

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



16^{ème}

30, 31 JANVIER
ET 1^{ER} FÉVRIER 2019
BIARRITZ

UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Réforme de la formation,
de l'apprentissage et de l'orientation,
loi Avenir professionnel

Ensemble, relevons le défi des compétences !

Mise à jour au 24 janvier 2019

ORGANISATEUR



PARTENAIRES PRIVILÉGÉ



PARTENAIRES SILVER



PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



EXPOSANTS



PRESSE



DOSSIER DOCUMENTAIRE



FORMA' DIAG

FORMA'DIAG

En quelques clics, diagnostiquez
les besoins de formation
de votre territoire.

Les data au service des compétences



**Pôle
emploi.org**

Réforme de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation, loi Avenir professionnel

Ensemble, relevons le défi des compétences !



16^{ème}

UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

Chers lecteurs,

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

Quelques mois après sa promulgation le 5 septembre 2018 par le président de la République, la majorité des décrets d'application sont à ce jour publiés au Journal officiel. Le calendrier de mise en œuvre des réformes s'échelonne jusqu'en 2021.

Pour cette 16^{ème} édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, entièrement dédiée à la mise en œuvre de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, Centre Inffo vous propose deux nouvelles ressources documentaires : un dossier documentaire ainsi qu'une webographie, réalisée en partenariat avec les membres du réseau documentaire Ariane, en appui des ateliers, disponible sur le site dédié de l'Université <https://www.centre-inffo.fr/uhfp/2019/>.

Ce dossier présente sous forme de synthèse un point d'étape au 24 janvier 2019 de la mise en œuvre de la loi. Il décline les événements clés ainsi que les ressources documentaires incontournables pour appréhender le sujet. Il propose également l'intégralité des préconisations des rapports qui ont nourri les débats.

Cette mise à jour en ligne complète le dossier qui a été remis aux participants de l'Université. Elle intègre les dernières actualités au 24 janvier 2019.

Bonne lecture !

Le Département Documentation de Centre Inffo



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

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



walt.

LA VOIX DE L'ALTERNANCE

L'alternance ça envoie de l'avenir.



Walt. c'est un **chatbot messenger** qui répond à toutes les questions que peuvent se poser les jeunes et les familles sur l'Alternance, les métiers et les emplois proposés.

Accessible sur
Facebook Messenger

24/24 et **7/7**

<https://www.messenger.com/t/walt.community>

Walt. c'est aussi une **plateforme web** qui fédère tous les acteurs concernés par l'**Alternance** : les entreprises, les écoles, les candidats.

www.walt.community



Une initiative de 5 réseaux de CFA - AFTRAL, Maisons Familiales Rurales, Compagnons du Devoir, Groupe IGS, RenaSup - coordonnée par Opcalia/Octalia, soutenue par l'Association Nationale des Apprentis de France, le ministère de l'Éducation nationale et sous le haut-patronage du ministère du Travail.

Sommaire

Réforme de la formation professionnelle et de l'orientation

- p. 5 *Synthèse*
- p. 15 *Ressources documentaires*

Réforme de l'apprentissage

- p. 27 *Synthèse*
- p. 31 *Ressources documentaires*

Sélection documentaire

- p. 40 **Annexe "jaune" formation : les chiffres clés de la dépense**
Inffo formation n° 958, 15-30 janvier 2019
- p. 41 **Le conseil d'administration de France compétences confie sa direction générale à Stéphane Lardy**
Le Quotidien de la formation, 21 janvier 2019
- p. 43 **Installation officielle du Conseil d'administration de France compétences**
Communiqué de presse de France compétences, 17 janvier 2019
- p. 44 **Jérôme Tixier nommé président de France compétences**
Le Quotidien de la formation, 17 janvier 2019
- p. 46 **Les partenaires sociaux organisent l'après Copanef**
Le Quotidien de la formation, 21 janvier 2019
- p. 47 **Les étapes de la réforme : ce qui change en 2019**
Inffo formation n° 957, 1^{er}-14 janvier 2019
- p. 49 **Un référentiel qualité unique pour trouver un nouvel équilibre**
Inffo formation n° 957, 1^{er}-14 janvier 2019
- p. 51 **Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels passe le relais à France Compétences**
Le Quotidien de la formation, 21 décembre 2018
- p. 53 **Le ministère du Travail et la Caisse des Dépôts s'engagent pour le nouveau compte personnel de formation**
Communiqué de presse du 11 janvier 2019
- p. 55 **Compte personnel de formation : les prestataires de formation auront accès à l'application CPF au printemps 2019**
Inffo formation n° 956, 15-31 décembre 2018
- p. 56 **Compte personnel de formation, la suppression des listes éligibles**
Caisse des dépôts et consignations, décembre 2018
- p. 58 **Conversion du CPF en euros : un potentiel de 3 240 euros pour se former en 2019**
Le Quotidien de la formation, 26 novembre 2018
- p. 60 **Un outil pour appréhender les blocs de compétences**
Inffo formation n° 953, 1^{er}-14 novembre 2018
- p. 62 **Séminaire Afest : l'action de formation en situation de travail réinterroge la définition de l'action de formation**
Inffo formation n° 952, 15-31 octobre 2018





Sommaire

sommaire...

- p. 64 **Apprentissage : le ministère du Travail propose un pack méthodologique de ressources pour la fixation des coûts au contrat**
Le Quotidien de la formation, 9 janvier 2019
- p. 66 **Deux régimes de financement de l'apprentissage cohabiteront en 2019**
Le Quotidien de la formation, 14 décembre 2018
- p. 68 **Formation professionnelle et apprentissage : une réforme entre rupture et continuité**
Inffo formation n° 952, 15-31 octobre 2018
- p. 74 **Le ministère du Travail lance un appel à projet pour la préparation à l'apprentissage**
Le Quotidien de la formation, 11 octobre 2018
- p. 75 **Transition pour la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage**
Note DGEFP, octobre 2018
- p. 78 **Loi avenir professionnel : quelles transformations pour les acteurs de la formation et de l'apprentissage ?**
Inffo formation n° 950, 15-30 septembre 2018
- p. 88 **Les Opca et les opérateurs de compétences sont appelés à assurer une continuité de service pendant la transition**
Le Quotidien de la formation, 17 décembre 2018
- p. 90 **« Les nouveaux Opco deviennent des opérateurs techniques au service des entreprises », Jean-Marie Luttringer**
Inffo formation n° 952, 15-31 octobre 2018
- p. 92 **Rapport Marx-Bagorski : onze opérateurs de compétences pour transformer la formation professionnelle**
Inffo formation n° 950, 15-30 septembre 2018
- p. 94 **Le nouvel accord national interprofessionnel formation est finalisé**
Inffo formation n° 939, 1^{er}-14 mars 2018

Dossier réalisé par le Département Documentation de Centre Inffo

Laurence Le Bars, responsable du Département
l.lebars@centre-inffo.fr

Catherine Quentric, documentaliste
c.quentric@centre-inffo.fr

2019

Journal de la réforme de la formation



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



reforme.centre-inffo.fr



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

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

Cette synthèse propose un point d'étape au 24 janvier 2019, à travers notamment les principaux rapports qui ont nourri les débats. Pour chacune des deux réformes sont présentés les événements-clés et, dans un second temps, les ressources documentaires incontournables dans lesquelles est détaillée l'intégralité des préconisations des rapports.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ORIENTATION

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

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

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD (voir aussi les éditions du Quotidien de la formation des 18, 23, 27 février 2018 et 4 mars 2018)

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

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



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

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

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

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

► Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018

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

► Début des travaux parlementaires en mai 2018

Les rapporteurs du Parlement



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



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

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



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



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



Audition de la ministre du Travail le 23 mai 2018.



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

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

Les auditions à la commission des affaires sociales du Sénat



Table ronde sur la formation professionnelle du 16 mai 2018.

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

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

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

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

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

► Adoption par la commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale du projet de loi le 1^{er} juin 2018

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

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



Discours de présentation de Muriel Pénicaud le 11 juin 2018. [Consulter la vidéo et sa retranscription.](#)

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

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



[Voir les vidéos et les comptes rendus des séances publiques](#)

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

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

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

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

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

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

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



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

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



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

► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

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

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

[Communiqué de presse](#)



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

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

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



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

► Nouvel examen du texte au Sénat du 30 juillet au 1^{er} août 2018

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

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



[Voir la séance publique du 30 juillet 2018.](#)

► Adoption de la loi le 1^{er} août 2018

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

► Validation partielle du Conseil constitutionnel le 4 septembre 2018

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

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

► Promulgation de la loi le 5 septembre 2018



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

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

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

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

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

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

LES PRINCIPALES MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

La Caisse des dépôts et consignations met à disposition des organismes de formation un espace dédié www.of.moncompteformation.gouv.fr. En s'inscrivant sur ce site, les professionnels désireux de se positionner sur le marché du CPF monétisé pourront s'informer régulièrement sur les avancées des travaux de la CDC, de l'actualité de la mise en œuvre de la réforme, participer à des enquêtes et, à partir du premier semestre 2019, tester les fonctionnalités de la future application CPF dans sa version bêta.

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

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

► Echancier de mise en d'application de la loi

Un nouvel échancier est mis en ligne sur le site de [Légifrance](#) le 31 décembre 2018.

Stéphane Lardy est nommé, jusqu'à la désignation du titulaire, dans les fonctions de directeur général par intérim de France compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 (Arrêté du 17 décembre 2018, JO du 20.12.18).



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



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

► Action de formation

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

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

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

► Apprentissage

Primes à l'apprentissage

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

Maître d'apprentissage

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

Contrôle pédagogique des formations

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

Contrat d'apprentissage

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

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

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

Rémunération des apprentis

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

Aide unique aux employeurs d'apprentis

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

Détermination du niveau de prise en charge

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





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

Permis de conduire

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

► Certifications professionnelles

Cadre national des certifications

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

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

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

Commissions professionnelles consultatives

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

Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences

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

Conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux

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

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

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

► Compte d'engagement citoyen

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

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

► Compte personnel de formation (CPF)

Abondements

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

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

Conversion des heures en euros

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

Alimentation

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

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

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

Gestion par la Caisse des dépôts et consignations

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

Mobilisation par le salarié

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

Formations éligibles

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



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

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

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

► Conseil en évolution professionnelle

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

► Contrat de professionnalisation, expérimentations

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

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

► Contribution à la formation des entreprises

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

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

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

► France compétences

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

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

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

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

► Handicap**CDD «Tremplin»**

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

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

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

Entreprises adaptées

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

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

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

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





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

► Insertion par l'activité économique

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

► Jeunes

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

► Mayotte

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

► Opérateur de compétences

Composition du dossier de demande d'agrément

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail (JO du 29.12.18)

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

Pièces nécessaires au contrôle de service fait

[Arrêté du 21 décembre 2018](#) relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail (JO du 29.12.18)

Modalités de prise en charge des dépenses

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

► Orientation

DRONISEP

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

► Projet de transition professionnelle et commissions paritaires interprofessionnelles régionales

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

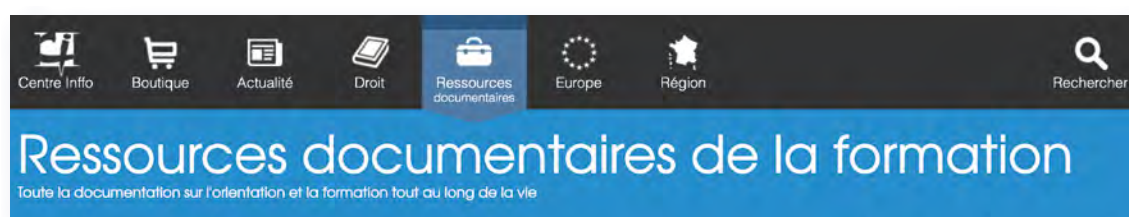
[Arrêté du 28 décembre 2018](#) fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (JO du 30.12.18)

► Reconversion ou promotion par alternance (ProA)

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

Consultez le dossier mis à jour des décrets sur le site www.centre-inffo.uhfp/2019

www.ressources-de-la-formation.fr, un site de Centre Inffo



ressources documentaires

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



OUTILS

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

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

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



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

PROGRAMME DE TRAVAIL

Programme de travail pour rénover notre modèle social

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

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





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

RAPPORT PUBLIC

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

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



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

RAPPORT

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

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



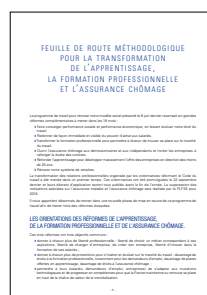
Jean-Pisani-Ferry
Paris: Premier ministre, septembre 2017, 68 p.

PLAN D'INVESTISSEMENT

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

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

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



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

FEUILLE DE ROUTE

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

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

- Donner à chacun plus de liberté professionnelle: liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, liberté de changer d'entreprise, de créer son entreprise, liberté d'innover dans la formation de ses salariés.
- Donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail: davantage de droits à la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi, davantage de places offertes en apprentissage, davantage de droits à l'assurance chômage.
- Permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences pour que la France maintienne ou retrouve sa place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation.

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



RÉFORME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

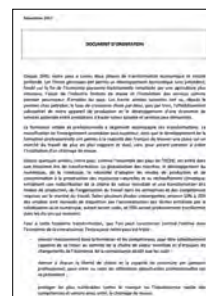
14- Apprécier de façon spécifique dans le nouvel outil national d'orientation et d'admission, qui remplacera l'APB, les profils des futurs bacheliers ultramarins des voies professionnelles et technologiques qui ont un projet de mobilité avec une meilleure pondération à leurs dossiers de candidature en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

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

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

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

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



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

DOCUMENT

Réforme de la formation professionnelle: document d'orientation

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



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



ENQUÊTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

RAPPORT

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

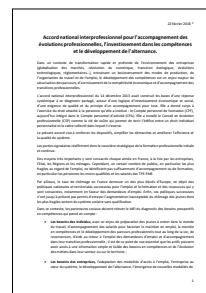
Ce rapport a été rédigé après des échanges avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et remis à Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 20 février 2018.

Il s'articule autour de 3 axes.

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

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

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



Paris, 22 février
2018, 52 p.

ANI

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



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

DOSSIER DE PRESSE

Transformation de la formation professionnelle

1- Tous les salariés verront leur compte personnel de formation (CPF) crédité de 500 € par an pour choisir leurs formations en toute liberté et plafonné à 5 000 € sur dix ans.

2- Pour les salariés non qualifiés, 800 € par an plafonnés à 8 000 € leur permettront de changer de catégorie professionnelle.

3- Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits.

4- Le CPF de transition apportera davantage de droits pour les formations longues.

5- Les formations seront facilement accessibles et évaluées en toute transparence. Une application mobile CPF permettra notamment de connaître ses droits acquis, les différentes formations certifiantes, s'inscrire directement à une formation, sans faire appel à un intermédiaire et sans validation administrative.

6- Un nouveau conseil en évolution professionnelle sera créé pour accompagner les salariés.

7- Les demandeurs d'emploi auront davantage accès à la formation.

8- Les TPE et PME bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation.

9- Simplification: les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (1 % formation et taxe d'apprentissage).

