres vont abonder facilement, mais les autres ? Jusqu'à présent, le CPF n'a pas été utilisé par les salariés non cadres. »*

D'où l'interrogation de la responsable de PROMEO : *« Comment sera-t-on capable de répondre aux individus avec le CPF ? Comment parviendra-t-on à les capter ? »*

Elle nous informe que, pour apporter des réponses à ces questions, PROMEO a ouvert des négociations avec des banques afin de pouvoir disposer d'un produit financier permettant aux salariés d'autofinancer leur formation par l'emprunt.

2.10- La GPEC territoriale pour prendre en compte les besoins prévisionnels en matière d'emplois et de compétences

L'un des grands axes d'action développé ces dernières années par la Maison de l'Emploi et de la Formation de Clermont-de-l'Oise, pour répondre aux besoins des entreprises et des individus, est la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), avec des interventions autour de GPEC sectorielles (dans des secteurs d'activité comme le BTP, l'industrie ou l'agriculture) et avec la mise en place d'une plateforme Ressources humaines axée sur la construction de GPEC de territoires.

Les responsables d'Entreprendre Ensemble estiment pour leur part qu'il devient nécessaire, nous l'avons vu, de *« réfléchir à la façon dont on intervient pour accompagner*

l'entreprise », mais en prenant en compte ses *« besoins prévisionnels en matière d'emplois et de compétences ».* D'où l'engagement de l'association dunkerquoise sur la GPEC territoriale.

Mais pourquoi la GPEC territoriale ? Nous avons *« un problème de conversion du territoire»*, expliquent les responsables d'Entreprendre Ensemble. Une GPEC sur un territoire, *« c'est une co-construction avec les industriels »*. La GPEC de territoire ne consiste plus pour les entreprises à déclarer ce qu'elles ont envie de faire dans quelques années, c'est *« un accompagnement de projet global qui doit aller jusqu'à l'étude jusqu'au au poste près car ce n'est plus des brigades énormes que l'on recrute mais que quelques unités à chaque fois». Il faut pour cela « être capable d'arriver à ce niveau de maille très fin ».*

2.11- Se positionner sur un appel à projets du PIC pour développer le potentiel des personnes sur le territoire

La Maison de l'Emploi et de la Formation de Clermont-de-l'Oise s'est associée avec plusieurs acteurs du BTP (les organisations d'employeurs FFB et CAPEB, le BTP CFA de l'Oise, le cabinet NEMOS, le groupe Pro-BTP et les OPCA FAF.TT et CONSTRUCTYS) sur un projet de réponse à l'appel à projets du PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences) « 100 % inclusion ».

Le projet de réponse du consortium a été déposé en avril 2019. Il s'intitule : *«Expérimentation de parcours intégrés sur les territoires de l'Oise filière BTP ».*

Dans le BTP, les besoins d'emplois sont en augmentation, mais les projets de recrutement sont difficiles à mener à bien. Il existe un important besoin de montée en compétences. La réponse à ces besoins peut passer par la formation continue, par l'alternance ou par la VAE.

Le PIC offre un avantage que la directrice de la MEF tient à souligner : la possibilité d'expérimenter sur 3 ans. *« C'est la première fois qu'une telle possibilité existe depuis longtemps. »*

Son état d'esprit et celui des autres partenaires présents du projet : *« la formation n'est qu'un outil pour l'emploi. »*

Il y a bien entendu le point de vue de l'entreprise : il faut adapter les compétences à ses propres besoins. Mais les personnes ont également leurs propres besoins de formation.

C'est ce qui, nous précise-t-on, a conduit à monter ce projet : prendre en compte à la fois les besoins des entreprises et les besoins des gens sur un territoire. Plus précisément, comment *« regarder les potentiels des personnes sur le territoire » ?*

Les parcours qui seront proposés dans cette expérimentation vont donc devoir intégrer cette exigence. Il faudra successivement identifier les potentiels des personnes, accompagner les projets personnels des individus, accompagner le travail sur les compétences comportementales attendues par les entreprises, lever les freins, orienter, accompagner la montée en compétences techniques des personnes par rapport aux besoins des entreprises, mais aussi accompagner l'entreprise dans ses pratiques managériales.

DÉCLARATIONS DES GROUPES

CGT

Projet d'avis relatif à la reforme de la formation professionnelle et ses impacts pour la region Hauts-de-France

Déclaration du groupe CGT

Le groupe de concertation CGT tient à souligner l'exceptionnelle qualité du rapport. Il félicite les rapporteurs, Jacques COUDSI et Yves LE DOUJET, ainsi que les conseillers qui ont participé à son élaboration. Il faut souligner que le président de la C1, Philippe ROLLET, a su impulser et animer un travail collectif sans lequel un tel résultat n'aurait pu être obtenu. Les chargés de mission, Amandine DRUX et William MUSSCHE, sont évidemment largement associés à ces félicitations.

La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05/09/2018 méritait une 1ère analyse globale en raison du caractère systémique de la réforme qu'elle engage. Celle-ci revêt une importance cruciale pour la Région, ses territoires et ses habitants.

Le groupe de concertation CGT souhaite que ce travail d'une ampleur encore inégalée sur ce sujet trouve des suites, des approfondissements et des réponses aux nombreuses questions soulevées tout au long du rapport.

Ces suites doivent être engagées dans l'esprit des textes constitutionnels qui stipulent :

« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ».

A la lecture du rapport, le groupe de concertation CGT relève que plusieurs thématiques fortes apparaissent en fil rouge comme par exemple :

Le combat contre les inégalités ;

La formation tout au long de la vie, quel que soit son statut ;

La préparation de l'avenir de la Région et de ses territoires, dans ses dimensions économiques et sociales.

Le groupe CGT sera particulièrement attentif à ce que les suites données par notre assemblée s'inscrivent dans cette continuité.

Le groupe de concertation CGT votera très favorablement ce rapport.

INNOVATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES (1/2)

Projet de rapport sur la réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur la Région HDF

Déclaration du Groupe Innovations Economiques et Sociales

Le groupe IES tient tout d'abord à remercier les membres de la Commission 1 son président Philippe ROLLET et les 2 rapporteurs Jacques COUDSI et Yves LE DOUJET ainsi que les chargés de mission pour le travail effectué et l'extraordinaire outil mis à la disposition des conseillers pour une appréhension d'un texte de loi complexe sur un sujet au combien au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs économiques de la région : le développement des compétences des actifs.

Certes cette loi porte en elle bien des contradictions. Qui demain porte la responsabilité du développement de la compétence ? La personne elle-même, l'employeur, la branche professionnelle ? Les rôles de chacun restent flous.

Le groupe IES comme l'ensemble des employeurs de l'ESS veillera à ce que la responsabilité collective du développement des compétences reste une priorité afin que l'individu, actif à l'emploi ou non, ne soit pas seul responsable de sa qualification.

La « liberté de choisir son avenir professionnel » sans intermédiation peut paraitre un objectif louable, mais nous l'avons déjà souligné de nombreuses fois dans cette assemblée, le niveau de qualification en région Hauts de France révèle que 55% des actifs ont un niveau CAP ou infra CAP et que 11% sont en situation d'illettrisme. Il est illusoire de croire que cette population accèdera à son Compte Personnel de Formation CPF par le biais d'application disponible sur smartphone et sera en capacité de choisir sa formation avec ses 500 ou 800 euros annuel en fonction du niveau de qualification. Cela est renforcé par la réalité du marché et des coûts de la formation qui impliquent une obligation à obtenir un abondement auprès d'un tiers (l'employeur, un OPCO, ou Pôle Emploi) pour financer une formation de qualité.

L'achat de formation relèvera-t-il demain du code de la consommation (qui régit les relations entre un individu et une entreprise qui lui fournit un service ou un bien) ou encore pour un temps du code du travail ? En rappelant que 2 français sur 3 ignorent ses droits en matière de formation, et que l'illectronisme touche 13 millions de nos concitoyens.