10- La cotisation formation professionnelle sera automatiquement collectée par les Urssaf, ce qui simplifiera les démarches administratives des entreprises.

11- La construction du plan de formation sera fortement simplifiée.

12- L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée.



Gouvernement français, 26 avril
2018, 455 p.

ÉTUDE D'IMPACT

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



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

RAPPORT

Évaluation des conventions d'objectifs et de moyens des Opca et Opacif

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



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

PROJET DE LOI

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

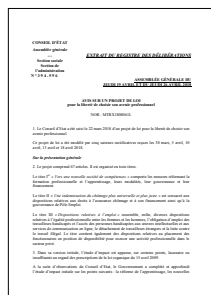
Les axes majeurs de la réforme de la formation professionnelle:

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

5 mesures phares de la réforme:

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



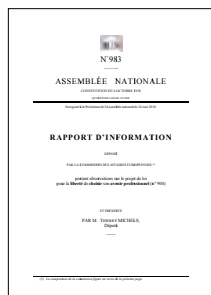


Conseil d'État
Paris: Conseil d'État, 30
avril 2018, 27 p.

EXTRAIT

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

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



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

RAPPORT D'INFORMATION

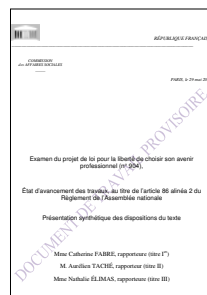
Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes portant observations sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



DOSSIER

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

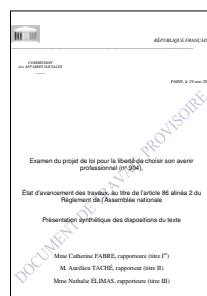
Ce dossier présente le texte du projet de loi, l'étude de son impact, l'avis du Conseil d'État, les avis des commissions, les amendements, le calendrier des auditions, l'agenda et les comptes rendus des débats.



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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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



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

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

Paris : Assemblée
nationale, 1^{er} juin 2018,
150 p.



ANNEXE

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

Paris : Sénat, 20 juin 2018, 174 p.



PROJET DE LOI

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

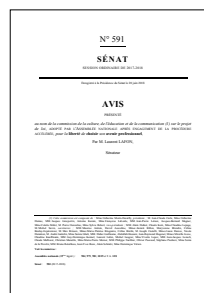


LA RÉFORME DE LA FORMATION : VERS UNE TRANSFORMATION PROFONDE DU SYSTÈME

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

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

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



AVIS

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





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

RAPPORT

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



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

TABLEAU COMPARATIF

**Rapport au nom de la commission
des affaires sociales sur le projet
de loi, adopté par l'Assemblée
nationale après engagement
de la procédure accélérée,
pour la liberté de choisir
son avenir professionnel.
Tome 2 – Tableau comparatif**

Tableau comparatif entre le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale et le texte adopté par la commission du Sénat en première lecture.



Commission des affaires sociales
du Sénat
Paris : Sénat, 27 juin 2018, 173 p.

PROJET DE LOI

**Projet de loi, adopté
par l'Assemblée nationale après
engagement de la procédure
accélérée, pour la liberté de
choisir son avenir professionnel –
Texte de la commission des
affaires sociales**



Michel Forissier, Catherine
Fournier, Philippe Mouiller,
Frédérique Puissat
Paris : Sénat, 2 juillet 2018, 4 p.

NOTE DE SYNTHÈSE

**Projet de loi pour la liberté de
choisir son avenir professionnel –
Note de synthèse**



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

RAPPORT FINAL

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

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



RAPPORT

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

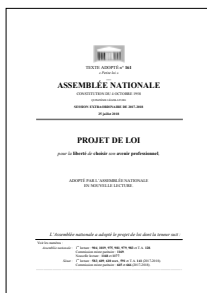


Michel Forissier, Catherine
Fournier, Philippe Mouiller,
Frédérique Puissat
Paris : Sénat, 26 juillet 2018, 374 p.

RAPPORT

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

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



PROJET DE LOI

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



Paris : Assemblée nationale,
1^{er} août 2018, 199 p.

TEXTE DÉFINITIF

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

Paris : Sénat, 25 juillet 2018,
142 p.

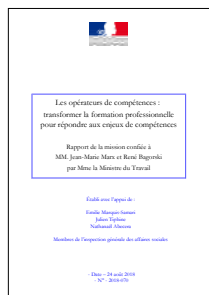


PROJET DE LOI

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



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



RAPPORT

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

Recommandations de la mission

Création des opérateurs de compétences

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

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

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

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

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

Gouvernance des opérateurs

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

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

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

Mise en oeuvre des missions des opérateurs

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

Etablir des coûts cohérents entre formations similaires de branches différentes.

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

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

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

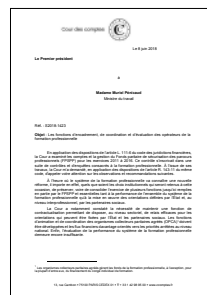
S'assurer que les opérateurs de compétences soient rapidement en appui des politiques d'emploi et d'insertion dans les territoires et les bassins d'emploi.

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

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

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

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

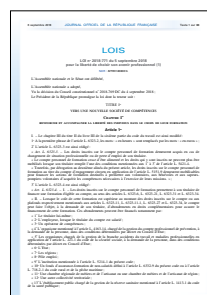


Paris : Cour des comptes,
8 juin 2018
[diffusé le 3 septembre 2018], 6 p.

RÉFÉRÉ

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

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



LOI

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



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

NOTE DE CADRAGE

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



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

DOSSIER

Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Sommaire du dossier

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



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

RAPPORT

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

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



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

DOSSIER

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

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

En support du séminaire, ce dossier documentaire propose une sélection d'articles d'actualité sur le sujet ainsi qu'une bibliographie.

D²OF, décembre 2018, 17.
Paris : D²OF



Datadock

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

À l'occasion d'un séminaire du Cnefop consacré à la qualité en matière de formation professionnelle, le GIE D2OF a dévoilé, lundi 17 décembre, les premiers résultats des contrôles conduits pour le compte d'une partie des financeurs membres de Datadock.

Après le lancement en janvier 2017 de la base de données Datadock recensant les organismes de formation déclarant respecter les critères qualité du décret de 2015, le GIE D2OF a lancé, à titre expérimental, une opération de contrôle commune à plusieurs financeurs. « Datadock est une base de données construite sur un prérequis de confiance », rappelle Stéphanie Lagalle, directrice d'Opcaim (métallurgie) et présidente du GIE D2OF. Lors du référencement d'un organisme de formation sur cette base de données, les vérifications portent sur la conformité des éléments de preuve fournis par rapport aux 21 indicateurs définis pour répondre aux six critères qualité. Le contrôle qualité réalisé a posteriori a pour but de vérifier la capacité d'un prestataire à respecter ces critères réglementaires.



Paris : Cnefop,
décembre 2018, 32 p.

DOSSIER

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



Lire les chroniques mensuelles
de Jean-Marie Luttringer sur le site
www.jml-conseil.fr

CHRONIQUES 2018

Chronique 142 : Dossier de la revue Droit social consacré à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Chronique 141 : L'abondement correctif au CPF, épée de Damoclès pour les entreprises occupant 50 salariés et plus

Chronique 140 : La formation en situation de travail (Fest) : quel cadre juridique pour une innovation pédagogique ?

Chronique 139 : Quelques observations et réflexions juridiques à propos du rapport « Bagorski/Marx »

Chronique 138 : La loi « avenir professionnel » organise le déclin du paritarisme de gestion de la formation professionnelle

Chronique 137 : Quel CPF pour les travailleurs non-salariés ?

Chronique 136 : Audition par la commission des affaires sociales du Sénat

Chronique 135 : « Le triangle d'or » de la nouvelle société de la compétence : France compétences, la Caisse des dépôts et consignations, l'URSSAF

Chronique 134 : La mort annoncée du CIF et sa transmutation en « droit de la transition professionnelle »

Chronique 133 : Réforme de la formation professionnelle : Delors 1971, Macron 2018. Le contexte, La vision, le droit

Chronique 132 : Le projet d'ANI formation du 22 février 2018 : la sécurité pour les salariés après la flexibilité pour les entreprises ?

Chronique 131 : Ce que serait une réforme « radicale et sans tabou » de la formation professionnelle en alternance

RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

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

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

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

► Des précisions sur le financement

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



Sylvie Brunet
Présidente de la section
Travail et emploi du Cese

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

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

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

► Avis du Conseil d'État le 30 avril 2018

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

► Début des travaux parlementaires en mai 2018

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

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





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

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

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

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

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

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

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

► Examen du texte au Sénat du 10 au 16 juillet

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

► Commission mixte paritaire le 16 juillet 2018

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

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

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



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

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

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

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



Voir la séance publique du 30 juillet 2018.

► Adoption de la loi le 1^{er} août

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



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

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

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



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

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

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

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

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



LES PRINCIPALES MESURES SUR L'APPRENTISSAGE

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

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

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

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

nombre d'apprentis qu'ils accueillent).

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

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

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

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

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

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





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

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

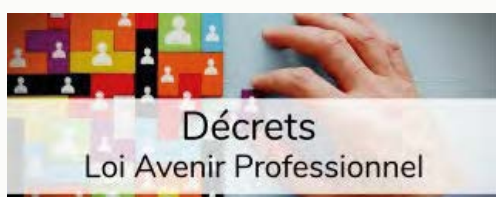
Le pack est composé des ressources suivantes, disponibles sur le [portail de l'alternance](#) :

- **Notice d'information pour déterminer le niveau de prise en charge des diplômes et des certifications préparés en apprentissage** : [PDF – 213 ko](#)
- **Support (PDF – 146 ko) détaillant le contenu des bases d'information mises à disposition à compter du 2 janvier 2019** :
- **Liste des coûts annuels de formation par apprenti publiés en préfectures et liste des opérateurs de compétences** : [Excel – 3 Mo](#)
- **Liste des opérateurs de compétences** : [Word – 14 ko](#)
- **Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017 par diplôme préparé lors de la formation et par branche d'employeurs d'apprentis** : [Excel – 3 Mo](#)
- **Indicateurs sur la distribution des coûts annuels de formation par apprenti et par diplôme et titre à finalité professionnelle** : [Excel – 247 ko](#)
- **Formulaire-type de réponse** : [Excel – 248 ko](#)



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

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



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

► Apprentissage

Primes à l'apprentissage

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

Maître d'apprentissage

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

Contrôle pédagogique des formations

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

Contrat d'apprentissage

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

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

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

Rémunération des apprentis

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

Aide unique aux employeurs d'apprentis

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

Détermination du niveau de prise en charge

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

Permis de conduire

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



ressources documentaires

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



PROGRAMME

Programme de travail pour rénover notre modèle social

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



RÉFORME DE LA FORMATION 2018 : LES POINTS À RETENIR

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

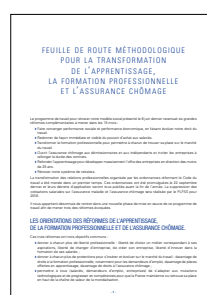


Régions de France
Paris: Régions de France,
8 novembre 2017, 16 p.

RAPPORT

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

(Voir la présentation du rapport).



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

FEUILLE DE ROUTE

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

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

- Donner à chacun plus de liberté professionnelle: liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, liberté de changer d'entreprise, de créer son entreprise, liberté d'innover dans la formation de ses salariés.
- Donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail: davantage de droits à la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi, davantage de places offertes en apprentissage, davantage de droits à l'assurance chômage.
- Permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences pour que la France maintienne ou retrouve sa place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation.



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



DIAGNOSTIC

Concertation sur l'apprentissage

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

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



LIVRE BLANC

Propositions pour une réforme ambitieuse de l'apprentissage

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

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



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

RAPPORT

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

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

Propositions au plan national :

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

Propositions au plan européen :

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



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



SYNTHÈSE

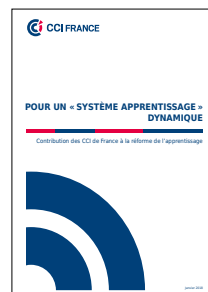
Synthèse des travaux du groupe « Alternance-apprentissage »

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

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

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

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



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

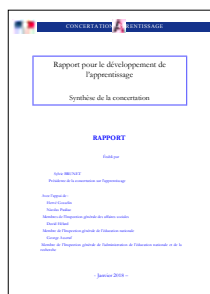
PROPOSITIONS

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

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

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

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



RAPPORT

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

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

Les 44 propositions ciblent en premier lieu les jeunes et leur famille. Elles reposent sur une amélioration de leur information notamment par des indicateurs de qualité des CFA, une meilleure préparation des jeunes avec la création d'un « sas » qui permette de bien préparer le jeune à l'entrée en apprentissage et un meilleur accompagnement tout au long du parcours d'apprentissage, y compris lorsqu'il y a rupture du contrat. Pour qu'ils soient davantage en prise avec les aspirations des jeunes, ces parcours doivent être sécurisés et fluidifiés, ce que visent ces propositions.

Le rapport formule également des recommandations en vue d'une meilleure prise en compte des contraintes de l'entreprise. Sont ainsi proposées la rédaction de référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins de l'entreprise ainsi que la suppression de certains freins réglementaires qui peuvent peser sur leurs choix d'embauche. Le maître d'apprentissage serait obligatoirement formé et verrait également son rôle valorisé.

Enfin, le rapport propose de faire évoluer la gouvernance actuelle de l'apprentissage. Cela passe notamment par la création d'une agence de l'apprentissage chargée de coordonner les acteurs, de donner de la visibilité aux jeunes et aux familles sur l'apprentissage ainsi que de simplifier les modalités d'accompagnement tout au long du parcours.

Extrait du Rapport Brunet

PROPOSITIONS

Les 44 propositions du rapport

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

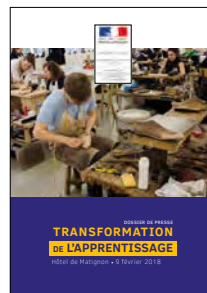
40- Inscrire tous les référentiels de certification dans une logique d'écriture en blocs de compétences et aller vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP et titres professionnels.

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

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

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

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



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

DOSSIER DE PRESSE

Transformation de l'apprentissage

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

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



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

DOSSIER DE PRESSE

« #DémarréTaStory, une campagne inédite de mise en valeur de l'apprentissage »

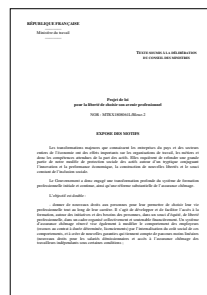
Le 23 avril, Muriel Pénicaud a lancé sa campagne sur les métiers de l'apprentissage depuis le Musée des Arts et Métiers à Paris. Les apprentis sont invités à témoigner, notamment sur Facebook, Instagram et Snapchat, pour raconter leur expérience et susciter des vocations, sous le hashtag #DémarréTaStory. Un kit de communication et des éléments pour créer sa propre story sont téléchargeables sur le site apprentissage.gouv.fr. Une quarantaine d'apprentis ont déjà été interviewés pour initier l'opération.