L'accompagnement, l'aide au choix, l'orientation professionnelle, l'identification des évolutions techniques technologiques et les mutations des organisations sont au cœur de la transformation des emplois et des compétences.

L'entreprise se voit confier le développement des compétences en lieu et place de la gestion d'un plan de formation. Si au sein de l'ESS les employeurs et notamment ceux des réseaux de l'insertion ont d'ores et déjà adopté la formation en situation de travail AFEST au profit de leurs salariés prenant la précaution d'une mise en œuvre sous la forme d'expérimentation accompagnée et

évaluée par des structures externes l'ARACT par exemple, on peut facilement identifier un risque quant à l'exploitation de cette démarche : tout acte au travail devenant acte de formation s'il est encadré. Pour les réseaux de l'ESS, l'engagement doit être ferme sur la certification des compétences acquises. L'employeur doit permettre cette certification après tout acte de formation tel que prévu AFEST, formation « classique », ou VAE. Un point de vigilance sur la contribution et la mutualisation des fonds dans le cadre des OPCO en particulier pour les entreprises sociales de plus de 50 salariés.

Les enjeux de l'alternance, la formation au poste de travail dans le cadre d'un contrat, concernent principalement les centres de formation par apprentissage et les organismes de formation professionnelle. L'accès facilité pour l'ouverture de CFA provoquera une nouvelle régulation des offres de formation par alternance. Dans ces conditions quel accès à la formation pour les salariés ? Quelle proximité? Quel maillage du territoire régional ? On peut craindre une concentration de l'offre sur les agglomérations et une désertification de l'offre dans les centres bourgs.

La régulation devrait se faire à partir de la qualité des offres de formation, et, en réponse aux demandes des entreprises. Les employeurs de l'ESS appellent de leurs vœux que cette ouverture libérale du marché de l'apprentissage puisse être contrôlée par le nouvel organe de gouvernance national : France Compétences.

Ce rapport appelle à des travaux complémentaires visant à permettre au CESER de formuler des préconisations quant à l'exploitation de la nouvelle donne que porte cette loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Nous soulignons de nouveau la qualité du rapport et le voterons.

ASSOCIATIONS DYNAMIQUES CITOYENNES (1/2)

Groupe de Concertation ADC/ Associations Dynamiques Citoyennes

CESER Hauts-de-France/ Assemblée plénière du mardi 19 novembre 2019

« Réforme de la formation professionnelle »

Le Groupe de Concertation ADC/ Associations et Dynamiques Citoyennes remercie le président de la Commission 1, les 2 rapporteurs et les tous membres du Groupe de Travail, avec le soutien du chargé de mission, pour le travail de fond collectif mis en œuvre, à l'origine de la forte densité du rapport, en impulsant la qualité et la précision qui en résultent.

Il sera nécessaire, dans les temps à venir, d'engager une nécessaire et progressive appropriation, considérant la densité déjà évoquée, ainsi que l'émergence successive des décrets d'application, ce qui nous fixe assurément de futures échéances.

Pour le Groupe ADC, il nous semble important d'insister, sans pouvoir être exhaustifs, sur les points suivants :

- **Le principe d'égalité des chances, pour l'ensemble des publics concernés,**
- **La prise en compte effective de l'individu, premier acteur du développement de ses compétences, et le respect des temps d'adaptation et de progression des parcours qualifiants,**
- **Le respect de l'autonomie et de la capacité à pouvoir assurer ses propres choix dans sa vie sociale et professionnelle, et la possibilité d'y accéder pour d'autres publics,**
- **Le renforcement des liens et de la cohérence entre la formation initiale et la FTLV,**
- **Une vigilance particulière autour de la problématique des femmes, d'une manière générale,**
- **Le principe de mobilité, en termes d'accès des lieux de formation et de leur implantation dans tous les territoires, urbains et surtout ruraux,**
- **Les jeunes, de façon globale, qui font certes l'objet de bon nombre de référence dans la loi et le rapport établi, avec des priorités bien identifiées, et particulièrement pour ceux les plus en difficultés,**
- **Une attention accrue pour les publics les plus fragiles :**
  - **> les Personnes en Situation de Handicap,**
  - **> les chômeurs de longue durée,**
  - **> les détenus et sortants de prison, avec l'assurance de véritables dynamiques socioprofessionnelles de réinsertion durable (Cf. l'exemple de Coucy-le-Château-Auffrique dans l'Aisne, avec la Ferme de Moyembrie/ Emmaüs France – voir Le 1 n° 271 du 6/12/2019),**
- **La garantie de non rupture des parcours de formation pour les personnes en situation d'illettrisme et un accompagnement adapté, prenant en compte l'appétence pour (ré) apprendre à lire et écrire,**