OUTIL

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

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

- Notice d'information pour déterminer le niveau de prise en charge des diplômes et des certifications préparés en apprentissage : [PDF – 213 ko](#)
- Support ([PDF – 146 ko](#)) détaillant le contenu des bases d'information mises à disposition à compter du 2 janvier 2019 :
- Liste des coûts annuels de formation par apprenti publiés en préfectures et liste des opérateurs de compétences : [Excel – 3 Mo](#)
- Liste des opérateurs de compétences : [Word – 14 ko](#)
- Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017 par diplôme préparé lors de la formation et par branche d'employeurs d'apprentis : [Excel – 3 Mo](#)
- Indicateurs sur la distribution des coûts annuels de formation par apprenti et par diplôme et titre à finalité professionnelle : [Excel – 247 ko](#)
- Formulaire-type de réponse : [Excel – 248 ko](#)



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

PROJET DE LOI

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

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

Les axes majeurs de la réforme de l'apprentissage :

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

Cinq mesures phares de la réforme :

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

Consulter toutes les références des textes législatifs

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





Le réseau des professionnels de l'information-documentation de l'apprentissage, l'orientation, la formation et l'emploi

Centre Inffo est l'expert national en charge d'analyser et de décrypter l'actualité de la formation professionnelle. Doté d'un département Documentation, il met à la disposition des professionnels de nombreuses ressources sur l'apprentissage, l'orientation et la formation tout au long de la vie, disponibles sur le site www.ressources-de-la-formation.fr.

Fort de cette expertise, Centre Inffo a mis en place, en avril 2012, le réseau documentaire Ariane.

Ses objectifs :

- Favoriser les échanges et mutualiser les pratiques
- Faciliter l'accès aux ressources documentaires
- Valoriser les fonds documentaires
- Promouvoir les travaux documentaires des membres du réseau
- Créer des partenariats par la réalisation de produits documentaires

Pour permettre à tous les professionnels de la formation d'être informés des travaux réalisés par l'ensemble des membres du réseau Ariane, Centre Inffo a créé un site internet accessible à tous :

<http://ariane.centre-inffo.fr>. Les internautes pourront ainsi mieux connaître les activités des centres de ressources représentés au sein du réseau, y trouver leurs actualités, les accès aux bases de données documentaires...

Les membres du réseau

- Afpa. Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
- Centre Inffo. Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- Centres et pôle académiques de ressources du réseau francilien de la formation tout au long de la vie du ministère de l'Education nationale
- Céreq. Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- CIDJ. Centre d'information et de documentation jeunesse
- Cnam-CDFT. Centre de documentation sur la formation et le travail - Conservatoire national des arts et métiers
- CNFPT. Centre national de la Fonction publique territoriale Ile-de-France - Délégation Première Couronne
- DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- France Stratégie
- IGEN-IGAENR. Inspection générale de l'Education nationale-Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche
- Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
- Ires. Institut de recherches économiques et sociales
- Onisep. Office national d'information sur les enseignements et les professions
- Universciences. Département Cité des métiers

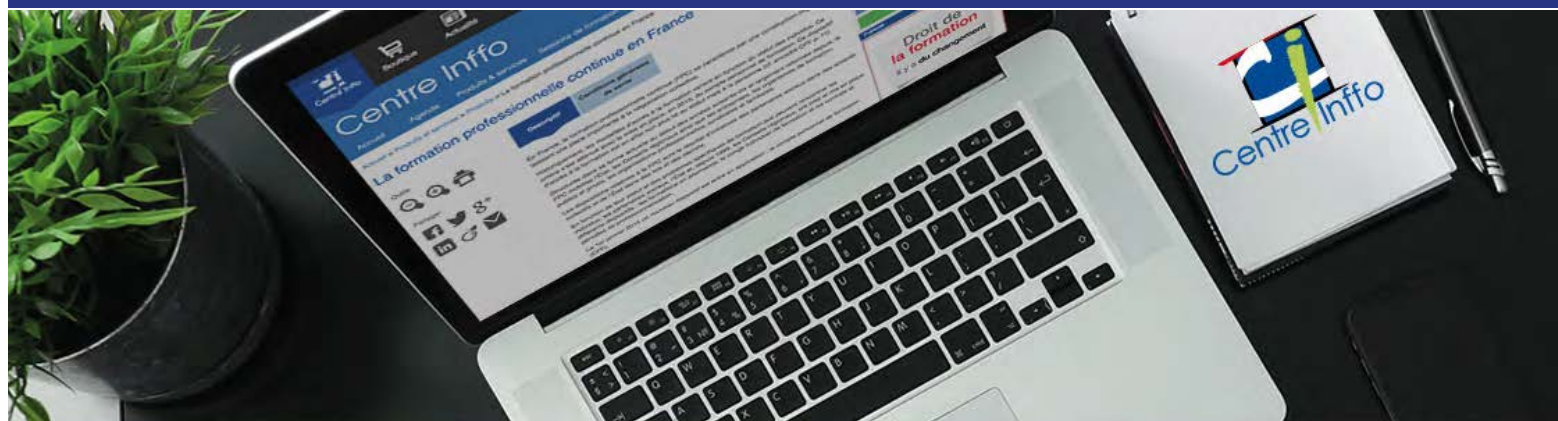
Le réseau Ariane se mobilise à nouveau pour la 16^e édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle qui se déroule à Biarritz du 30 janvier au 1^{er} février 2019 en contribuant à la réalisation de la webographie.

Pilote du réseau Ariane

Laurence Le Bars, responsable du département Documentation de Centre Inffo

l.lebars@centre-inffo.fr

Communiqué



Aperçu formation

Veille stratégique sur la formation et l'orientation professionnelles

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

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

Il complète utilement les publications de Centre Inffo : [le Quotidien de la formation](#), l'actualité quotidienne indispensable et [Inffo Formation](#), le bimensuel n° 1 des acteurs de la formation et de l'orientation.

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

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

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

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



ANNEXE "JAUNE" FORMATION : LES CHIFFRES-CLÉS DE LA DÉPENSE GLOBALE

L'annexe dite "Jaune" au projet de la loi de finances 2019 relative à la formation professionnelle est à présent en ligne sur le site Performance publique. Outre la présentation, à l'attention des parlementaires, du Budget 2019, elle délivre les chiffres consolidés 2016 (et des données provisoires pour 2017). Un document de 191 pages qui ne saurait être résumé en une seule. Mais voici quelques éléments.

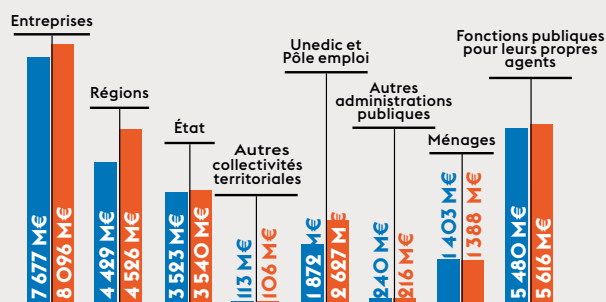
Infographie Centre Inffo

www.performance-publique.budget.gouv.fr

DÉPENSE TOTALE PAR FINANCEUR FINAL

En millions d'euros

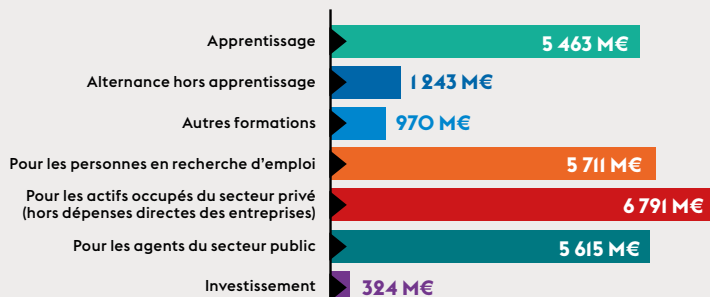
● 2015 ● 2016



Source : Dares

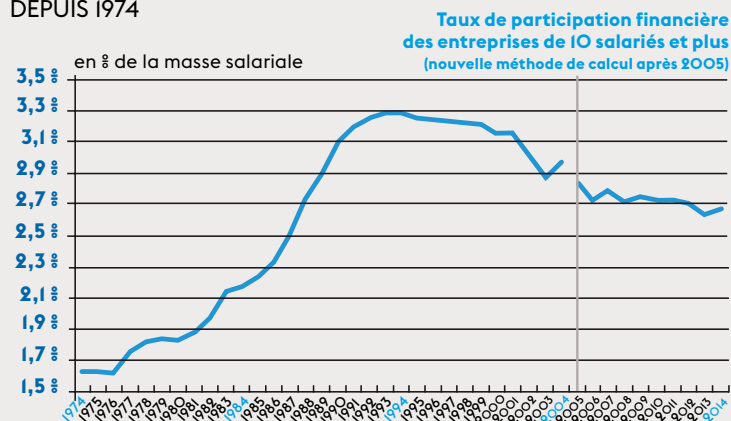
DÉPENSE GLOBALE PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE

En millions d'euros, en 2016



Source : Dares

L'ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES DEPUIS 1974



26,1 **MILLIARDS D'EUROS,**

C'EST LE MONTANT DE LA **DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE** EN 2016 (+ 5,6 %) – HORS DÉPENSES DIRECTES DES ENTREPRISES.

62,1 %

C'EST LA PART DES **FRAIS DE FORMATION** AU SENS STRICT DANS LA DÉPENSE GLOBALE (RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES 36,7 %, FRAIS D'INVESTISSEMENT 1,2 %).



907 **MILLIONS D'EUROS,**

C'EST LA COLLECTE DES **OPCA AU TITRE DU CPF** EN 2017. CE QUI A PERMIS DE FINANCER PLUS DE 256 000 ACTIONS.



LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 janvier 2019

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FRANCE COMPÉTENCES CONFIE SA DIRECTION GÉNÉRALE À STÉPHANE LARDY

L Le conseil d'administration de [France compétences](#) s'est réuni pour la première fois, jeudi 17 janvier. Après cette réunion d'installation, l'agenda de cette nouvelle instance de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage s'annonce chargé.

France compétences tenait son premier conseil d'administration jeudi 17 janvier. Selon le communiqué diffusé après cette réunion, le conseil d'administration a donné un avis favorable à la proposition du ministère du Travail de confier la direction générale à Stéphane Lardy, qui occupe cette fonction par intérim depuis le 1^{er} janvier, après avoir conduit les travaux de préfiguration de la nouvelle instance quadripartite. Stéphane Lardy doit maintenant être auditionné par le Parlement. Sa nomination pourra ensuite être officialisée par décret.

La nomination de Stéphane Lardy a reçu un avis positif, à l'exception de la CGT et des Régions qui se sont abstenues.

Compétences

« Stéphane Lardy est reconnu pour ses compétences », a fait valoir Laurent Munerot, représentant de l'Union des entreprises de proximité (U2P), auprès du Quotidien de la formation. De son côté, Michel Beaugas, de Force ouvrière, s'est montré tout aussi laudateur. « Le futur directeur général de France compétences a un CV à la bonne échelle. C'est une des personnes les mieux à même de diriger

l'institution », a-t-il expliqué. Pour sa part, Magali Bourdon, de la CGT, déclare : « Il ne s'agissait pas de contester la personne mais d'exprimer notre désaccord de principe quant au fait de ne pas avoir été consultés et de n'avoir qu'un seul candidat ».

Budget

Au cours de cette première réunion, le conseil d'administration présidé par Jérôme Tixier a approuvé un budget transitoire qui permettra à France compétences de fonctionner en attendant le vote, au mois de mars, du budget prévisionnel pour l'année 2019. Ce budget provisoire représente 80 % du budget de l'ancien Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, soit quelques 10 millions d'euros.

Convention

Une convention a également été signée entre France Compétences et l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle porte sur les modalités de financement de l'aide au permis de conduire pour les apprentis. Cette aide d'un montant de 500 euros est versée, sous conditions, par les centres de formation d'apprentis (CFA) qui sont ensuite remboursés par l'ASP.

Apprentissage et CEP

Désormais installée, la nouvelle instance quadripartite va s'atteler à des chantiers importants pour la mise en œuvre de la réforme.



En mars, France compétences va émettre des premières recommandations concernant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage déterminés par les branches professionnelles. À partir du mois d'avril, c'est le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui sera à l'ordre du jour. La nouvelle instance va lancer au printemps l'appel d'offres en vue de sélectionner, pour quatre ans, les opérateurs qui délivreront, à partir de 2020, cette prestation aux actifs occupés du secteur privé. Rapidement, France compétences aura ainsi à déterminer la part des fonds collectés attribuée aux différents dispositifs de formation en fonction du cadre fixé par un décret du 28 décembre 2018.

Commissions

Les quinze membres du conseil d'administration

organisés en cinq collèges se réuniront à nouveau en février. Cette séance sera, entre autres, consacrée aux règlements intérieurs du conseil et des commissions et à la charte déontologique.

Trois commissions (évaluation, recommandations et financement) se réuniront entre les séances plénières afin de préparer les délibérations, qui seront mises en ligne sur le site internet de France compétences. Dans un projet de règlement intérieur présenté aux membres de France compétences, quatre sièges par commission sont accordés aux partenaires sociaux : deux pour les

organisations syndicales et deux pour les organisations patronales. « *Le règlement intérieur sera voté lors de la séance du 14 février. Pour l'instant, les partenaires sociaux sont convenus que ces solutions n'étaient pas tout à fait satisfaisantes. Chaque organisation a fait part de sa volonté que chacun soit équitablement représenté* », a expliqué Laurent Munerot.

Calendrier

Le conseil d'administration a précisé son calendrier pour l'année à venir. Il se réunira une fois par mois jusqu'en septembre 2019 : 14 février, 7 mars, 4 avril, 16 mai, 13 juin. La réunion de rentrée aura lieu le 19 septembre. Le dernier rendez-vous de l'année 2019 est fixé au 12 décembre, avec une réunion intermédiaire le 10 octobre si nécessaire.

Missions

Outre l'organisation du CEP et la répartition des fonds mutualisés aux différents acteurs, France compétences a pour mission de réguler la qualité, les prix et les règles de prise en charge des actions de formation et de gérer les répertoires des certifications professionnelles en s'assurant de leur adéquation aux besoins du marché du travail.

Estelle Durand
Nicolas Deguerry
David Garcia

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE FRANCE COMPÉTENCES du 17 janvier 2019

17 Janvier 2019 à 9h30 - 11 rue Scribe, 75009, Paris

COMMUNIQUE DE PRESSE Installation officielle du Conseil d'administration de France compétences

Le premier conseil d'administration de France compétences s'est réuni, ce jeudi 17 janvier 2019, à l'initiative de son Président, Jérôme Tixier, en présence de l'ensemble de ses membres.

Il marque l'installation officielle de la nouvelle institution nationale publique, créée le 1^{er} janvier 2019, par [la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) du 5 septembre 2018.

France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, devenant ainsi la seule instance de gouvernance nationale. A travers ses missions, elle doit ainsi contribuer aux enjeux portés par la réforme, à savoir la simplification et la régulation du système pour permettre le développement des compétences et garantir notamment l'égalité d'accès à la formation de l'ensemble des actifs.

Le conseil d'administration a émis **un avis favorable à la proposition de la ministre du Travail de nommer Monsieur Stéphane Lardy en qualité de Directeur général de France compétences**. Avant installation définitive dans ses fonctions, il sera auditionné par le Parlement et sa nomination sera officialisée par décret.