ASSOCIATIONS DYNAMIQUES CITOYENNES (2/2)

- **Pour le SIEG Compétences clés HdF, plusieurs éléments à revoir : CPF/ Savoirs de base, PIC IAE et droit commun/ OPCO ; accès à la formation de base et CLéA pour les CDDI/ IAE ?**
- **Une réduction forte et continue de la fracture numérique, notamment dans le cadre du CPF,**
- **La prise en compte des dynamiques de formation et de coopération initiées par les mouvements et associations d'éducation populaire, procurant le développement du pouvoir d'agir, et particulièrement pour les petites structures associatives.**

Nous pourrons utilement compléter par la suite …

Le Groupe de Concertation ADC/ Associations et Dynamiques Citoyennes votera le Rapport.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE (1/2)

Avis du groupe Transition Écologique et Solidaire sur l'avis du CESER relatif à la réforme de la formation professionnelle et à ses impacts pour la Région Hauts-de-France.

Le groupe de Transition Écologique et Solidaire (TES) tient d'abord à féliciter l'ensemble de la commission, les rapporteurs et le chargé de mission pour leur travail sur l'avis du CESER sur cet enjeu majeur pour les habitants de la région.

Comme le rappelle l'avis du CESER, cette réforme vise à réformer l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage. Par certains de ses aspects, elle remet en cause l'une des compétences historiques des Régions : la formation. C'est pour le GC TES un retour en arrière sur le mouvement de décentralisation.

Les transitions, qu'elles soient écologiques, numériques ou sociales, se conjuguent inévitablement avec les transitions professionnelles. Pour relever les défis sociétaux qui s'imposent à nous, nous devons faire le pari de la capacité de tous à agir. Vouloir une région entreprenante et apprenante ne se décrète pas, ni ne se décide d'en haut. Cela doit se construire ensemble et partout. Les dispositifs de formation mise en œuvre en région doivent donner à tous le pouvoir d'être acteur des transitions en cours, en préparant par exemple aux nouveaux métiers et compétences utiles notamment vers les métiers de la transition écologique.

Le CESER doit être vigilant dans le cadre de la mise en œuvre de cette réforme pour que le Conseil Régional :

- porte un véritable service public de la formation tout au long de la vie, en s'appuyant sur les compétences qu'ils lui restent en matière de formation professionnelle initiale, d'apprentissage et de formation continue.

- agisse aujourd'hui pour l'égalité des droits à la formation et pour l'égalité d'accès à l'offre dans tous les territoires au moment où cette loi peut entraîner une véritable rupture dans la construction de ce service public de la formation tout au long de la vie accessible à toutes et tous.

- n'augmente pas les inégalités en renvoyant à chaque personne la responsabilité de sa propre employabilité.

Concernant l'apprentissage, le GC TES s'inquiète que la loi confie aux branches professionnelles la responsabilité d'ouvrir ou de fermer les centres de formation des apprentis. Le groupe TES regrette que la région ait perdu la maîtrise de sa capacité d'aménagement équilibré des territoires que lui permettait sa compétence de construction des cartes de l'apprentissage, tout comme celles de la formation professionnelle initiale.