Le conseil d'administration a **approuvé** :

- Un **budget transitoire de fonctionnement courant** de France compétences, pour permettre à l'établissement de fonctionner dans l'attente du vote au conseil d'administration de mars du budget prévisionnel pour l'année 2019 ;
- La signature d'une convention entre France compétences et l'Agence de services et de paiement (ASP) relative aux **modalités de financement de l'aide au permis de conduire pour les apprentis**, à hauteur de 500 euros par apprentis.

Les règlements intérieurs (du conseil et commissions) ainsi que **la charte déontologique** seront approuvées lors du prochain conseil d'administration du mois de février.

La feuille de route pour le 1^{er} semestre est déjà fixée. Parmi les priorités :

- l'émission des premières recommandations en direction des branches, relatives aux niveaux et règles de prise en charge des contrats d'apprentissage (mars 2019) ;
- le lancement du nouveau cadre juridique et opérationnel du Conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés (avril 2019).

Créée par [la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 \(art. 36\)](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences, est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Outre les missions confiées par la loi, elle regroupe les activités dévolues auparavant à la CNCP, au CNEFOP, au COPANEF et au FPSPP. France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Contact presse

presse@francecompetences.fr

01 81 69 01 52



JÉRÔME TIXIER NOMMÉ PRÉSIDENT DE FRANCE COMPÉTENCES

L Par décret du Président de la République publié au "Journal officiel" mercredi 16 janvier, Jérôme Tixier est nommé président du conseil d'administration de France Compétences.

Ancien directeur général des relations humaines de L'Oréal, Jérôme Tixier siège au conseil d'administration de la nouvelle institution nationale créée par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 en tant que personnalité qualifiée. Les quinze membres du conseil d'administration nommés pour trois ans se réunissent pour la première fois ce jeudi 17 janvier.

Selon le décret du 28 décembre 2018 sur l'organisation de France Compétences, le président a pour mission de s'assurer de la mise en œuvre des délibérations du conseil d'administration par la direction générale. Il lui revient aussi de signer, conjointement avec le directeur général, la convention triennale d'objectifs et de performance conclue entre France Compétences et l'État. En tant que

personnalité qualifiée, le président dispose de cinq voix sur un total de 110.

Direction des ressources humaines

Titulaire d'une maîtrise de droit et diplômé de Sciences Po Paris, Jérôme Tixier a effectué quasiment toute sa carrière au sein de L'Oréal. Il y est entré en 1980 après avoir été auditeur chez PricewaterhouseCoopers. En plus des fonctions de conseiller du président de L'Oréal qu'il occupe depuis 2007, il a été directeur général des relations humaines du groupe de 2011 à 2018. Auparavant, il a occupé différents postes de direction et notamment celui de directeur international des ressources humaines pour le compte de deux divisions du groupe.

Chevalier de la Légion d'honneur, Jérôme Tixier est vice-président du Centre européen d'éducation permanente (Cedep) et membre du comité d'éthique du barreau de Paris.

Estelle Durand

Les membres du conseil d'administration de France compétences

Représentants de l'État disposant de 45 voix au total :

Carine Chevrier (suppléant : Cédric Puydebois) pour le ministère chargé de la Formation professionnelle
Marie Chanchole (suppléant : Stéphane Paillaud) pour le ministère chargé du Budget
Rachel-Marie Pradeilles-Duval (suppléant : Jean-Luc Tronco) pour les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de l'Agriculture

Représentants des organisations syndicales de salariés disposant de 20 voix au total :

Philippe Debryune (suppléante : Aline Degay), pour la CFDT, 6 voix
Jean-François Foucard (suppléante : Marie Russo), pour la CFE-CGC, 2 voix
Maxime Dumont (suppléante : Aline Mougenot) pour la CFTC, 2 voix
Michel Beaugas, (suppléante : Angéline Ledoux) pour FO, 4 voix
Magali Bourdon (suppléant : Yves Delannoy) pour la CGT, 6 voix

Représentants des organisations professionnelles d'employeurs disposant de 20 voix au total :

Marie-Christine Oghly (suppléant : Max Roche) pour le Medef, 12 voix
Marie Dupuis-Courtes (suppléante : Karine Jan) pour la CPME, 5 voix
Laurent Munerot (suppléant : Olivier Coon) pour l'U2P, 3 voix

Représentants des Conseils régionaux disposant de 15 voix au total :

David Margueritte et Georgette Bréard (suppléants : François Bonneau et Christelle Morançais)

Personnalités qualifiées (désignées par un arrêté paru le 6 janvier) disposant de 10 voix au total :

Geneviève Mannarino et Jérôme Tixier (président)



LES PARTENAIRES SOCIAUX ORGANISENT L'APRÈS-COPANEF



Les partenaires sociaux viennent de créer l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Parmi ses missions figureront la gestion du certificat CléA, mais aussi l'appui à l'élaboration d'une offre de services pour le conseil en évolution professionnelle (CEP) des salariés.

Continuité avec le Copanef

1. Secrétaire confédéral CFDT, Philippe Debruyne était précédemment président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

3. Certificats CléA et CléA numérique, créés par le Copanef et validant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

4. Certificat de qualification professionnelle interbranche.

5. Certificat de compétences professionnelles interbranche.

6. Plan d'investissement dans les compétences.

Les missions de la nouvelle structure, fondée le 13 décembre, doivent encore être précisées par un accord national interprofessionnel (ANI) qui sera négocié dans le courant du mois de janvier. Dans l'attente de cet accord, un bureau provisoire de l'association a été nommé que préside Philippe Debruyne [1]. Dans un entretien au Quotidien de la formation, celui-ci se veut rassurant sur les intentions des partenaires sociaux : « *Nous ne nous inscrivons pas contre la réforme, l'association est dans la continuité du Copanef. Elle sera toujours un lieu de réflexion et de défense des positions paritaires.* » En matière de certification, l'association devrait également « *continuer à être la cheville ouvrière des partenaires sociaux sur les enjeux ne se traitant pas au niveau des branches* », précise-t-il. Seraient ainsi concernés le socle de compétences, l'interprofessionnel, ou encore le projet mené avec l'État sur le certificat de maître d'apprentissage.

Continuité du certificat CléA

La création de l'association paritaire en décembre, avant même l'ANI fixant ses missions, est à relier à la disparition du FPSPP [2] et du Copanef au 1er

janvier. « *L'association devait être effective au 20 décembre pour que lui soit voté le transfert des certificats CléA [3] et des systèmes d'information associés, de la charte nationale de la certification professionnelle et d'autres actions comme les CQPI [4] et CCPI [5]* », explique Philippe Debruyne. À l'heure actuelle, le bureau provisoire travaille à assurer la continuité de ces actions et notamment de CléA. « *Nous sommes en train de rappeler l'État à ses obligations. D'abord, sur les deux décrets CléA et CléA numérique à mettre à jour car renvoyant toujours au Copanef. Ensuite, sur le financement des évaluations préalables à CléA des demandeurs d'emploi, auparavant prises en charge par le FPSPP, et dont nous attendons la confirmation d'une prise en charge dans le cadre du Pic [6]* », détaille Philippe Debruyne.

Nouvelle mission sur le CEP

Si l'association se place dans la continuité du Copanef en matière de certification paritaire, elle assumera aussi, comme l'indique son nom, des missions en matière d'évolution professionnelle et plus particulièrement de CEP. « *Pour le coup, il s'agit d'une nouveauté* », estime Philippe Debruyne, qui explique : « *Les partenaires sociaux ont l'ambition de favoriser la réponse aux appels d'offres régionaux pour le CEP des actifs occupés, en s'appuyant sur l'expérience développée jusqu'à présent par les Opacif et les Fongecif.* » L'association devrait ainsi accompagner la création d'une offre de services sur le CEP dans chaque région. Mais le cadre précis de ce travail reste à préciser par le futur ANI qui sera négocié par les partenaires sociaux.

Raphaëlle Pienne

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 janvier 2019

L'événement

LES ÉTAPES DE LA RÉFORME

CE QUI CHANGE EN 2019

Première année de la mise en œuvre de la loi "Avenir professionnel", 2019 sera marquée par la création de nouvelles instances de gouvernance, l'entrée en vigueur du CPF monétisé et l'ouverture du marché de l'apprentissage.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

En novembre dernier, le Cnefop réuni en salle des accords du ministère du Travail.

La création de France Compétences le 1^{er} janvier 2019 donne le coup d'envoi de la mutation du système de la formation et de l'apprentissage. Cette instance nationale quadripartite assure désormais des missions stratégiques de régulation.

Ses fondations ayant été posées dès mi-octobre avec la nomination de Stéphane Lardy comme préfigurateur, France Compétences s'attelle à trois chantiers prioritaires : déterminer la répartition des fonds issus des contributions obligatoires des entreprises ; organiser la convergence des règles

de prise en charge des contrats d'apprentissage fixés par les branches professionnelles ; et lancer l'appel d'offres des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Une dizaine d'opérateurs de compétences

Autour de ce pilier de la gouvernance, les Opca doivent achever leur transformation d'ici au 1^{er} avril 2019. C'est à cette date en effet que tous les agréments des opérateurs de compétences seront délivrés. Ces nouveaux organismes paritaires doivent sans attendre remplir de nouvelles



L'événement

ACTEURS-CLÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2019



missions : accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans le développement des compétences, renforcer leur appui aux branches dans l'analyse des besoins et l'évolution des certifications professionnelles, et enfin financer les premières ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage non conventionnés par les Régions.

C'est sur ce terrain que les opérateurs de compétences sont le plus attendus en 2019. Pour le compte des branches, ils doivent en effet déterminer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour chaque titre ou diplôme préparé. Un élément essentiel pour la construction du modèle économique des CFA. Le gouvernement attend leur copie pour le 1^{er} février 2019. France Compétences aura jusqu'au 1^{er} avril pour arbitrer si besoin.

La grande majorité des nouveaux dispositifs voit le jour au 1^{er} janvier 2019

Nouveaux CFA dès 2019

Ce calendrier serré s'impose dans la mesure où la grande majorité des nouveaux dispositifs voient le jour au 1^{er} janvier 2019. Pour développer l'apprentissage au plus vite, deux systèmes de financement de l'apprentissage cohabitent cette année. Les CFA existants continuent à percevoir les subven-

tions des Régions. Les nouveaux entrants seront financés par les opérateurs de compétences sur des fonds issus de France Compétences dès que les niveaux de prise en charge seront connus.

Autre mesure phare : les heures acquises au titre du CPF sont converties au 1^{er} janvier en euros sur la base de 15 euros de l'heure. L'autonomie offerte aux actifs se concrétisera cet automne avec le lancement par la Caisse des dépôts et consignations de l'application mobile. Les organismes de formation qui veulent se positionner sur ce marché auront la possibilité de tester la version *beta* dès le printemps.

Avant la création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, les Fongecif prennent en charge les projets de transition professionnelle (CPF de transition) jusqu'au 31 décembre au plus tard. Et ce réseau, avec les Opacif, continue à délivrer le CEP jusqu'à la sélection par France Compétences des futurs opérateurs de l'accompagnement des actifs occupés. L'appel d'offres sera lancé en avril et les résultats connus en septembre.

C'est aussi au 1^{er} janvier qu'entrent en vigueur le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), le plan de développement des compétences en entreprise, l'élargissement de l'action de formation, l'évolution du système de certification professionnelle... Et courant 2019, les prestataires de formation auront un aperçu de la future certification qualité qui s'imposera à eux en 2021. ●

INFFO FORMATION
du 1^{er} au 14 janvier 2019

Stratégie

UN RÉFÉRENTIEL QUALITÉ UNIQUE POUR TROUVER UN NOUVEL ÉQUILIBRE

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) fait ses adieux : en 2019, France Compétences va lui succéder. À l'occasion de son dernier séminaire Qualité (Paris, 17 décembre 2018), il a fait le point sur le nouveau cadre légal. Entre continuité et exigences d'amélioration, c'est un modèle adapté au plus grand nombre qui se dessine.

Nicolas Deguerri et Estelle Durand

Lors du dernier séminaire Qualité du Cnefop, le 17 décembre 2018 à Paris, Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop, et Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.



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

2. Stéphane Rémy est adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

3. Comité français d'accréditation.

4. Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

Un continuum. Le 17 décembre 2018, lors du dernier séminaire Qualité du Cnefop¹, Stéphane Rémy (DGEFP)², l'a souligné : après la mise en œuvre du décret du 30 juin 2015 et le déploiement de Datadock, le gouvernement a souhaité passer à un "acte II". Objectifs ? *"Faire appel à des certificateurs accrédités, dont c'est le métier, garantis par le Cofrac³, dont c'est la mission."* Une manière d'apporter *"égalité et équité de traitement"* aux organismes de formation. Ceci, à travers la norme d'accréditation Iso 17065 et le référentiel national unique – en cours d'élaboration.

Bien appréhender l'ensemble de l'offre de formation proposée par les quelque 73 000 organismes de formation déclarés suppose, a rappelé Stéphane Rémy, d'ajouter aux actions de formation classiques, les bilans de compétences,

les actions de validation des acquis de l'expérience et, nouveauté, les actions de formation par apprentissage. Pour toutes ces actions et après audit par un certificateur accrédité de leur choix dans le cadre du référentiel unique, les organismes pourront obtenir le certificat qualité qui permettra de répondre aux exigences attendues au 1^{er} janvier 2021. Stéphane Rémy l'a précisé, une *"exception calendaire"* est prévue pour les CFA existants (qui n'ont pas connu l'étape 1 de la démarche qualité). Ils auront jusqu'au 31 janvier 2021 pour se mettre en conformité.

Croiser les regards

Conseillère technique en charge de la formation professionnelle et de la qualité au Cnefop, Béatrice Delay a insisté sur la co-construction collégiale du référentiel unique en cours d'élaboration. Un point confirmé et apprécié par l'ensemble des intervenants à la table ronde des acteurs, du ministère de l'Éducation nationale au Synofdes⁴, en passant par la FFP⁵, la Fnadir⁶ ou encore des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA).

Béatrice Delay a mentionné quatre axes structurants. Le premier vise à concilier haut degré d'exigence et niveau de généralité suffisant pour satisfaire l'ensemble des prestataires. Le second entend tirer ces derniers vers des pratiques vertueuses par une *"logique pédagogique et incitative et pas uniquement normative"*. Pour tenir compte de la diversité de l'offre et de ses mécanismes de fonctionnement, troisième axe, le Cnefop s'est attaché à spécifier les cas : ajustement des indicateurs relatifs à l'adaptation des moyens humains et techniques au contexte d'action des indépendants, rappel de la responsabilité du donneur d'ordre pour les sous-traitants, principe de proportionnalité du



Stratégie

“ Une logique pédagogique et incitative et pas uniquement normative ”

niveau attendu pour les formations courtes et non certifiantes, etc.

Enfin, et dans l'idée d'une évolution inscrite dans la continuité, le quatrième axe s'efforce de conserver les grandes lignes du corpus de critères issus du décret de 2015 tout en poursuivant un double objectif : d'une part, *“simplifier et clarifier”*, par exemple en distinguant mieux les différentes phases concernées par les indicateurs et ; d'autre part, *“amender et enrichir”*, par exemple par l'ajout d'un *“septième critère, orienté sur l'inscription du prestataire dans son environnement socio-économique et sa capacité à nouer des alliances avec des acteurs territoriaux”*.