Concernant la formation professionnelle, l'objectif affiché est de faciliter la formation des personnes les moins qualifiées et de simplifier la gouvernance et l'accès individuel

à l'offre. A la lecture de l'avis du CESER, le GC TES se demande si cela ne se traduira pas en fait par des réductions de droits ou de moyens. Les personnes en situation de fragilité professionnelle ont besoin d'un accompagnement et d'être conseillées, le passage du CPF en euros risque fort d'entraîner une marchandisation de la formation au détriment du choix et de la qualité.

Pour le groupe TES, malgré quelques mesures intéressantes, cette réforme passe à côté d'enjeux majeurs. Nous y voyons un recul de la décentralisation, une dénaturation de l'idée de formation tout au long de la vie et un affaiblissement des droits et des solidarités pour les demandeurs d'emplois et les salariés. Enfin, les enjeux de la transition écologique et des métiers de demain ainsi que sur le rôle de la formation pour accompagner le changement de modèle qui s'impose sont complètement absents.

Le groupe de concertation Transition Écologique et Solidaire votera le rapport.

FORCE OUVRIÈRE (1/2)

CESER Hauts-de-France

Assemblée plénière du mardi 19 novembre 2019

Déclaration FO sur le projet de rapport relatif à la réforme de la formation professionnelle.

FO remercie et félicite les rapporteurs et les membres du Groupe de travail pour l'excellent travail fourni.

Ce rapport résulte d'un travail collectif pertinent.

Comme il est dit dans le rapport, cette réforme est titanesque.

Le rapport présente de manière complète la réforme de la formation professionnelle. L'analyse de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est évoquée sous toutes ses formes et avec justesse.

En effet, cette loi du 05 septembre 2018 est censée donner de nouveaux droits aux individus afin de leur permettre de choisir leur avenir professionnel, et renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés.

FO regrette que ces droits auparavant reconnus aux salariés dans le cadre du paritarisme soient repris en main par l'Etat.

Avec cette loi c'est l'ensemble du système de la formation et de l'apprentissage qui est repensé.

Cette rupture avec le modèle en place va permettre selon l'exécutif aux actifs de gagner en autonomie et de se saisir ainsi de leur employabilité sur un marché du travail en pleine mutation.

Cette individualisation passe d'abord par un CPF (compte personnel de formation) rénové et monétisé via une application mobile. Chacun pourra décider sans intermédiaire de son parcours de formation.

Le choix de la monnetisation va à l'encontre des préconisations des partenaires sociaux.

FO rejoint cette position et estime qu'il est plus juste de financer une formation en fonction de sa durée que de son prix.

Pour FO on risque un déséquilibre dans l'égalité des chances et de tomber ainsi dans un système inégalitaire. FO s'interroge sur la chance réelle d'accéder à une formation qualifiante si le salarié n'a pas la chance de bénéficier d'un abondement.

La Loi Avenir Professionnel a également supprimé le CIF qui a longtemps représenté le seul droit à l'initiative du salarié en matière de formation professionnelle.

Pour FO le nouveau dispositif CPF de Transition Professionnelle a des règles de prise en charge beaucoup plus strictes et restrictives. Le budget octroyé est fortement diminué.

FORCE OUVRIÈRE (2/2)

Une grande partie du budget de la formation professionnelle des salariés est retirée pour la donner aux Demandeurs d'Emploi.

Ceci est un Défi pour la Région qui doit faire de l'accès à la formation un premier niveau de qualification pour les publics les plus éloignés de la formation.

Les organismes de formation quant à eux, devront désormais repenser leur offre de formation et faire preuve de transparence.

De même cette individualisation va aussi changer le quotidien des entreprises qui devront construire des parcours avec leurs salariés.

La loi du 05 septembre 2018 modifie le système de financement de l'apprentissage.

FO s'inquiète en effet des conséquences de l'abandon du dispositif de subvention relevant des régions et de la taxe de l'apprentissage.

De même FO déplore la suppression des aides aux entreprises pour les jeunes de niveau III.

FO se félicite par contre de l'assouplissement des règles d'accès à l'apprentissage notamment le rehaussement de la limite d'âge de l'apprenti à 29 ans et la possibilité d'embauche tout au long de l'année.

Pour faire face à tout ce bouleversement le gouvernement a misé sur la création d'une seule agence destinée à gérer la logistique autour de la formation professionnelle : France Compétence première autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle. Par ce biais, FO déplore d'assister à la disparition du Paritarisme.

FO votera le Rapport.

CFTC (1/2)

Déclaration du groupe de concertation CFTC

Rapport relatif à la réforme de la formation professionnelle

Déclaration du groupe CFTC du 19 novembre 2019

Ce rapport de plus de 300 pages constitue une somme de connaissance proche de l'exhaustivité en matière de connaissance sur la formation professionnelle. Par les éclairages qu'il apporte, les questionnements qu'il introduit et les potentialités qu'il identifie, il constitue un outil que tout acteur de la formation pro en région sera amené à s'approprier. Dans le détail, on peut toujours ouvrir le débat sur tel ou tel aspect, mais cela resterait d'une approche partisane qui n'a que peu à voir avec l'esprit de la démarche.

S'agissant de formation professionnelle, la CFTC Hauts-de-France a une approche globale. L'avenir proche sera fait d'évolutions profondes pour de nombreux métiers, voire de disparitions pour d'autres par des avènements tels que l'intelligence artificielle, les transitions énergétique et écologique, la mondialisation mais pas que.

La formation professionnelle continue (FPC) et l'accompagnement des salariés constituent donc un enjeu majeur pour nos mandants, mais aussi pour les entreprises qui les emploient : il n'y a pas de dynamisme économique, donc d'emploi pérenne, sans qualification des salariés en cohérence avec les besoins du moment.

La formation professionnelle, à la suite de la formation initiale, constitue la première des réponses à la sécurisation des parcours professionnels qui nécessite mobilité, autrement dit, compétences pour s'adapter, évoluer, muter. Autant de facteurs qui manquent trop souvent actuellement au maintien des séniors dans l'emploi, le reclassement des salariés en inaptitudes en raison de la pénibilité du métier exercé.

Pour ce faire, la formation professionnelle doit être clairement identifiée par les salariés et les employeurs et :

- Répondre aux enjeux que l'on vient de citer

- Être diversifiée dans sa mise en œuvre afin de répondre aux besoins de toutes les catégories de salariés relevant d'entreprises de toutes nature, y compris en matière d'apprentissage ;

- Disposer de modalités d'accès – y compris pour l'apprentissage – adaptées à la grande diversité des salariés et des entreprises.

Endiguer la montée du chômage et soutenir l'attractivité des entreprises a conduit les gouvernements à différentes réformes plus ou moins acceptées : dialogue social, droit du travail, assurance-chômage, formation professionnelle sont autant de vecteurs des politiques de l'emploi. La CFTC constate que

CFTC (2/2)

le cumul de ces réformes ne constitue pas une politique de l'emploi donnant naissance à une stratégie globale. Une stratégie que la CFTC appelle de ses vœux et qu'elle souhaite déployée en coopération avec les acteurs locaux. La formation professionnelle, comme d'autres réformes, souffre de cette carence car chaque aspect est interdépendant, au final, de tous les autres.

Ces quelques observations formulées, la CFTC votera favorablement le document.

« MILIEUX ÉCONOMIQUES, » « ARTISANAT », « AGRICULTURE, PÊCHE ET RURALITÉ » (1/2)

Position de vote des groupes de concertation

« Milieux économiques, » « Artisanat », «Agriculture, pêche et ruralité »,

Portant sur le rapport relatif à « La Réforme de la Formation Professionnelle et à ses impacts pour la Région Hauts de France »

Tout d'abord, nous tenons à remercier l'ensemble du groupe de travail, qui sous l'impulsion de son vice -président, Philippe Rollet, et la plume des deux rapporteurs Jacques Coudsi et Yves Le Doujet, a produit un document argumenté de ce que la loi sur la réforme de la formation professionnelle apporte de nouveau sur un sujet qui impacte chacun d'entre nous.