Améliorer l'ensemble de la chaîne

Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi (et ancien président du Cnefop), a livré quelques convictions qui fondent, selon lui, la pertinence d'un tel chantier. Ainsi, la qualité ne peut se résumer à une certification mais s'inscrit dans une *“chaîne”*, qui va de l'analyse des besoins aux questions de relations à l'emploi et à l'entreprise, sans oublier les questions d'orientation, de contenus pédagogiques, de situations d'apprentissage, de politiques d'achat, etc. La qualité est aussi l'affaire de l'ensemble des partenaires : l'État et, demain, FranceCompétences, les Régions, les Opco, les entreprises, les organismes de formation et les partenaires sociaux : *“L'objectif n'est pas uniquement de contrôler un service fait, mais bien d'améliorer l'ensemble de la chaîne”*, insiste-t-il.

Contrôles Datadock : résultats favorables

À l'occasion de ce séminaire, le GIE D2OF⁷ a dévoilé les premiers résultats des contrôles conduits pour le compte d'une partie des financeurs membres de Datadock. Après le lancement en



LE CNEFOP, “MAISON COMMUNE”

Remerciant Catherine Beauvois pour ses quatre années de secrétariat général du Cnefop, Jean-Marie Marx, ancien président du Cnefop, a estimé que l'instance avait joué un rôle de *“maison commune”* et été un acteur *“important de la concertation et du suivi coordonné des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles”*. Et demain ? *“Les travaux ne vont pas s'arrêter là mais se poursuivre dans d'autres cadres”*, explique-t-il : *“France Compétences sera bien évidemment une instance de conseil importante, mais ne peut être la seule, car le conseil d'administration d'un établissement public fonctionne différemment d'une instance comme le Cnefop.”* D'où l'annonce de la poursuite de certains travaux, notamment dans le cadre de la gouvernance du Pic (plan d'investissement dans les compétences). *“Ce ne sera pas un conseil formel, mais une gouvernance qui associera régulièrement l'ensemble des acteurs pour continuer à travailler ensemble.”*

janvier 2017 de cette base de données recensant les organismes de formation déclarant respecter les critères qualité du décret de 2015, le GIE a lancé, à titre expérimental, une opération de contrôle commune à plusieurs financeurs. *“Datadock est construite sur un prérequis de confiance”*, a rappelé Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opcaim (métallurgie) et présidente du GIE. Les vérifications portent sur la conformité des éléments de preuve fournis par rapport aux 21 indicateurs définis pour répondre aux six critères qualité.

Après avoir élaboré une méthodologie de contrôle en 13 étapes, le GIE a constitué un échantillon de 800 organismes de formation. Les contrôles ont été effectués, pour l'essentiel, par quatre prestataires externes ainsi que par neuf Opca entre juin et décembre 2018.

Sur la base des rapports définitifs, c'est-à-dire réalisés après une phase contradictoire, le taux moyen de conformité aux six critères qualité est de 94,07 %. Dans le détail, le taux de conformité moyen est supérieur à 90 % pour tous les critères sauf pour le sixième, portant sur la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires (87,24 %). L'expérimentation montre par ailleurs que les organismes de formation disposant d'au moins une certification affichent un taux de conformité moyen supérieur à celui des autres prestataires. ●

✚ D'INFOS

Dossier documentaire - Séminaire du Cnefop du 17 décembre 2018 - L'étape II de la qualité en matière de formation : www.ressources-de-la-formation.fr



5. Fédération de la formation professionnelle.

6. Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis.

7. Groupement d'intérêt économique Datadock organismes de formation. www.data-dock.fr



LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 décembre 2018

LE FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS PASSE LE RELAIS À FRANCE COMPÉTENCES

Le 1^{er} janvier 2019, les équipes du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) rejoindront France Compétences, la nouvelle instance de régulation de la formation professionnelle créée par la loi du 5 septembre 2018. À l'occasion de ce passage de relais, le Fonds paritaire a publié, jeudi 20 décembre, un rapport retraçant ses neuf années d'activité.

Le conseil d'administration et la direction du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) s'apprêtent à « *remettre les clés* » à France Compétences. Le 1^{er} janvier 2019, le Fonds paritaire comme le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), va être absorbé par la nouvelle instance nationale quadripartite qui sera basée dans les locaux du Fonds paritaire, rue Scribe à Paris.

Accompagnement des équipes

Le transfert de ses équipes composées de 45 personnes a été préparé en amont. « *En avril, nous avons mis en place un plan d'action pour préparer la transformation* », indique Philippe Dole, directeur général du FPSPP. Il s'agissait notamment d'accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences sachant que le champ d'intervention de France Compétences sera plus vaste que celui du FPSPP. Impact de la réforme, droit et comptabilité publics ou encore

fonctionnement des répertoires des certifications professionnelles font partie des thèmes abordés dans les formations proposées aux équipes du FPSPP.

À l'occasion de ce passage de relais, le Fonds paritaire publie un rapport d'une soixantaine de pages retraçant ses neuf années d'existence. « *Nous espérons que le travail fourni servira à France Compétences et que, grâce à ce document, il y aura une continuité de services* », indique Pierre Possémé, président du FPSPP. Au cours de ses neuf années de mutualisation et de redistribution des fonds de la formation en direction des salariés et des demandeurs d'emploi, le FPSPP a financé 424 000 contrats de professionnalisation via la péréquation et consacré 4,3 milliards d'euros à des appels à projets en faveur des personnes les moins qualifiées, rappelle le vice-président Dominique Schott.

Innovation et évaluation

Ce dernier met aussi l'accent sur le travail fait en matière d'évolution des méthodes pédagogiques avec, entre autres, l'expérimentation portant sur les actions de formation en situation de travail (Afest), ou encore le « *combat important* » mené autour de l'évaluation des actions et du suivi des bénéficiaires de la formation. Sur le plan financier, le transfert va s'effectuer dans de bonnes conditions, selon Bertrand Demier, trésorier adjoint : le fonds paritaire devrait terminer l'année sur un excédent de trésorerie et « *un report à nouveau prévisionnel de 9,8 millions d'euros à minima* ».



Bilan satisfaisant donc, d'autant que la loi du 5 septembre valide des sujets tels que l'évaluation ou l'Afest sur lesquels s'est investi le FPSPP. Mais sur d'autres aspects, la réforme interroge l'équipe qui a piloté le fonds paritaire ces dernières années. Quelle sera notamment la place du paritarisme au sein de France Compétences ? Ce qui faisait la particularité de la gestion paritaire au sein du

FPSPP, c'était « la capacité à faire le lien entre les besoins des personnes dans les entreprises, d'ajuster en permanence les processus et de le faire d'un commun accord avec l'État », observe Philippe Dole.

Estelle Durand

Chiffres clés du FPSPP depuis 2009

- 10 milliards d'euros gérés
- 4,3 millions de personnes formées dont près de 2 millions de demandeurs d'emploi et plus de 2,3 millions de salariés
- 424 000 contrats de professionnalisation financés via la péréquation
- 4,3 milliards d'euros consacrés à des appels à projets au bénéfice de 3,2 millions de personnes
- 742 millions d'euros alloués pour le financement de la rémunération de fin de formation (R2F) en 7 ans
- 700 millions d'euros investis depuis 2015 au profit de la formation au titre du CPF des demandeurs d'emploi, soit 850 000 formations
- 277 millions d'euros consacrés à l'accès à l'emploi des jeunes par le financement de diverses actions y compris « Worldskills Competition » (Olympiades des métiers)



L'APEC,
ACTEUR DU CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE.

Découvrez l'ensemble de nos services sur apec.fr



NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE du 11 janvier 2019

GROUPE



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le ministère du Travail et la Caisse des Dépôts s'engagent pour le nouveau Compte personnel de formation

Paris, le 11 janvier 2019 - La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et le directeur général de la Caisse des Dépôts, Eric Lombard, ont signé la convention permettant à la Caisse des Dépôts d'engager les travaux de mise en œuvre du nouveau Compte personnel de formation.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme le Compte personnel de formation qui sera alimenté non plus en heures mais en euros. Elle instaure un parcours simplifié permettant à chaque usager de consulter ses droits, de connaître les formations accessibles en rapport avec son projet, de comparer leurs caractéristiques, de s'inscrire à la formation choisie puis de la payer.

Par le biais d'une application numérique, chaque actif disposera sur son CPF de 500 € par an pour se former et 800 € pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 € et 8 000 € sur dix ans. Les personnes à mi-temps, à 80 % des femmes, bénéficieront des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

La Caisse des Dépôts assurera le fonctionnement du service en ligne, la centralisation et la gestion des ressources finançant le Compte personnel de formation via un fonds ad hoc et le paiement des organismes de formation. Ce nouveau dispositif sera disponible en novembre 2019. À compter du printemps 2020, il sera complété par la gestion des abondements que les salariés pourront mobiliser notamment auprès des entreprises et des branches. Au total, plus de 30 millions de compte devraient être crédités.

La ministre du Travail renouvelle ainsi sa confiance dans la Caisse des Dépôts pour la mise en œuvre d'un dispositif particulièrement innovant et sans équivalent. Celui-ci est appelé à jouer un rôle central pour la promotion d'une société de compétence dont le gouvernement a fait une priorité nationale.

A cette occasion, Muriel Pénicaud a déclaré : « *L'appli CPF va rendre la formation accessible à chaque salarié et à chaque demandeur d'emploi. Il suffira de quelques clics pour choisir sa formation et s'inscrire, sans autorisation, intermédiaire ou dossier administratif. C'est un dispositif sur-mesure pour le plus grand nombre de nos concitoyens et pour que chacun ait la liberté de choisir son avenir professionnel grâce aux moyens technologiques les plus modernes* ».

Eric Lombard a précisé : « *La Caisse des Dépôts mobilise son expertise pour lutter contre les inégalités sociales et les inégalités des chances. Grâce à l'innovation déployée par les équipes, ce magnifique projet citoyen va transformer profondément le paysage de la formation professionnelle en France. Je suis fier que la Caisse des Dépôts devienne un acteur de référence de ce secteur essentiel* ».





A propos du groupe Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts et ses filiales constituent un groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique des territoires. Elle regroupe cinq domaines d'expertise : les retraites et la formation professionnelle, les gestions d'actifs, le suivi des filiales et des participations, le financement des entreprises (avec Bpifrance) et la Banque des Territoires.

<http://www.caissedesdepots.fr>

Contacts presse :**Caisse des Dépôts**

Groupe Caisse des Dépôts – Service presse : 01 58 50 40 00

 [@CaissedesDepots](https://twitter.com/CaissedesDepots)

Ministère du Travail

sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr / 01 49 55 32 21

Guide
PRO

EXPERTISE

Compte personnel de formation

**LES PRESTATAIRES
DE FORMATION AURONT ACCÈS
À L'APPLICATION CPF AU PRINTEMPS 2019**

Estelle Durand, journaliste à Centre Inffo

UN CHANTIER AGILE

1 L'application CPF, dont le lancement est prévu mi-octobre 2019, va permettre aux organismes de formation de proposer directement leur offre à 33 millions de personnes. La Caisse des dépôts et consignations (CDC) aura à gérer entre un et deux milliards d'euros destinés à financer le CPF et à construire une place de marché accessible à 95 000 organismes de formation, dont 10 000 susceptibles de proposer des actions de formation éligibles au CPF. Pour déployer ces premières fonctionnalités, la CDC s'appuie sur des équipes de techniciens, de juristes, de développeurs et de designers qui délivrent toutes les trois semaines de nouvelles versions de l'application afin de les tester auprès d'un panel d'utilisateurs. Ce vaste chantier est abordé en mode "agile" mais avec précaution.

POINTS DE VIGILANCE

2 La CDC veut créer des conditions de confiance et de transparence avant d'envisager des évolutions plus poussées. Parmi les points de vigilance, figure notamment l'élaboration du moteur de recherche qui permettra à

l'utilisateur de sélectionner son prestataire. Toutes les actions de formation seront présentées de la même manière. L'objectif étant de garantir une égalité d'accès au marché pour l'ensemble des organismes de formation, quelle que soit leur taille. Autre point d'attention : les conditions générales de vente, qui vont être décidées par les pouvoirs publics, doivent permettre de créer une relation équilibrée entre les usagers et les organismes de formation.

3 LISIBILITÉ DE L'OFFRE ET RÉACTIVITÉ

Sur le terrain, ce nouvel outil d'accès aura un impact sur les prestataires. En pratique, ils n'auront pas nécessairement

à renseigner les disponibilités de leur formation en temps réel. Il s'agira davantage d'apporter des informations claires sur leur offre et de répondre rapidement à des demandes de renseignement ou d'inscription provenant de l'application. D'où des travaux potentiels à mener en termes de présentation de leur offre et de la logistique. Pour les accompagner dans ces transformations, la CDC a mis en place un site (www.of.moncompteformation.gouv.fr) destiné à les informer et à répondre à leurs questions. Après une présentation à un panel représentatif de dix à quinze organismes, l'application sera accessible à l'ensemble des prestataires au printemps 2019 afin qu'ils puissent la tester en grandeur réelle. ●



CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

décembre 2018

à compter du 1er janvier 2019



Compte personnel de formation

La suppression des listes de formations éligibles

Objectif : simplifier et élargir le dispositif

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel > Article L.6323-6 du code du travail

Une liste universelle de certifications pour tous les usagers

- Certifications enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) (article L.6113-1)
- Certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (article L.6113-5) qui correspondent à l'inventaire actuel
- Accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience)
- Bilan de compétences
- Permis de conduire B + Permis de conduire C
- Accompagnement à la création et reprise d'entreprise

Liste élargie aux formations du PRF* pour :

* Programme Régional de Formation

- Les demandeurs d'emploi (article L.6323-21)
- Les personnes handicapées accueillies dans un ESAT -établissement et service d'aide par le travail- (article L.6323-34)

COMPOSITION DE LA LISTE UNIVERSELLE ÉLARGIE

Référentiel = Certif Info

- Certifications enregistrées au RNCP, au répertoire spécifique et les formations accessibles à tous (bilan de compétences, accompagnement VAE...)
- Mise à jour quotidienne dans le SI-CPF



Référentiel = Offre Info

- Actions non certifiantes du PRF:
- être à l'état actif
 - avec un code financeur « 2 » correspondant aux collectivités territoriales et conseils régionaux,
 - ou un code « 4 » correspondant à Pôle Emploi,
 - ou un code « 7 » correspondant à l'Agefiph
- sont extraites de ce référentiel



Liste universelle
de formations
éligibles au Compte
personnel de formation
élargie au PRF

IMPACTS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LISTE UNIVERSELLE

Création de nouveaux codes (1)		Les critères d'éligibilité disparaissent en amont de la recherche (2)	
Génération d'un nouveau code unitaire pour chaque certification rattachée à un code RNCP ou répertoire spécifique au 2 janvier 2019		Sur le portail titulaire (SL6) les critères d'éligibilité sont remplacés par deux questions : • Quoi ? Mots clés ou nom de la formation • Où ? Code postal	
Mise à disposition sous Cispéo d'un fichier recensant l'état et la composition des certifications et actions de formations au 31 décembre 2018		Sur le portail gestionnaire (SL5) les critères d'éligibilité n'existent plus, la seule possibilité est une recherche par : • Code CPF • Mots clés	
Mise à disposition sous Cispéo d'un fichier recensant l'état et la composition des certifications et actions de formations en 2019 et les années suivantes		À noter : ces éléments seront demandés dans les éléments constitutifs du dossier de formation à des fins statistiques et d'analyse des dossiers de formation du Compte personnel de formation	
Fin des éditeurs de listes		Évolution des activités de gestion	
Au 31 décembre 2018, les habilitations des éditeurs de listes sont supprimées		La base des certifications éligibles est automatisée et ne nécessite aucun acte de gestion	
Le rôle d'éditeur de liste est assuré par la Caisse des Dépôts		Fin de l'activité d'accompagnement des éditeurs de listes	
La ligne téléphonique dédiée ne sera plus opérationnelle à compter du 1er avril 2019		Début du rôle d'éditeur de liste pour la Caisse des Dépôts : seul interlocuteur des certificateurs et des organismes de formations en cas d'incidents techniques sur la mise à jour de la liste	
L'adresse mail est maintenue (contact des opérateurs de conseil en évolution professionnelle et les financeurs)			

ZOOM (1)

Péremption des codes CPF au 31 décembre 2018

- Tous les codes CPF existants seront maintenus en base pour ne pas impacter les dossiers de formation et en permettre la consultation.
- Ils ne seront plus visibles par les usagers (via la recherche par mots clés ou par code CPF).
- Ils resteront utilisables par les gestionnaires externes jusqu'au 30 juin 2019 pour leur permettre de saisir des dossiers à posteriori dans le Si-CPF (reprise d'antériorité uniquement). Sauf :
- Maintien des codes CPF actuels pour les prestations
 - Accompagnement VAE (code 200)
 - Bilan de compétences (code 202)
 - Accompagnement créateurs et entrepreneurs d'entreprise (code 203)
 - Permis B (code 206) + Permis C (code 210)
 - Cléa (code 201) + évaluation préalable Cléa (code 207) + évaluation finale Cléa (code 208)
- Maintien des codes CPF actuels pour les actions de formation non certifiantes relevant du PRF.

ZOOM (2)

Modification de l'engagement de l'utilisateur

- Il porte désormais uniquement sur l'accord de principe pour mobiliser ses droits et sur le choix de la certification, indépendamment de son statut :
 - Possibilité pour les gestionnaires externes de modifier les données « statut » ;
 - « département du lieu de travail ou de résidence » et « code APE » même pour un dossier engagé.

- Possibilité pour les gestionnaires internes de modifier les données « statut », « département du lieu de travail ou de résidence » et « code APE » sur tous les dossiers quel que soit leur état.

Certaines données ne sont plus préremplies depuis le profil de recherche

- Statut
- Département du lieu de travail ou du lieu de résidence
- Code APE

Ces données restent néanmoins obligatoires pour la validation du dossier et doivent donc être renseignées pour atteindre une barre de complétion à 100%.

Impacts sur les dossiers initiés avant le 1er janvier 2019

- Pour les dossiers « en cours » avant 1er janvier 2019 initiés par un usager sans intervention d'un gestionnaire : suppression des dossiers car les codes utilisés ne seront plus valables en 2019 :
 - > Il faut donc ressaisir les dossiers avec les nouveaux codes dès 2019.
- Pour les dossiers « validés » avant le 1er janvier 2019 : suppression de la mention des critères d'éligibilité dans la zone d'engagement de l'utilisateur.
- Pour les dossiers « clos » avant le 1er janvier 2019 : suppression de la mention des critères d'éligibilité dans la zone d'engagement de l'utilisateur.

Impact au niveau de la validation du dossier

- Maintien de la possibilité de valider un dossier 6 mois après la péremption du code CPF auquel il est rattaché.

CALENDRIER D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT



CONVERSION DU CPF EN EUROS : UN POTENTIEL DE 3 240 EUROS POUR SE FORMER EN 2019

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation et du compte personnel de formation seront converties en euros en 2019, à raison de 15 euros par heure. À l'occasion d'une matinée organisée le 22 novembre par Centre Inffo des représentants de la DGEFP reviennent sur cette disposition et ses conséquences pour les bénéficiaires.

C'est l'une des mesures phare de la loi du 5 septembre 2018. Pour plus de lisibilité, le compte personnel de formation (CPF) des actifs ne sera plus alimenté en heures mais en euros. Cette mesure s'appliquera pour les droits acquis en 2019. Les bénéficiaires verront donc leur compte crédité de 500 euros (800 euros pour certains publics) au premier semestre trimestre 2020.

D'ici là, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (Dif) et du compte personnel de formation (CPF) seront converties en euros, « à raison de 15 euros par heure », selon le [projet de décret](#) examiné par le Cnefop [1], le 20 novembre. « On ne gomme pas le passé, le système se construit sur des acquis, ceux du droit individuel à la formation et ceux du compte personnel de formation », a rappelé Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP [2], lors d'une matinée organisée par Centre Inffo, jeudi 22 novembre, dans le cadre du cycle « Dessine-moi la réforme ».

2 880 euros au 1^{er} janvier 2019

Au moment où le taux de conversion entrera en vigueur, le 1^{er} janvier 2019, un salarié qui n'a jamais mobilisé son Dif (120 heures) et qui dispose encore de son stock d'heures de CPF acquises depuis 2015 (72 heures) aura donc 2 280 euros sur son compte. À cette somme viendront s'ajouter, au courant du premier semestre 2019, 360 euros pour les 24 heures acquises au titre de l'année 2018, soit potentiellement un total de 3 240 euros, comme le montre la simulation effectuée par Fouzi Fethi, responsable du pôle droit et politique de formation de Centre Inffo.

L'alimentation des comptes se fera ensuite, en droit commun, sur la base de 500 euros par an, dans la limite de 5 000 euros, « un plafond d'alimentation qui n'empêche pas les abondements », rappelle Gabrielle Hoppé, directrice de projet chargée de la mise en œuvre du CPF au sein de la DGEFP.

Dif périssable

Au premier trimestre 2020, un bénéficiaire n'ayant pas mobilisé ses droits disposera donc d'un capital de 3 740 euros. « Il faut arrêter de dire qu'avec la monétisation on ne peut plus faire de formation, ce n'est pas vrai », a tenu à préciser Gabrielle Hoppé. Selon elle, l'examen des 1,7 million de dossiers CPF clos montre que pour 80 % d'entre eux, les coûts pédagogiques sont inférieurs à 3 740 euros.



1. Conseil national de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles
2. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 décembre 2018

Cependant, les bénéficiaires devront tenir compte du fait que les droits acquis aux titres du Dif (120 heures, soit 1 800 euros) ne sont utilisables que jusqu'au 31 décembre 2020. « *S'ils ne sont pas mobilisés, les droits liés au Dif sont perdus* », confirme Gabrielle Hoppé. Au premier janvier 2021, le solde d'un actif n'ayant pas mobilisé ses droits pourrait donc être ramené à 1 940 euros.

À partir de janvier 2019, les bénéficiaires seront informés de leurs droits en heures et en euros. Ce double affichage sera maintenu jusqu'à ce que la gestion des fonds alloués au CPF soit confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Estelle Durand

BIENVENUE DANS LE MONDE DES POSSIBLES



FORMATIONS RH ET MANAGEMENT



UNE GAMME COMPLÈTE DE PROGRAMMES

- Titres RNCP Bac +2 à Bac+5
- Blocs de compétences
- VAE

TRANSITION - RECONVERSION - DÉVELOPPEMENT - INTRA/PROJETS D'ENTREPRISE

01 80 97 56 99

Paris ▪ Lyon ▪ Toulouse

www.formationcontinue.groupe-igs.fr

Nos certifications et labels de qualité



La qualification OPQF porte uniquement sur les activités FPC définies par le Code du Travail.

Plus d'informations sur www.groupe-igs.fr/certifications-et-labels-de-qualite


GROUPE IGS
FORMATION CONTINUE



UN OUTIL POUR APPRÉHENDER LES BLOCS DE COMPÉTENCES

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

Nicolas Deguerry

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

LA SOLUTION

QUI ?

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

QUOI ?

La base de données

des certifications et blocs de compétences.

POUR QUI ?

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

OÙ ?

En ligne :

www.certifications-blocs-competenances.f



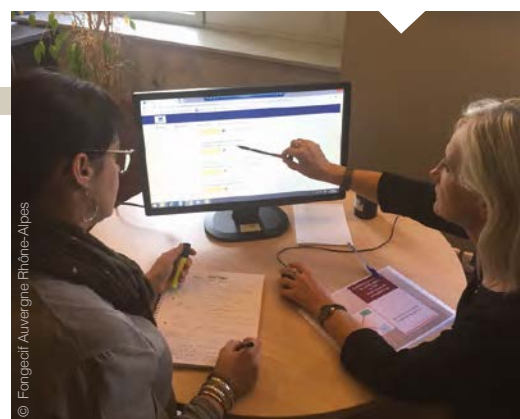
Vers une nouvelle société de compétences. Le titre 1^{er} de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est sans ambiguïté :

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

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

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

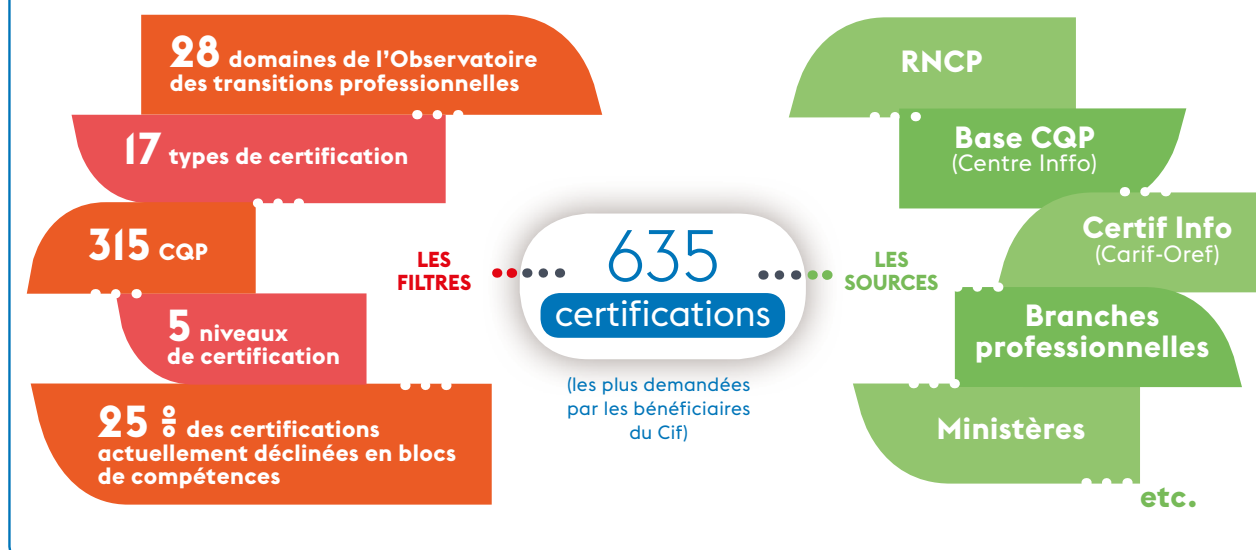
Chaque métier décrit un certain nombre de connaissances et de compétences nécessaires pour l'exercer. Depuis la loi de 2014, il est demandé aux organismes cer-



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

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

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

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

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

Facilitation de l'ingénierie financière

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

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

Créer du lien

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

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



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



SÉMINAIRE AFEST

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

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

Nicolas Deguerre et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

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

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

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

Souplesse

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

L'événement

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

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

Réflexivité

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

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

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

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



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

Déploiement

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

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

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

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



APPRENTISSAGE : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PROPOSE UN PACK MÉTHODOLOGIQUE DE RESSOURCES POUR LA FIXATION DES COÛTS AU CONTRAT

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



1. Répertoire national de la certification professionnelle

Le chantier est énorme. Il s'agit de mettre en œuvre le volet apprentissage de la loi du 5 septembre 2018. Laquelle instaure un financement des centres de formation d'apprentis (CFA) déterminé par le coût des contrats. Selon la loi, il revient aux branches professionnelles, avec le soutien des opérateurs de compétences, de fixer les taux de prise en charge d'ici au 1^{er} février 2019. Exerçant son rôle d'appui technique, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle se propose d'outiller les acteurs en diffusant un ensemble de ressources auprès des branches professionnelles et des Opca, devenus opérateurs de compétences à titre transitoire depuis le 1^{er} janvier.

Deux méthodes

Six ressources composent le pack, à commencer par une note de méthode de neuf pages pour déterminer le niveau de prise en charge des diplômes et des certifications préparées en apprentissage. Deux méthodes, indicatives et non prescriptives, sont proposées. La première repose sur l'utilisation des coûts annuels de formation par apprenti publiés par les préfetures de Région ; la seconde implique un travail analytique des informations comptables des CFA préparant aux diplômes ou titres intéressant la branche professionnelle. Pour chacune de ces méthodes, le document suggère les étapes à suivre.

Les ressources

Suit un support de présentation détaillant le contenu des bases d'information mise à disposition au format Excel. La première base permet d'accéder à la liste des coûts annuels de formation par apprenti, centre de formation et diplôme. Les données sont issues des listes préfectorales, avec redressement des libellés et codes diplômes RNCP [1], pour les harmoniser avec la codification Éducation nationale des diplômes et certifications préparés par la voie de l'apprentissage. Est également proposée une liste des opérateurs de compétences,

aujourd'hui limitée à la liste des 20 actuels Opca détenteurs d'un agrément provisoire depuis le 1^{er} janvier.

La deuxième base permet de consulter les effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017, par diplôme préparé lors de la formation et par branche employeur. Elle a été élaborée grâce à Ari@ne, la base nationale des contrats d'apprentissage, qui recense 420 000 apprentis en 2017.

Par croisement des deux premières, une troisième base permet d'indiquer la distribution des coûts annuels de formation pour plus de 2 800 diplômes ou titres à finalité professionnelle. Des filtres permettent de connaître, diplôme par diplôme, le coût annuel de formation en deçà duquel se situent les contrats de 10, 25, 50, 75 et 90 % des apprentis. Le coût annuel moyen par apprenti préparant un même diplôme est également présenté.

Enfin, un formulaire-type est proposé aux branches pour leur permettre de transmettre leurs coûts contrat aux Opco, eux-mêmes ensuite chargés d'informer France compétences.