La structuration du rapport en quatre grands chapitres permet une lecture claire et facilitée des différents enjeux :

- La formation professionnelle, enjeu majeur pour la société, les individus et le monde économique.

- Les outils et dispositifs pour la formation

- La réforme systémique, notamment la gouvernance et le financement de la formation

- La réforme et la Région Hauts de France et les territoires qui la composent.

Le rapport éclaire parfaitement le lecteur sur différents points qui posent problème. En effet si les entreprises elles-mêmes et aussi via les OPCA et le FPSPP constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage jusqu'à ce jour, la loi génère une reprise en main par l'Etat du système de la formation professionnelle qui remet en cause la gestion paritaire jusqu'à lors en vigueur :

- Concentration des moyens financiers par la centralisation de la collecte à compter de 2021 par l'URSSAF, en lieux et place des OPCA.

- Mise en place d'une seule structure, France Compétences, au détriment de la gestion paritaire, afin d'assurer la régulation financière et les orientations politique du système global.

- Suppression des Fongecif mise en place des CPRI, Disparition des COPAREF…

- Limitation de l'accès aux fonds mutualisés pour les entreprises de plus de 50 salariés, qui ne peuvent plus financer leur Plan de Compétence sur la contribution mutualisée. Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés : le financement de la formation de leurs salariés sur les fonds mobilisés, suppose de mobiliser leur CPF et/ ou la PRO/A.

Ceci étant posé, certains aspects de la loi explicitée dans ce rapport peuvent paraître plus positif, tels que le renforcement du rôle des branches professionnelles, la fin du monopole des Conseils Régionaux quant à l'ouverture des CFA, passage d'une logique d'offre à une logique de demande, reconnaissance du

« MILIEUX ÉCONOMIQUES, » « ARTISANAT », « AGRICULTURE, PÊCHE ET RURALITÉ » (2/2)

rôle de formateur de l'entreprise, obligation de certification pour tous les organismes de formation, libre choix laissé à l'entreprise des moyens de formation pour répondre à l'obligation légale.

Le groupe milieux économiques, Artisanat, Agriculture et Ruralité votera le rapport.

CFDT (1/3)

Assemblée plénière du CESER Hauts-de-France du 19 novembre 2019

Déclaration CFDT sur le rapport relatif à la réforme

de la formation professionnelle

et à ses impacts pour la région Hauts-de-France

La CFDT félicite le travail réalisé par les rapporteurs, les chargés de mission et l'ensemble de la Commission 1 sur cette réforme.

La CFDT tient tout de même à faire remarquer qu'entre une loi et son application, il y a quelques rouages à mettre en place et en particulier avec cette réforme qui nécessitera de nombreuses articulations comme par exemple entre le Plan d'Investissement Compétences (PIC) et l'Offre de Compétences locale.

Il faut être également vigilant à l'utilisation de l'intérim à outrance par certaines branches. Le refus de celles-ci de stabiliser la situation de leurs personnels et l'absence de formation pour ces derniers conduit au bout d'un certain nombre d'années à des problèmes de qualité des produits mais surtout à une pénurie des compétences dans les entreprises, voire même, à long terme, à une perte de certains métiers. Sur un autre plan, cela entraîne une paupérisation des classes moyennes avec de tels contrats de travail à minima et gonfle la dette des ménages.

Il est clair qu'il faut rendre les salariés mais également les agents des fonctions publiques employables et compétitifs mais pour quelle reconnaissance ? Est-ce la raison pour laquelle les entreprises ou les collectivités évitent que leur personnel monte en compétences ? N'est-ce pas plus simple de donner la possibilité, par exemple, à un opérateur de maintenance de devenir technicien de maintenance et ainsi permettre de faire rentrer du personnel avec moins de qualification en POE. Pour chacun des salariés, la reconnaissance de l'investissement dans le travail est un levier de santé et de motivation.

Avec cette réforme, comment fait-on rentrer les publics en insertion et les aider à monter en compétences ? Par ailleurs, pour résorber l'illettrisme, la CFDT demande à ce que se mettent en place des parcours avec des acteurs concernés afin que ces personnes sortent de cette situation et obtiennent une certification (CLEA,…). Être privé du droit de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation ne permet pas de s'insérer dans la vie professionnelle et sociale et d'exercer sa citoyenneté.

La CFDT est inquiète quant à la mise en œuvre des dispositifs et leur optimalisation. Sans oublier que le dispositif doit répondre d'abord aux besoins des personnes tout en répondant

CFDT (2/3)

aux besoins des entreprises et des territoires. Il faudra donc renforcer la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur la formation et plus particulièrement pour les demandeurs d'emploi.

Les petites entreprises, qui n'ont pas les moyens de bénéficier d'ingénierie de formation voir de service RH, devront être accompagnées par les OPCO. Ces derniers ont un rôle majeur en terme de GPEC en lien avec la CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale).

Il sera aussi important de suivre la qualité de service des prestataires choisis par la CPIR .

Pour la réussite de la réforme « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel», il ne faudra pas omettre le dialogue social qui sera crucial surtout après une remise en cause des partenaires sociaux au niveau de la gouvernance.

Cette loi confie aux CFA (Centre de Formation d'Apprentis) d'assurer la cohérence du parcours de formation entre les deux lieux de formation et d'organiser la coopération entre le maitre d'apprentissage et les formateurs. Les maîtres d'apprentissage sont les acteurs essentiels pour une ingénierie de l'alternance de qualité. Pour la CFDT, la fonction de maître d'apprentissage dans l'entreprise est primordiale pour l'accompagnement du jeune et la réussite de son parcours. C'est l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne l'apprentissage dans les lycées professionnels, la CFDT rappelle l'impérieuse nécessité pour l'Etat et la Région de veiller à garantir les moyens aux établissements pour qu'ils puissent fonctionner et assurer des formations de qualité sur l'ensemble du territoire régional. Cela passe notamment par une réelle formation des enseignants à l'accueil de nouveaux types d'alternants et le respect des équipes pédagogiques qui, sur la base du volontariat, enseigneront dans les classes où se côtoieront des formés aux statuts, contraintes et attentes, parfois fort différents. La voie professionnelle est une richesse de la Région, ne la détruisons pas.

De même, il faudra renforcer, pour les salariés, la place de l'entretien professionnel et le lier au CEP (Conseil en Évolution Professionnel) avec des montages identiques à ceux des demandeurs d'emploi.

Le CPF (Compte Personnel de Formation) avait été initié par les partenaires sociaux à travers l'ANI formation professionnelle de 2013. La CFDT demande que ce droit à la formation soit attaché à la personne. Non pas un droit qui se suffit à lui-même, mais un levier qui peut être mobilisé pour favoriser la capacité des salariés à construire leurs propres choix. D'où les enjeux d'accompagnement que défend la CFDT.

CFDT (3/3)

La CFDT est également préoccupée par la réforme de l'assurance chômage qui ne sera pas sans impacter l'accessibilité aux dispositifs.

La CFDT propose d'effectuer un bilan après une période d'un ou 2 ans et d'auditionner un panel d'acteurs/structures et de bénéficiaires. Ce qui permettrait dans un premier temps de jauger la pertinence des actions régionales de formation mises en place et dans un second temps d'évaluer si cette nouvelle loi correspond aux aspirations et besoins de l'ensemble de salariés et demandeurs d'emploi.

Le groupe CFDT votera favorablement le rapport.

CESER
Hauts-de-France
Conseil Économique, Social
et Environnemental Régional

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional Hauts-de-France
151 Avenue du président Hoover • 59555 LILLE Cedex • Tél. : 03 74 27 58 15
Pôle d'Amiens : 15 mail Albert 1er • BP 2616 • 80026 AMIENS Cedex 1 • Tél. : • 03 74 27 58 32

Téléchargez les rapports et avis du Ceser Hauts-de-France
sur le site ceser.hautsdefrance.fr