Toutes les ressources sont disponibles sur le [portail de l'alternance](#) :

- **Notice d'information pour déterminer le niveau de prise en charge des diplômes et des certifications préparés en apprentissage** : [PDF – 213 ko](#)
- **Support (PDF – 146 ko) détaillant le contenu des bases d'information mises à disposition à compter du 2 janvier 2019** :
 - Liste des coûts annuels de formation par apprenti publiés en préfectures et liste des opérateurs de compétences : [Excel – 3 Mo](#)
 - Liste des opérateurs de compétences : [Word – 14 ko](#)
 - Effectifs d'apprentis au 31 décembre 2017 par diplôme préparé lors de la formation et par branche d'employeurs d'apprentis : [Excel – 3 Mo](#)
 - Indicateurs sur la distribution des coûts annuels de formation par apprenti et par diplôme et titre à finalité professionnelle : [Excel – 247 ko](#)
 - Formulaire-type de réponse : [Excel – 248 ko](#)

Nicolas Deguerry



DEUX RÉGIMES DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE COHABITERONT EN 2019

Les modalités de financement des formations en apprentissage vont profondément évoluer à partir du 1er janvier 2020. Les nouvelles règles du jeu seront fixées le 1er avril 2019. Pour un double objectif : donner de la visibilité aux centres de formation d'apprentis (CFA) existants d'une part. Encourager le développement de nouvelles offres l'année prochaine, d'autre part. À l'occasion d'un rendez-vous organisé jeudi 13 décembre par Centre Inffo dans le cadre du cycle « Dessine-moi la réforme », Alain Druelles, conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail, fait le point sur le nouveau mécanisme de financement et sur le rôle des acteurs impliqués : France Compétences, branches professionnelles, opérateurs de compétences et Régions.

À partir de 2020, les CFA seront financés par les opérateurs de compétences en fonction du nombre d'apprentis accueillis en formation. Les branches professionnelles ont jusqu'au 31 janvier 2019 pour déterminer le niveau de prise en charge des contrats pour chaque diplôme ou titre préparé, selon les règles fixées par un [décret](#) qui sera publié avant la fin de l'année.

Ces forfaits peuvent cependant évoluer à la hausse ou à la baisse. Des majorations du niveau de prise en charge sont ainsi prévues pour les publics handicapés. Les minorations, quant à elles, concernent des formations proposées par des structures qui bénéficient déjà de financements publics, à l'instar des universités ou des lycées. « À partir du moment où on ouvre les capacités d'accueillir des apprentis, il faut que cela se fasse dans des règles d'équité », justifie Alain Druelles, conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail.

Convergence des règles de prise en charge

Les branches professionnelles auront tout de même une marge de manœuvre. Dans la fixation des niveaux de prise en charge, elles pourront tenir compte de leurs priorités en termes de formation. « *Mais elles devront expliciter leurs choix* », précise Alain Druelles. France Compétences aura en effet son mot à dire. La nouvelle instance nationale qui sera opérationnelle le 1er janvier 2019 aura le pouvoir de faire des recommandations sur leurs propositions. « *France compétences a pour mission d'organiser la convergence des règles de prise en charge, c'est une façon de sécuriser les acteurs et notamment les CFA qui craignaient que les branches privilégient, dans leur règles de prise en charge, les formations cœur de métier au détriment des formations transversales communes à plusieurs secteurs* », indique Alain Druelles.

Les niveaux de prises en charge seront publiés au plus tard le 1er avril 2019. Le nouveau système de financement entrera en vigueur en 2020, mais les règles du jeu doivent être connues en amont, estime le conseiller auprès de Muriel Pénicaud, afin que acteurs puissent avoir de la visibilité sur leurs capacités de fonctionnement et d'investissement au-delà d'un an.

Ouverture du marché dès avril 2019

En 2019, les acteurs existants seront donc financés sur la base des règles en vigueur aujourd'hui. Mais afin d'encourager le développement de nouvelles offres de formation en apprentissage, les opérateurs de compétences pourront prendre en charge, via des financements issus de France Compétences, des contrats qui n'entrent pas dans les conventions conclues entre les Conseils régionaux et les CFA. Organismes de formation, entreprises ou CFA existants souhaitant ouvrir de nouvelles sections pourront donc se lancer dès que les règles de prises en charge seront connues, c'est-à-dire le 1er avril 2019. « Et à

partir du 1^{er} janvier 2020, tous les contrats conclus seront financés sur la base des nouvelles règles de financement », rappelle Alain Druelles.

Dans le futur paysage, les Régions auront un rôle à jouer en matière de « *régulation de l'apprentissage* ». En effet, elles conservent une compé-

tence en matière d'investissement et elles auront la possibilité « *de compléter les règles de prise en charge des opérateurs de compétences si celles-ci ne suffisent pas à assurer l'équilibre d'un CFA* », ajoute Alain Druelles.

Estelle Durand

ACTEURS DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE L'APPRENTISSAGE, DE L'ORIENTATION, *coopérez et innovez !*

BESOINS
EN COMPÉTENCES

▼
BESOINS
DE FORMATION

Retrouvez l'Agence
Erasmus+ France à
**l'Université d'Hiver
de la Formation
Professionnelle 2019**

✚ Gestion des compétences, benchmarking, analyse de bassins d'emplois, mobilité des apprentis, certifications, métiers de demain

Financez la mobilité
des apprentis et des
jeunes en formation
Améliorez vos
pratiques grâce à
l'Europe



✚ Entreprises, OPCO, branches professionnelles, prestataires de formation, acteurs de l'AIO, réseaux consulaires...

**Erasmus+ formation
professionnelle est
fait pour vos projets
multi-acteurs !**



✚ Pas de cofinancement requis, une approche en coûts simplifiés, avance de subvention de 40 à 80%

**Erasmus+,
un levier pour financer
vos projets**



www.agence-erasmus.fr





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

© J.Centre Inffo

Formation professionnelle et apprentissage

UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

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

— X —

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

UN SYSTÈME REPENSÉ À PARTIR DES BESOINS DES USAGERS

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

Estelle Durand, Catherine Trocquemé et Nicolas Deguerri

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

Des “entrepreneurs de l'apprentissage”

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

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



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

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



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



À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ



3 QUESTIONS À

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

“Nous voulons innover, expérimenter sur le terrain”



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

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



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

“S’emparer de son destin”

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

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

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

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

Quelle politique de l'orientation pour la Normandie ?

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

dans les collèges et les lycées.

Concrètement, comment allez-vous mettre cela en œuvre ?

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

Propos recueillis par Béatrice Delamer

REPÈRES

REFONTE DU SYSTÈME DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

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

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

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

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

PROJET **CERTIFIANT**

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

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

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

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



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

Les contours du nouveau système de certification

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

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

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

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



LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION EN PLEINE MUTATION

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

Estelle Durand et Nicolas Deguerry

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

France Compétences, instance stratégique

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

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

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

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



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

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

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

À la une

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : UNE RÉFORME ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

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



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



●●● Cohérence pour les Opco

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

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

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

Transformations pour les Fongecif

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

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

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



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

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

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

Encourager l'innovation

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

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

Candidatures ouvertes jusqu'en avril 2019

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

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

Estelle Durand

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



LOI « LIBERTE DE CHOISIR
SON AVENIR PROFESSIONNEL »

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

octobre 2018



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

Au plus tard au 1^{er} décembre 2018 : le cadre réglementaire relatif au financement de l'alternance est connu :

- ⇒ publication du décret relatif aux modalités de détermination des règles de prise en charges des contrats d'apprentissage (méthode « coûts contrats », prise en compte des frais annexes, des investissements, etc.) et publication du décret relatif au financement des contrats d'apprentissage lors de la période transitoire 2019/2020 ;
- ⇒ communication du cadre réglementaire portant sur les modalités de la péréquation en matière d'alternance. **Pour les contrats d'apprentissage est posé le principe d'une péréquation assurant le besoin de couverture, à hauteur du « coût contrat ».** Pour le contrat de professionnalisation, le besoin de couverture se fera à hauteur de 6 000 euros (8 000 euros pour les publics spécifiques), comme aujourd'hui.

Au plus tard le 1^{er} février 2019 : date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats (fixation des « coûts contrats » par diplôme et titre).

Fin février 2019 : retour des recommandations de France Compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.

Au plus tard le 1^{er} Avril 2019 :

- ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence pour les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge (ou partiellement) ;
- ⇒ publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France compétences,

Mars - août 2019 : identification par les opérateurs de compétences des contrats à financer CFA par CFA (communication des fichiers contrats d'apprentissage via ARI@NE aux opérateurs depuis mars 2019).

Septembre 2019 : contrôles par la DGEFP du respect des délais de paiement par les opérateurs de compétences (contrats en alternance) et process mis en place pour les contrats d'apprentissage.



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

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

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



Financement des aides à l'apprentissage

5 septembre 2018 : Promulgation de la loi.

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

1^{er} janvier 2019

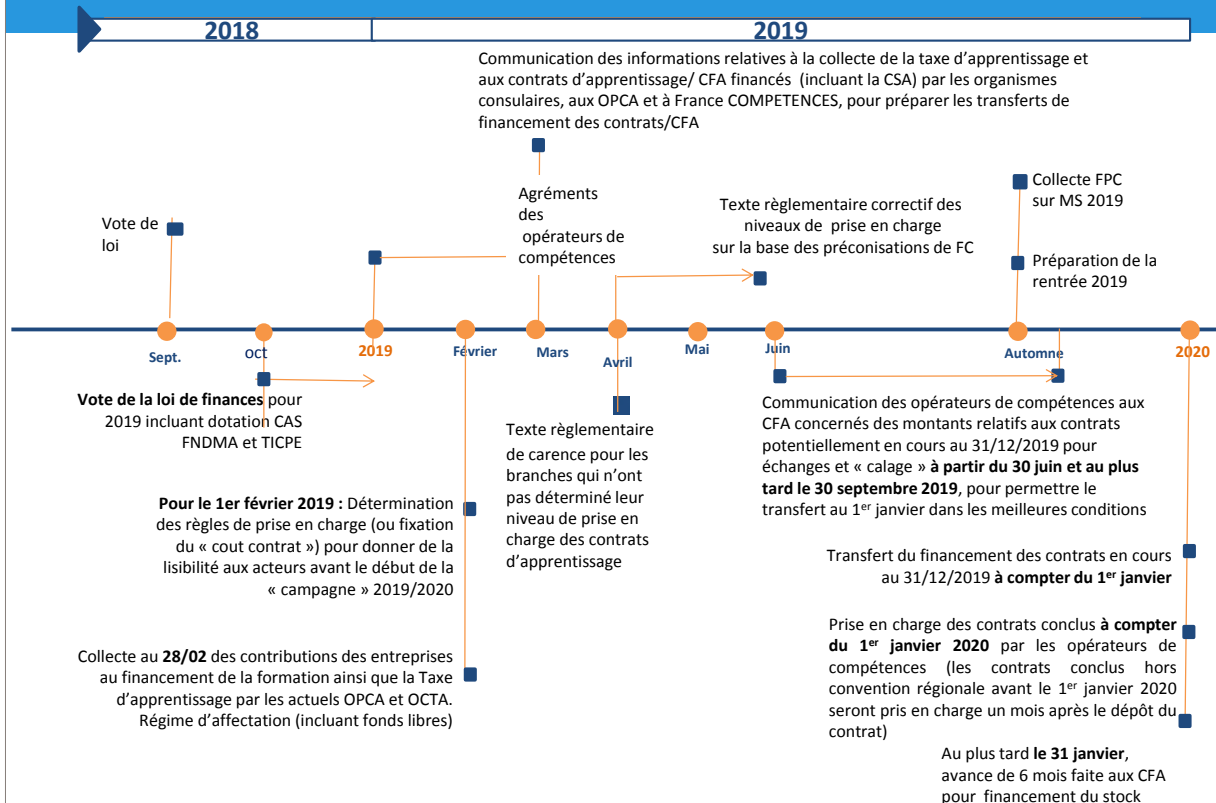
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.
- ⇒ Mise en œuvre de l'aide de l'État pour l'obtention du permis de conduire des apprentis (500 euros), financée par France compétences.

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



Mesures transitoires – Apprentissage

CALENDRIER PRÉVISIONNEL RÉFORME APPRENTISSAGE





Loi Avenir professionnel

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

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



À la une

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

LA GRANDE TRANSFORMATION

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

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

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

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

Et pour développer l'apprentissage, le gouver-

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

Transformation culturelle

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

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

Les étapes de la réforme

2019

- Aide unique pour les TPE-PME qui embauchent des apprentis
- Mesures en faveur des apprentis (aide au permis de conduire, revalorisation de la rémunération pour certains jeunes, etc.)
- Création de France Compétences
- Conversion des crédits d'heures du CPF en euros
- Lancement de l'application mobile du CPF
- Agrément des opérateurs de compétences
- Liberté de création des CFA



À la une

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



3 QUESTIONS À

Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo

“2019 sera une année de transition”

Quelle est l'originalité de cette réforme ?

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

la présentation en conseil des ministres.

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

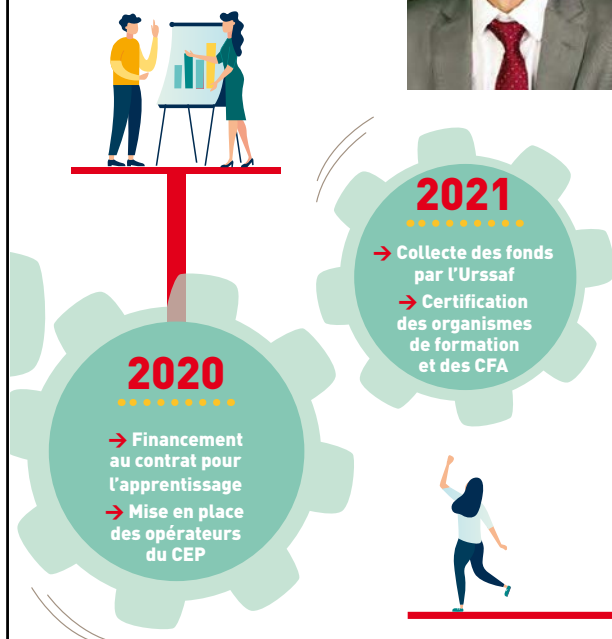
On sait que les 70 décrets et arrêtés attendus seront pour l'essentiel publiés d'ici fin 2018. Des précisions ont déjà été apportées sur certaines dispositions réglementaires. La loi annonce un calendrier étalé dans le temps. Ainsi, 2019 verra le déploiement institutionnel de France Compétences et des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

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

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

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

Propos recueillis par Nicolas Deguerry



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

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

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



REPÈRES

LA COLLECTE CONFÉE AUX URSSAF

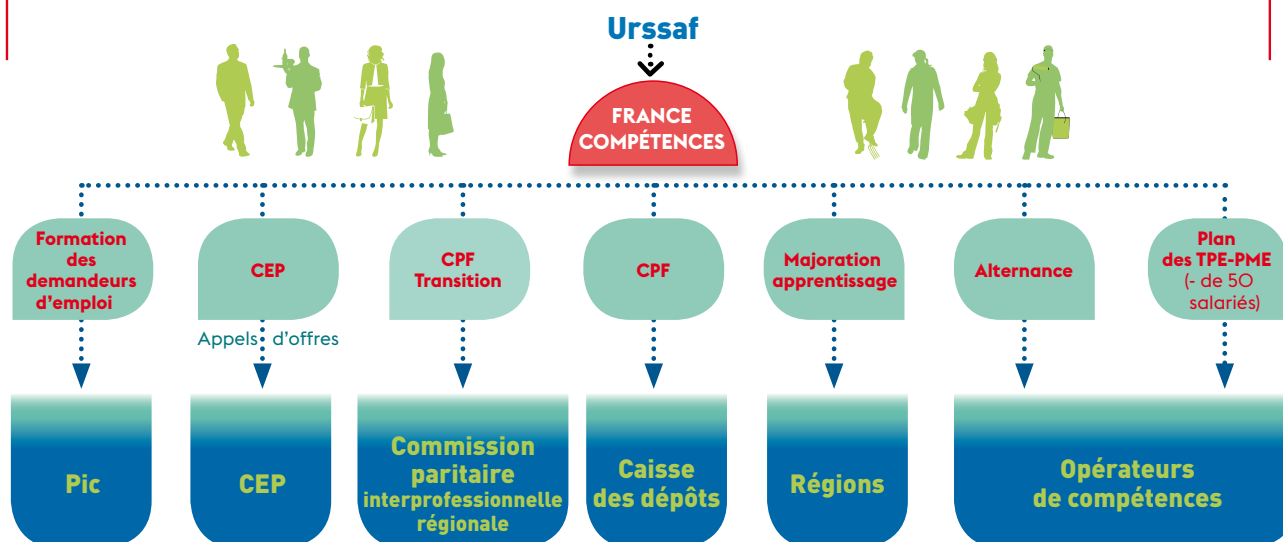
En 2021, la taxe d'apprentissage et la contribution des entreprises à la formation professionnelle seront collectées par les Urssaf et non plus par les Opca et Opco. À l'exception de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant à l'actuel "hors quota", les ressources seront centralisées au niveau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

À la une

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

Le nouveau circuit de redistribution

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



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



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

Garantir le bon fonctionnement du système

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

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

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

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

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



ACTIFS : VERS UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE

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

Estelle Durand



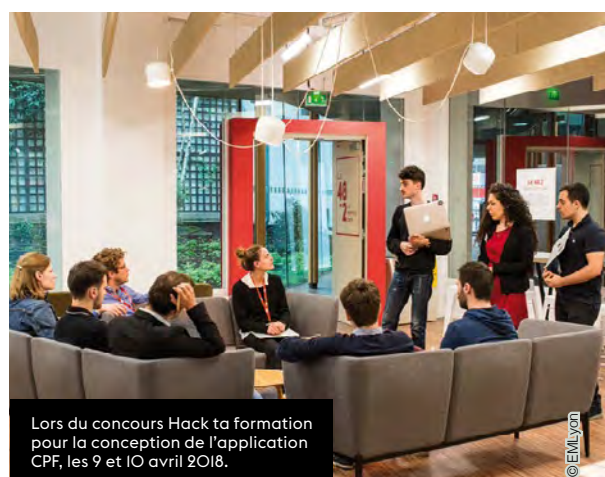
500 euros
 par an, c'est
 le **montant dont**
disposera chaque
salarié sur son CPF
 pour se former
 (dans la limite
 de 5 000 euros).

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

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

Transition professionnelle

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



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

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

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

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

REPÈRES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES APPRENTIS

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

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

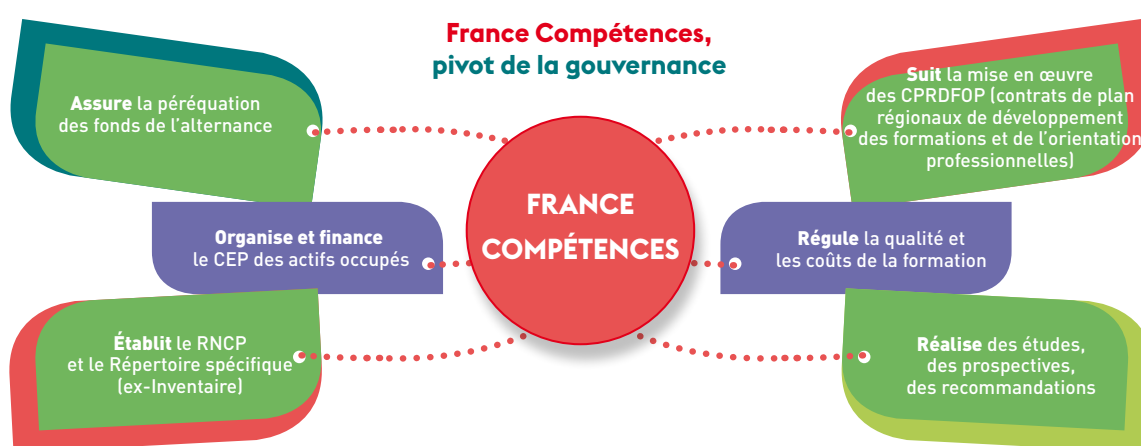
À la une

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

FRANCE COMPÉTENCES, LE NOUVEAU RÉGULATEUR DU SYSTÈME

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

Catherine Trocquemé



Le gouvernement voulait une gouvernance simplifiée, forte et efficace. La loi crée une instance unique de pilotage sur le modèle du quadripartisme. Représentant l'État, les syndicats, le patronat et les Régions, France Compétences va ainsi se substituer au Copanef, au Cnefop, au FPSPP et à la CNCPP¹.

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

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

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

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

Une gouvernance resserrée

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

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



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



À la une

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

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : RECENTRÉS SUR LES SERVICES

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

Catherine Trocquemé



date butoir
pour les derniers
agrément
d'opérateurs de
compétences

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

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

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

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

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

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

Regroupement des Opca

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

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

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

REPÈRES

UNE NOUVELLE COMMISSION PARITAIRE

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



À la une

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

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

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

Estelle Durand

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

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

CFA, un prestataire de formation comme les autres

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

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



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

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



À la une

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

Une nouvelle démarche qualité à construire

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



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

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

Désintermédiation

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

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

Des indicateurs pour éclairer les choix de formation

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

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

REPÈRES

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : PLACE À L'INNOVATION

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

À la une

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

ENTREPRISES : L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

Catherine Trocquemé

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

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

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

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

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



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

Un dialogue social "responsable"

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

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

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

REPÈRES

LE NOUVEAU DISPOSITIF EN ALTERNANCE PRO-A

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



LES OPCA ET LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES SONT APPELÉS À ASSURER UNE CONTINUITÉ DE SERVICE PENDANT LA TRANSITION

Se transformer en opérateurs de compétences tout en continuant à délivrer leurs services aux entreprises et aux salariés : tel est le défi que les vingt organismes paritaires collecteurs agréés (Opcv) auront à relever au cours des prochains mois.

À l'occasion d'une matinée organisée jeudi 14 décembre par Centre Inffo, dans le cadre du cycle « Dessine-moi la réforme », Alain Druelles, conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage au cabinet de la ministre du Travail, a rappelé que le calendrier serait respecté. La date limite pour la désignation par les branches professionnelles de leur futur opérateur de compétences et le dépôt des demandes d'agrément de ces derniers reste donc fixée au 31 décembre 2018. « Si on veut que tout fonctionne, il faut tenir les échéances telles qu'elles ont été fixées par la loi », souligne Alain Druelles.

Neuf à onze opérateurs de compétences

Ce qui sera déterminant dans l'instruction des demandes d'agrément c'est « la logique de cohérence ». Ce qui implique que les partenaires sociaux mènent leurs négociations en partant des projets et non pas en essayant de tenir compte des structures actuelles, estime le conseiller auprès de la ministre du Travail. À ce stade, Alain Druelles juge « vraisemblable » un nombre d'opérateurs de compétences compris entre neuf et onze. Mais le futur paysage ne sera pas définitivement fixé le 1^{er} janvier 2019. « Il y

aura des arbitrages à rendre. Ce sera fait assez vite – dans le courant du mois de janvier – afin que les négociateurs, si c'est nécessaire, se remettent autour de la table », précise Alain Druelles.

En attendant l'agrément des nouvelles structures au plus tard le 1^{er} avril 2019, les Opcv devront poursuivre leurs activités. Le ministère du Travail, comme la [DGEFP](#), s'est efforcé d'informer les acteurs en amont de la publication des décrets afin qu'ils aient de la visibilité. En retour, « il faut que les opérateurs de compétences et les Opcv dès maintenant assurent une continuité de services aux entreprises et aux personnes », insiste Alain Druelles. Pas question, par exemple, qu'un Opcv « lève le pied » sur les services rendus à une branche professionnelle sous prétexte qu'elle ne ferait plus partie de son périmètre demain.

Traitement des dossiers

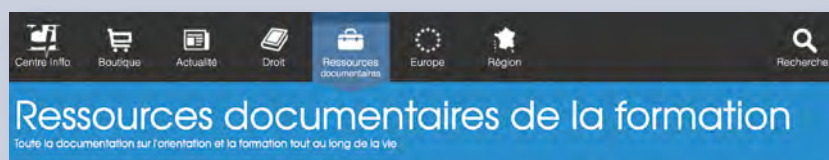
Dès 2019, les missions des Opcv puis des opérateurs de compétences évoluent avec l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions. Ils interviendront ainsi sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et le dispositif de reconversion et la promotion par l'alternance baptisé Pro-A. À partir d'avril 2019, ils pourront aussi être amenés à prendre en charge les contrats d'apprentissage non financés par les Régions sur la base des coûts déterminés par les branches professionnelles.

Avant le lancement à l'automne 2019 de l'application mobile, ils seront toujours amenés à prendre en charge les demandes de formation des salariés au titre du compte personnel de formation (CPF). Sur ce sujet, comme sur celui des services aux entreprises, la priorité du ministère c'est de faire en sorte que les opérateurs assurent une continuité de services. Des recommandations

et préconisations sur la façon de traiter les dossiers en cours et ceux qui arriveront en début d'année 2019 ont été faites par courrier et à l'occasion de réunions. Dans cette phase de transition délicate, le ministère veillera à ce que tous les acteurs jouent le jeu.

Estelle Durand

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



Abonnez-vous à notre veille documentaire sur la réforme de la formation





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

Parcours

1976
 directeur du service juridique
 du Centre Inffo

1984
 directeur de l'emploi et
 de la formation de la Caisse
 des dépôts et consignations

1992
 fondateur et directeur de
 Circé consultants

2006
 directeur de JML Conseil - droit
 et politiques de formation

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

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

Propos recueillis par Aurélie Gerlach

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

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

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

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

Tout cela conduit les anciens Opca à la fois vers

L'interview

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

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

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

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

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

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

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

LE SENS DU MOT “OPÉRATEUR”

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

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

Quel avenir pour la gestion paritaire de la formation professionnelle ?

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

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



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

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

3. Commissions paritaires nationales de l'emploi.



RAPPORT MARX-BAGORSKI

ONZE OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES POUR TRANSFORMER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Nicolas Deguerry

L'IMAGE

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



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

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

l'événement



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

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

Logiques de compétences

Dans leur rapport, Jean-Marie Marx et René Bagorski proposent de regrouper les secteurs économiques en onze opérateurs de compétences. Ils le soulignent, il s'agit là d'une réduction de l'ordre d'un sur deux, par rapport aux dix-huit Opca sectoriels actuels. Ceci, avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises. Les experts prennent le soin d'insister : ce sont bien les *"logiques de compétences"* qui doivent désormais prévaloir, *"plutôt que la continuité avec des regroupements historiques dont les raisons et la plus-value ont pu se perdre avec le temps, et qui parfois répartissent en de nombreux opérateurs des secteurs d'activité proches, ou même identiques"*. Ce qui ne devrait toutefois pas empêcher que certains secteurs se rattachent à différents opérateurs, *"à la condition nécessaire que ce mouvement se fasse en bloc et sans émiettement"*.

TPME et alternance

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

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



1. Jean-Marie Marx a quitté le 5 septembre la présidence du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, après avoir été nommé, le 18 juillet, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

2. Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation.

3. Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences, rapport de la mission confiée à Jean-Marie Marx et René Bagorski par la ministre du Travail, 49 p.

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

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

Calendrier

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



L'événement

RÉFORME 2018

LE NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION EST FINALISÉ

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

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

© Hamilton - REA

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

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

Droit à la formation des salariés

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

L'événement

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

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

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



Le Cif devient le CPF de transition professionnelle

Droit à l'accompagnement

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



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

35

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

Alternance, nouvelle responsabilité des partenaires sociaux

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

Le Copanef, pivot de la gouvernance

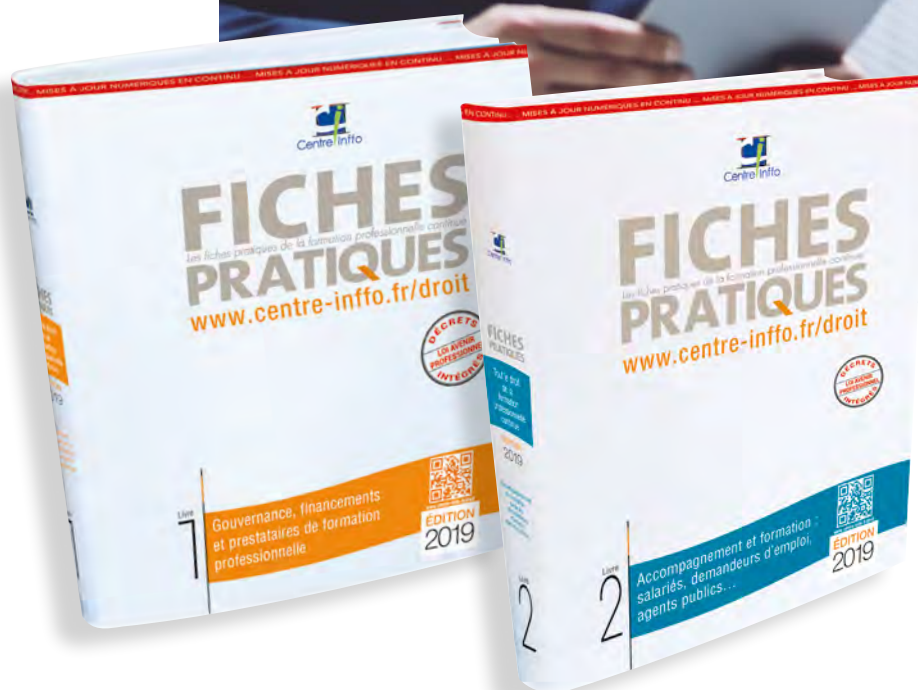
Très attendus sur la gouvernance paritaire de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont réaffirmé le rôle central des branches professionnelles tout en insistant sur la nécessité de les réorganiser. Dans le nouveau schéma, le Copanef¹ devient *"l'instance unique de gouvernance politique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

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



2019

COMPRENDRE ET APPLIQUER LA RÉFORME !



Toute la réforme
de la formation
et ses décrets
dès leur parution.

L'intégralité du droit
de la formation mis à jour
en permanence.

www.centre-info.fr/droit

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 01 - contact.commercial@centre-info.fr - www.centre-info.fr



Formation - Apprentissage - Alternance

Tout change

**SAUF NOTRE
ENGAGEMENT
À VOS CÔTÉS**

**En 2019, AGEFOS PME évolue et devient
Opérateur de compétences**



DES SERVICES QUI CHANGENT LA FORMATION
agefos-pme.com

Compte personnel
de formation



Partenaire
de votre
formation



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE