



Septembre 2019

Brochure fédérale N° 36

La réforme de la formation professionnelle





Septembre 2019

Brochure fédérale N° 36

La réforme de la formation professionnelle



Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBREXELLE

Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie

Brochure n°24 - LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Brochure n°25 - FORFAIT JOURS

Brochure n°26 - LA COMPETITIVITE

Brochure n°27 - 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS

Brochure n° 28 - L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie

Brochure n°29 - L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie

Brochure n°30 - Le CSE

Brochure n°31 - POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION

Brochure n°32 - L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE

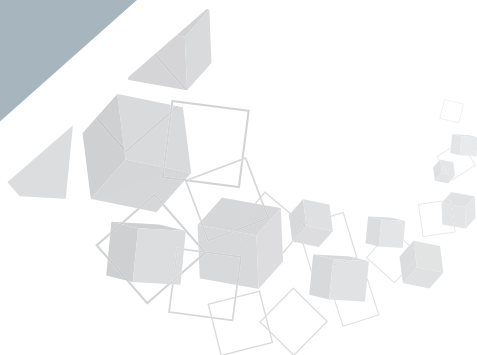
Brochure n°33 - ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE

Brochure n°34 - ELECTIONS CSE MODE D'EMPLOI

Brochure n°35 - IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT

Sommaire

- 6 - Introduction
- 7 - Quelques éléments d'histoire
- 10 - Une brève chronologie
- 12 - Le processus et négociation collective
- 17 - Une réforme structurelle
- 22 - Le calendrier de mise en place de la réforme
- 23 - Le financement
- 24 - Les OPCO
- 25 - Les dispositifs de l'alternance
- 32 - Constats et problématiques sur la formation professionnelle
- 35 - Les droits de la personne
- 40 - Le Plan de Développement des Compétences
- 42 - Les nouvelles modalités pédagogiques
- 43 - La région
- 44 - Le Plan d'Investissement des Compétences (PIC)
- 45 - Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR)
- 45 - La certification
- 48 - L'entretien professionnel
- 49 - Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)
- 50 - La négociation de branche



Introduction

Des négociations se sont tenues fin 2017 et début 2018. Elles ont abouti à la signature d'un Accord National Interprofessionnel signé le 22 février 2018. La CGT n'a pas signé l'accord puisqu'en désaccord avec les orientations générales. En effet, quatre ans après la dernière réforme, celle-ci se tient dans le cadre de la « *libéralisation du droit du travail* ».

C'est pourquoi le ministre du travail a imposé, début novembre 2017, aux organisations syndicales et patronales une lettre de cadrage. La CGT a bien entendu refusé d'entrer dans le carcan imposé par le gouvernement. Les autres organisations syndicales, n'ont-elles, eu de cesse d'accepter de travailler à partir des textes patronaux qui ramenaient dans la négociation les injonctions du gouvernement.

Une nouvelle réforme n'avait de sens que si elle était construite pour mieux répondre aux besoins des personnes mais aussi des entreprises et des services publics, des territoires où chacun vit et de la Nation.

Nos propositions allaient en ce sens. Cela passait par la construction d'un grand service public des organismes de formation, d'une véritable GPEC avec les outils nécessaires, d'un droit à l'accompagnement autour du conseil en évolution professionnelle accessible à tous et gratuit et de la possibilité pour chaque personne d'avoir accès aux formations courtes, de moyenne et de longue durée.

Dans ce dernier cas, ces formations permettraient une évolution professionnelle significative et une reconversion professionnelle à l'initiative exclusive du salarié, avec un maintien intégral de la rémunération.

Nous n'avons pas été entendus et l'accord a été signé. Pour autant, ce gouvernement n'en est pas resté à l'accord pour produire sa loi.

Ainsi, il a été décidé de monétiser le CPF avec les dégâts pour les salariés en termes de formation. Cette disposition s'est accompagnée d'une profonde réforme de l'OPCO qui deviennent des « *gestionnaires* » aux ordres du ministère, via France Compétences.

Ainsi, une énième réforme de la formation professionnelle a été votée. On devrait s'y habituer ... puisqu'à chaque nouveau gouvernement, nous avons le droit à une nouvelle réforme. Mais point de rupture ... une continuité dans l'accompagnement de la politique d'austérité.

Des dispositifs sont supprimés, d'autres transformés..., aussi il nous est apparu important après notre journée d'étude du 11 avril 2019 et le form'action qui s'en est suivi, de réaliser cette brochure afin d'armer nos camarades sur les enjeux de la formation professionnelle.

Quelques éléments d'histoire

Nous n'avons pas la prétention d'être exhaustif mais seulement de mettre quelques points saillants qui ont jalonné notre histoire. Nous avons, en amont, décidé de découper cette histoire en deux parties. Un avant 1971 et un après 1971. En effet, l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970, ayant donné la loi du 16 juillet 1971 « *portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* », dite loi Delors, peut être considéré comme un texte fondateur.

Avant 1971

Depuis le XII^{ème} siècle, la formation est dévolue aux différentes corporations. L'apprentissage corporatif est le seul mode de formation. Il est étroitement lié à l'artisanat et au compagnonnage, modes de production essentiels. La loi Le Chapelier le 17 juin 1791 et le développement de la grande industrie avec la première révolution industrielle sonne le glas de l'apprentissage. Quelques écoles techniques forment une petite minorité d'ouvriers à la fin du XIX^{ème} siècle. En fait, on assiste à une adaptation fonctionnelle de la formation à la grande industrie où le travail est en cours de déqualification et de parcellisation avec l'émergence du Taylorisme. La caractéristique de cette époque est d'associer la machine et la division du travail à une main-d'œuvre moins qualifiée.

L'enseignement technique est assuré par les écoles de commerce et d'industrie [Ecoles Pratiques du Commerce et de l'Industrie, Ecoles Nationales Professionnelles]. Il s'agit de former des élites et non la masse des ouvriers. Le développement industriel poursuit son ascension. Le patronat n'entend pas, lui, prendre en charge la formation des ouvriers. C'est l'Etat qui, en 1919, par la loi Astier, instaure les cours professionnels de masse gratuits et obligatoires pour les ouvriers de moins de 18 ans.

Il faut attendre 1925 avec l'instauration de la taxe d'apprentissage (0,20% de la masse salariale). Du fait de la « *crise économique* », des « *ateliers écoles* » sont créés par l'état en 1937, afin de donner une préformation professionnelle et de l'apprentissage en rétablissant l'ancienne hiérarchie (apprenti, compagnon, maître) pour arrêter la dégradation de l'apprentissage.

En 1939, les besoins des industries d'armement amènent le gouvernement à mettre en place des « *écoles-centres de formations* » destinées à former des ouvriers qualifiés en trois ans. En 1940, le gouvernement de Vichy ouvre les CFPA pour former les ouvriers spécialisés. Ils deviendront les centres d'apprentissage à la libération.

Au lendemain de la guerre, la reconstruction nationale a des urgences en termes de main-d'œuvre et de qualification. La FPA pour former les ouvriers en 6 mois est mise en place. Elle devient plus tard l'AFPA.

Le statut des centres d'apprentissage va évoluer en plaçant toujours plus les ouvriers et les employés au centre du dispositif. En parallèle, un certain nombre de diplômes délivrés par ces centres évoluent ou sont créés, tel le BTS. Dans les années 60, les centres d'apprentissage deviennent des Collèges d'Enseignement Technique.

La décennie 60-70 connaît une restructuration de l'enseignement technique répondant aux vœux du patronat. Il s'agit de former à grande échelle des Ouvriers Spécialisés. Le BEP est créé, les IUT de même. Les premiers Bac techniciens sont délivrés en 1969.

1970 et après

La formation est une exigence de plus en plus massive. Ainsi, le 9 juillet 1970, les organisations syndicales et patronales signent un Accord National Interprofessionnel (ANI) qui fonde le système de la formation professionnelle jusqu'à ces dernières années. Le 16 juillet 1971, la loi dite « *Delors* », portant organisation de la formation professionnelle continue, dans le cadre de l'éducation permanente issue de l'accord interprofessionnel, est votée. Elle concerne principalement les entreprises. La formation continue est présentée comme outil d'adaptation des salariés et comme un moyen de développement personnel et de promotion sociale. Trois autres lois complètent le dispositif :

- L'une relative à l'apprentissage,
- L'autre à l'enseignement technologique et professionnel,
- La troisième porte sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

La loi du 17 juillet 1978 clarifie les rapports entre le plan de formation et le congé de formation. Ce dernier a désormais pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, à ses initiatives et à titre personnel, de suivre des actions de formation indépendamment des stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise.

A partir des années 1980 la politique de formation professionnelle veut devenir un outil au service de la politique de lutte contre le chômage des jeunes. Ainsi, le 25 avril 1983 un Accord National Interprofessionnel est signé qui ouvre de nouvelles voies à l'insertion des jeunes grâce aux contrats de qualification et d'orientation. Le 27 septembre 1985, une déclaration commune est signée entre le CNPF et les syndicats, sauf la CGT, concernant la volonté de développer la formation en alternance.

Le 22 octobre 1990 s'ouvre une négociation entre le CNPF et les syndicats pour réformer le système de formation professionnelle. Le patronat souhaite la mise en place d'un co-investissement entreprises-salariés. Il suffit, ni plus ni moins de commencer à faire payer aux salariés les besoins de qualification des entreprises. La CGT ne signera pas l'accord du 3 juillet 1991. La loi du 31 décembre 1991 reprendra les grands éléments de l'accord, notamment :

- les contrats d'orientation pour les jeunes sans qualification,
- l'augmentation de la contribution minimale à la formation continue pour les entreprises de 10 salariés et plus (de 1,2% à 1,5% en 1993),
- les contributions minimales de 0,5% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés,
- la pérennisation de l'exonération de cotisations sociales pour l'embauche d'un chômeur longue durée.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 met en place la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Le 20 septembre 2003 l'Accord National Interprofessionnel sur la réforme de la formation professionnelle instaure un Droit Individuel à la Formation (DIF) qui permet aux salariés de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans et pouvant se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Elle instaure un contrat de professionnalisation s'adressant aux jeunes, rémunéré à hauteur de 55% du SMIC pour les moins de 21 ans et 70% du SMIC pour les 21-26 ans. Il institue une période de professionnalisation proposant une formation en alternance aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique.

Enfin, les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année à la formation à partir du 1^{er} janvier 2004, 1,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La loi du 19 novembre 2003 reprend les dispositions de l'ANI. Elle affirme le principe de la formation tout au long de la vie et crée un droit individuel à la formation pour l'ensemble des salariés.

On assiste à un début de transfert de l'obligation de formation de l'entreprise vers le salarié.

Cela va s'accroître avec la signature d'un nouvel ANI sur la formation professionnelle le 7 janvier 2009. Le 24 novembre 2009, la loi sur la formation professionnelle reprend les dispositions de l'ANI. Il est notamment créé, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSPP), destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emplois et des salariés les moins qualifiés.

L'ANI du 13 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie se donne pour objet de « *sécuriser les parcours professionnels pour favoriser l'emploi* ». La loi crée notamment :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du DIF, réservé aux formations certifiantes sélectionnées par les organisations syndicales et patronales ;
- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ;
- L'entretien professionnel.

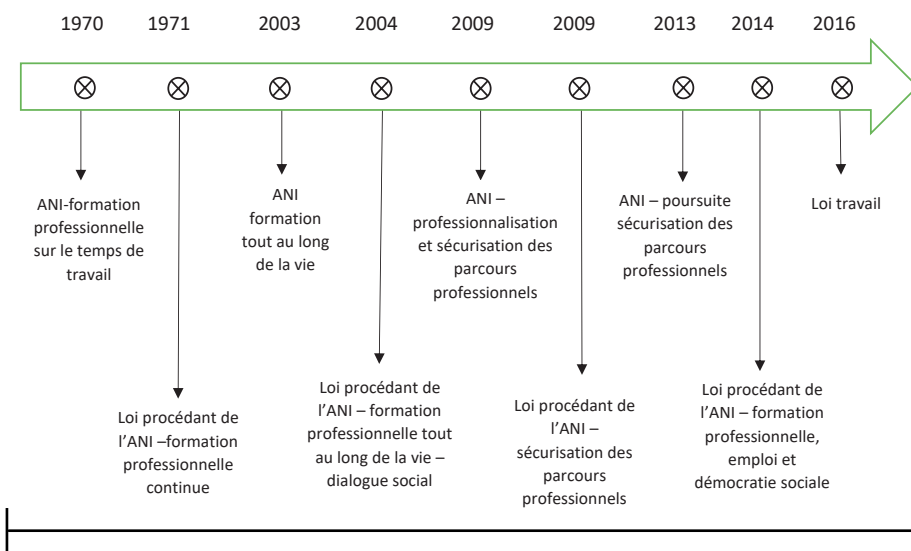
La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « *loi travail* » comporte des éléments sur la formation professionnelle qui complètent la loi du 5 mars 2014 notamment par la création du Compte Personnel d'Activité (CPA).

Enfin la loi « *liberté de choisir son avenir professionnel* » est adoptée le 5 2018. C'est la quatrième réforme en 14 ans. Il s'agit de

- Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- De renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés.

En réalité derrière cette énième réforme se cache une tout autre réalité, celle d'une politique de formation dans le cadre du néolibéralisme.

Une brève chronologie



1971 -> Loi du 16 juillet 1971 : promotion sociale et éducation permanente
Suite aux luttes de 1968, les organisations syndicales et patronales ont intégré dans les accords de Grenelle la formation professionnelle des salariés dans la négociation collective. La loi de 1971 crée un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation et instaure une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus de participer au financement des actions de formation.

1980 -> A partir des années 1980, la politique de formation professionnelle devient un outil au service de la « *politique de lutte contre le chômage des jeunes* ».

2002 -> Loi du 17 janvier 2002

La loi de modernisation sociale. Elle introduit la VAE.

2004 -> Loi du 4 mai 2004 : formation tout au long de la vie

« La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale ».

- Création du DIF
- Mise en place de la période de professionnalisation
- Création du contrat de professionnalisation

2009 -> Loi du 24 novembre 2009 : formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours et compétitivité

La formation tout au long de la vie professionnelle a pour but de renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises. Elle se veut un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

- Création du FPSPP
- Réforme des OPCA
- Portabilité du DIF
- Diminution du nombre de catégories du plan de formation (on passe de 3 à 2)

2014 -> Loi du 5 mars 2014 : formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours et compétitivité

Les entreprises n'ont plus l'obligation de payer mais seulement de former. L'objectif : « développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises et sécuriser les parcours professionnels ».

- Passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat
- Création du CPF (à la place du DIF)
- Disparition de l'obligation de dépenses dans le cadre du plan de formation (0,9%)

2016 -> Loi du 8 août 2016

- Création du CPA

2018 -> Loi du 1^{er} septembre 2018 : choisir son avenir professionnel

Il s'agit de rendre « responsable » le salarié de son « employabilité » et de remettre en cause la gestion paritaire.

- Réforme de la formation.
- Réforme de l'apprentissage.
- Réforme de l'assurance chômage.
- Transformation des OPCA en OPCO et restructuration des OPCO.

Le processus et négociation collective

Les négociations ont commencé fin 2017. Ce que l'on peut appeler l'acte I de la négociation constitue la lettre de cadrage du gouvernement.

Plus qu'une réforme, il s'agit d'une transformation radicale du système de formation tel qu'il s'est construit depuis 1971, avec comme fondement l'obligation légale de financement des entreprises.

Le préambule rappelle les enjeux de la « *bataille [mondiale] des compétences* » (en référence à la politique mise en œuvre par la stratégie de Lisbonne de l'Union Européenne). Ces compétences, dites déterminantes pour l'avenir de notre pays, « *supposent non pas de réformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais de le transformer* ».

Le gouvernement affiche qu'il s'agit :

- D'investir massivement dans les compétences (anticiper les changements, faire évoluer les organisations et innover), ce qui incombe aux entreprises, l'Etat dessinant « *un cadre légal et financier propice* ». En d'autres termes, c'est la fin de l'obligation légale pour les employeurs.
- De donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, ce qui relève de la responsabilité conjointe de l'Etat et des partenaires sociaux, « *afin de financer cette liberté, promouvoir la qualité de la formation et la transparence du marché* ». C'est le chèque formation, cher aux libéraux, comme le préconisent l'Institut Montaigne (proche du patronat) et Marc Ferracci, l'économiste libéral conseiller de la ministre du Travail,
- De protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences, ce qui est du ressort de l'Etat, « *mais surtout des régions* ». C'est la création d'une sorte de SAMU social, une protection minimale pour les personnes jugées non employables ou destinées à fournir au patronat de la « *main-d'œuvre sous qualifiée* », et donc sous payée à coups de contrats précaires.

a) Principaux objectifs du gouvernement proposés à la négociation (CPF + CIF = CPF)

Le congé individuel de formation (CIF) est absorbé par le CPF qui doit devenir « *l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire* ».

Les OS/OP devront :

- Mettre en place une nouvelle unité de mesure du CPF, le système horaire créant une situation d'inégalité.

- Concevoir un financement collectif garanti, éventuellement différencié selon le niveau de qualification de la personne pour favoriser les reconversions.
- Définir les possibilités d'abondement.
- Voir comment concilier choix de l'individu et besoins de l'économie.
- Déterminer comment maintenir et organiser la montée en qualité des formations éligibles au CPF avec la fin des listes.

Formation des privés d'emploi

Dès 2019, une contribution des entreprises à la formation des demandeurs d'emploi est sanctuarisée par le gouvernement, qui ne demandera « *aucun autre financement* », même si cette contribution est susceptible « *d'évoluer* » (baisser) en fonction du nombre de demandeurs d'emploi (si le chômage baisse). Elle sera donc dès 2019 de 0,3% de la masse salariale, soit 1,5 milliards d'euros. La réforme de 2014 avait réduit l'obligation légale des entreprises au seul versement d'une contribution mutualisée.

Le gouvernement confirme ce choix mais impose une nouvelle contribution de 0,3% pour la formation des demandeurs d'emploi. Syndicats et patronat vont donc devoir renégocier « *brique par brique* » toute l'architecture du système.

Formation en entreprise

La volonté affichée est de simplifier la construction et la formalisation du plan de formation, ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés. La disparition de la période de professionnalisation est également visée. Le gouvernement répondant aux injonctions du Medef estime « *nécessaire de développer des modalités pratiques d'accès à la formation, de pédagogie active, plus souples et plus adaptées à la rapidité des évolutions du marché du travail et donc des besoins en compétence des salariés* ».

Il demande :

- De donner une nouvelle définition à l'action de formation, favorisant toutes les formes de formation et l'innovation pédagogique.
- De trouver des moyens pour inciter les entreprises à mieux assurer le maintien des salariés en emploi, à anticiper l'évolution de leurs besoins en compétences, à accompagner les transitions professionnelles et à favoriser l'accès des salariés les moins qualifiés à la formation.
- De définir les moyens financiers et outils nécessaires à l'anticipation des besoins en compétences et à la formation des salariés des TPE-PME.
- D'envisager les conditions d'un système de « *mutualisation asymétrique* » (fléchage TPE).
- De définir les conditions d'une meilleure association des élus du personnel et/ou des organisations syndicales à l'élaboration de la politique de formation de l'entreprise.

Alternance :

Simplification et disparition

Le gouvernement affirme que « *notre système de formation en alternance est à la fois complexe, peu efficient et peu transparent* » et que la coexistence de deux systèmes (apprentissage et professionnalisation) participe à la complexité et donc au manque d'attractivité de la formation en alternance. Il demande de négocier une réforme qu'il veut « *copernicienne* » : que le système s'adapte aux besoins des jeunes et des entreprises et non plus l'inverse, « *tout en assurant une régulation d'intérêt général avec les conseils régionaux, notamment dans une perspective d'aménagement du territoire et de développement économique* ».

Il est ainsi préconisé de :

- Définir un système de financement du contrat (apprentissage et professionnalisation) garantissant la transparence et l'utilisation optimale des ressources dédiées à la formation en alternance.
- Prévoir un système de péréquation pour accompagner les branches n'ayant pas les ressources suffisantes.
- Trouver comment améliorer les modalités d'évaluation des formations en alternance proposées, pour que les jeunes et les familles connaissent les débouchés et le taux d'insertion dans l'emploi des formations existantes.

Certifications

Tout en rappelant le sérieux et la lisibilité du Répertoire National des Compétences Professionnelles (RNCP), le gouvernement constate qu'il n'est pas assez réactif face à l'évolution continue des besoins en compétences, notamment en lien avec la numérisation des métiers.

Il estime qu'il faut refondre le système, notamment les conditions d'une « *modularité opérationnelle et souple* » dans les certifications et diplômes, ainsi que la manière de mieux prendre en compte les compétences émergentes sur des métiers en forte évolution, « *tout en veillant à un accès au RNCP sélectif et de qualité* ». C'est la « *solution* » du gouvernement aux fameux métiers en tensions du patron du Medef.

Qualité ou marchandisation de la formation ?

La réforme ayant donné une plus grande liberté aux individus dans leur choix d'achat de formation, ils doivent avoir une vision claire du marché de la formation et une plus grande transparence de l'offre de formation. « *La régulation du système doit donc, plus que jamais, passer par « l'assurance qualité » de la prestation et du prestataire et ce, de façon unifiée* ». La certification des organismes de formation pourrait donc être assurée via un système d'accréditation « *qui pourrait s'appuyer sur le Cofrac* », agence de certification notamment dans le secteur de l'industrie, des laboratoires pharmaceutiques ou des ascenseurs, autrement dit une vraie agence « *indépendante* » (sic). Les pistes proposées sont :

- De réfléchir sur les principes et les modalités permettant une meilleure transparence et une plus grande qualité de l'offre de formation.
- De déterminer les modalités de contractualisation des parcours de

formation, de suivi et d'évaluation, notamment quant aux résultats obtenus en matière d'emploi et de compétences.

- De prévoir les modalités de régulation portant sur la qualité de l'offre, la certification des organismes de formation et les conclusions à tirer en cas de non-qualité.
- De renforcer les modalités de contrôle du service fait.

Accompagnement

Le gouvernement fait le constat que le Conseil en Evolution Professionnel (CEP) est « *peu connu, sous financé et [qu']il souffre également d'un écosystème complexe avec de nombreux acteurs avec des degrés de professionnalisation très hétérogènes* ». Si la CGT est consciente des limites, notamment financières, qui pèsent sur le déploiement du CEP, elle réfute ce constat qui ne vise qu'à justifier les solutions avancées.

Celles-ci remettent en cause les fondements même du CEP en tant que service de conseil et d'accompagnement universel ouvert à tous les actifs. Ce qui est surtout visé c'est la marchandisation de l'accompagnement sous prétexte d'assurer le financement du CEP.

S'ajoutent plusieurs questions autour de la GPEC de branche, déclinable au niveau territorial, et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

b) L'acte II est celui de la conclusion de l'ANI

Suite à la publication de la lettre de cadrage du gouvernement, la CGT a immédiatement lancé une pétition en ligne, qui a très rapidement recueilli près de 10 000 signatures. Pas assez au regard de l'enjeu, mais suffisamment pour pouvoir mettre la question de la reconversion et de la qualification sur la table de la négociation de l'ANI. Au final, la CGT a pu obtenir le maintien d'un dispositif, très allégé par rapport au CIF existant, un « *CPF de reconversion* ».

Alors que le CIF permettait aux salariés de se reconvertir pendant parfois une année, le CPF a été plafonné à 400 heures, ou 550 pour les moins qualifiés (niveau Bac ou infra) ... Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) étaient préservés par la négociation en tant qu'opérateurs de la formation auprès des entreprises et des salariés.

c) L'acte III est constitué par le « *big bang* » de Pénicaud

Alors que les organisations syndicales étaient sur le point de conclure après trois mois d'âpres négociations, la ministre a fait connaître son insatisfaction et sa volonté de provoquer son « *big bang* ». Dix jours plus tard, Muriel Pénicaud a annoncé qu'elle ne reprendrait pas l'ANI dans son intégralité. Elle a tout d'abord choisi de « *monétariser* » le Compte Personnel de Formation (CPF). Désormais les salariés n'accumuleront plus des heures de CPF mais une somme équivalente à 500€ par mois (et plafonnée à 5 000€ cumulables sur 10 ans) pour se former, se qualifier et se reconvertir. Le CIF permettait jusqu'aujourd'hui aux salariés

d'accéder à des formations longues, avec un plafond de prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 18 000€.

C'est une véritable régression des droits des salariés ! Quelle capacité auront-ils désormais à se former aux nouvelles technologies, ou à accéder à des formations nécessitant des investissements techniques importants (et donc, nécessairement plus coûteuses que les 14€ par heure en moyenne prévus par la ministre pour calculer le plafond CPF) ? Par ailleurs, la ministre a décidé de revoir « l'architecture » de la formation, en retirant des missions aux OPCA. Les CPF seraient désormais totalement « autonomisés » en accédant à leurs droits via une application smartphone, sans médiation ou accompagnement.

L'individualisation des droits fragiliserait et éloignerait sans aucun doute celles et ceux qui en ont le plus besoin de formation.

Les OPCA deviendraient de simples « opérateurs de compétences » (OPCO) avec désormais pour mission :

- Le financement des centres de formation des apprentis (CFA),
- La co-construction des diplômes et le financement du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Une « agence de compétences », à gouvernance tripartite Etat/Régions/Partenaires sociaux sera notamment en charge de la régulation de la qualité et des prix des formations, notamment les coûts des contrats des formations en alternance. Après la mise à mal du code du travail, suite à la loi El Khomri et aux ordonnances Macron, les droits des salariés sont à nouveau attaqués. Ces annonces gouvernementales régressives doivent être suivies d'un projet de loi, puis d'une négociation dans les branches. La bataille pour préserver nos droits et nos spécificités n'est donc pas terminée !

De son côté, la CGT a, le 5 mars dernier dans un communiqué, souligné qu'elle avait « alerté, depuis le début de la négociation en novembre dernier, des dangers que comportait la feuille de route du gouvernement, tout en cherchant à orienter la négociation avant qu'elle ne commence. Elle n'a cessé de convaincre qu'il fallait se dégager des exigences politiques pour répondre aux nécessaires améliorations des droits en réponses à des besoins aujourd'hui parfaitement diagnostiqués : réduire les inégalités d'accès, favoriser la qualification, les évolutions et reconversions professionnelles, mieux couvrir le territoire à l'aide d'un service public qui accompagne et forme chacun là où il vit, travaille ou recherche un emploi... les objectifs annoncés aujourd'hui sont tout autres, à l'instar de la politique destructrice du droit du travail, c'est de nouveau un tournant libéral indéniable. Et le « big bang » risque bien de produire le néant !

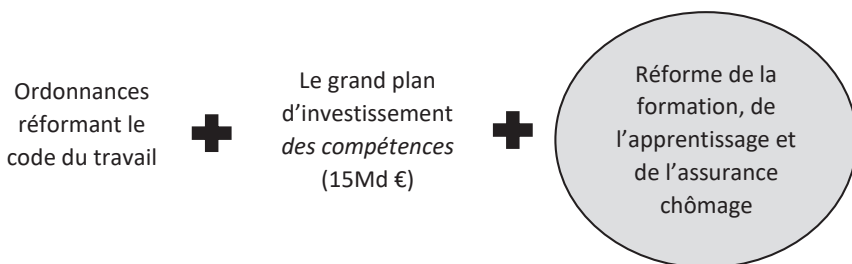
La CGT n'est pas surprise du mépris avec lequel sont traités les acteurs sociaux, encore une fois, ce gouvernement leur dénie le droit de négocier en instaurant « un chèque formation » pour solde de tout compte rejeté par les 8 organisations syndicales et patronales autour de la table de négociation.

Il fragilise encore le monde du travail en érigeant une individualisation totale

des travailleurs, désormais seuls responsables de leur employabilité. Il fait la part belle aux trop nombreux organismes de formation, qui ont les mains libres pour « marchandiser » la formation... ne serait-ce pas une nouvelle fois une promesse qui n'engage que ceux qui y croient ?...».

Une réforme structurelle

La loi pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » permet de transformer le paysage social français en créant une société des compétences inclusives en rupture complète avec la logique de qualification. On instaure peu à peu une « *flexibilité à la française* ».



Ce nouveau système de la formation va permettre :

- Une reprise en main du système de la formation professionnelle par l'Etat,
- La concentration des moyens financiers de l'obligation légale au service des soi-disant politiques d'emploi au détriment des salariés,
- Une nouvelle étape de l'individualisation de la formation par le biais d'un CPF monétarisé et d'un CEP revisité,
- Un « *renforcement* » du rôle des branches professionnelles dans le développement de l'alternance et de GPEC dans les TPME.

Et sous couvert de corriger les inégalités d'accès à la formation, de préparer à la transformation des métiers et de simplifier en réduisant le nombre d'acteurs, l'Etat reprend en main le système de la formation professionnelle au travers d'un nouvel organisme : France Compétences. Cette réforme qui s'appuie sur trois piliers : Centralisation, libéralisation et économie de marché met l'apprentissage au centre de l'ensemble des dispositifs.

Au détriment du plan de formation, il y a une véritable concentration des moyens au service de la politique de l'emploi qui passe par :

- La création du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Le maintien des POE et la création des Pro A.
- La fin de l'obligation de financer le plan pour les entreprises de 50 salariés et plus.

- Le plan de formation est remplacé par le Plan de développement des compétences.

- La mise en place d'une contribution unique alternance et la privatisation de l'alternance.

- Il y aura 0,3% de la masse salariale qui ira aux privés d'emploi dans le cadre du PIC,

- Les POE, collectives ou individuelles, sont maintenus. Ils sont financés par le PIC avec possibilité de co-financement par les OPCO sur les fonds mutualisés à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

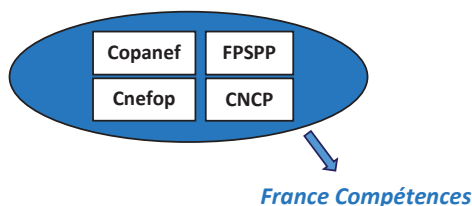
- Des Préparations Opérationnelles à l'Apprentissage sont créées. Elles sont financées dans les mêmes conditions que les POE.

- Les organismes de formation bénéficiant de fonds mutualisés doivent être certifiés par un « *certificateur indépendant accrédité* » (le COFRAC).

Dans ce cadre cinq organismes sont appelés à avoir un rôle plus ou moins important dans le dispositif « *formation professionnelle* » :

France Compétences	OPCO	FONGECIF	Caisse des dépôts et consignation
Assure la régulation financière et les orientations politiques du système de formation professionnelle et d'apprentissage	Organise en grands secteurs économiques, il est l'interlocuteur des entreprises pour leurs projets de développement des compétences et leurs besoins en alternance	Transformés en commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), ils assurent la fin de gestion des CIF et la gestion des CPF de transition	Structure assurant la prise en charge des demandes de CPF (à partir du 01/01/2020)
URSSAF			
Collection de l'obligation légale (à partir de 2021)			

C'est France Compétences qui est le seul pilote de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est le regroupement de plusieurs instances.



France Compétences est une institution publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Sa gouvernance est assurée par cinq collèges :

- Etat (45 voix)
- Régions (15 voix)
- Organisations salariales (20 voix)
- Organisations patronales (20 voix)
- Personnalités qualifiées (10 voix)

Le Directeur Général de France Compétences est nommé par décret. Le président du Conseil d'administration est nommé par décret présidentiel parmi le collège des personnalités qualifiées.

Chacune et chacun aura bien compris que syndicats et patronat sont minoritaires dans cette configuration.

Les missions de France compétences sont vastes et très structurantes :

- Régulation financière et répartition de l'obligation légale : péréquation, CPF, demandeurs d'emplois...

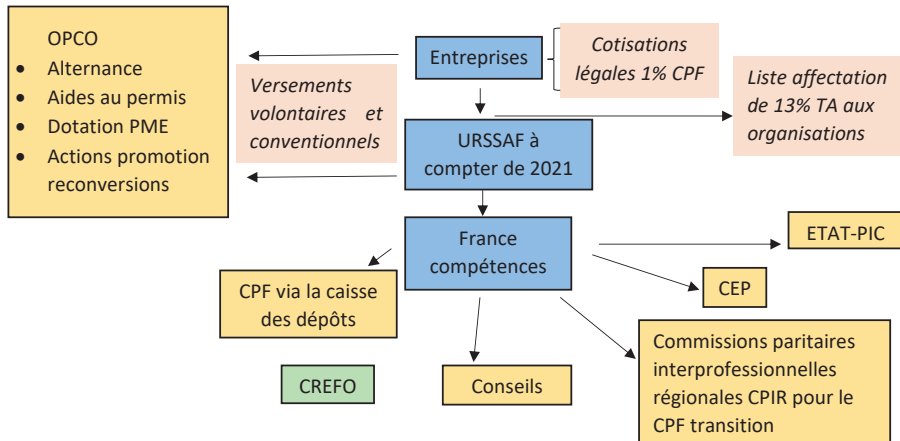
La répartition des fonds s'effectue notamment :

- o A la Caisse des Dépôts et Consignation pour le CPF,
- o Aux OPCO pour le Plan de Développement des Compétences,
- o A l'état pour la formation des privés d'emploi dans le cadre du PIC.
- Pilotage et orientation : recommandations sur les niveaux de prises en charge, certification...
- Contrôle : évaluation, qualité... Dans ce cadre, les missions d'évaluation et capitalisation de France Compétences sont :
 - o Contribution au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées,
 - o Capitalisation mise en réseau et consolidation des travaux des observatoires (expertises, études, travaux, système d'information),
 - o Veille, observation et transparence des coûts et des règles de prise en charge lorsque les prestataires perçoivent des fonds mutualisés,
 - o Suivi de la mise en œuvre des CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle),
 - o Les régions lui transmettent un bilan économique et financier annuel de l'utilisation de la dotation,
 - o La Caisse des Dépôts et Consignation lui remet des bilans trimestriels et un bilan annuel sur l'utilisation des ressources et les engagements financiers du CPF.
- Etablir le RNCP et le Répertoire Spécifique (RS).

France Compétences gère aussi les ressources :

- La contribution à la formation professionnelle et à l'alternance.
- La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).

- Le 1% CPF CDD.
- Les excédents des Opérateurs de compétences.
- Versement de fonds aux CPIR pour le financement du CPF de transition.
- Organiser et financer le CEP des actifs occupés du secteur privé.



France Compétences est en fait un ordonnateur financier et un régulateur. Il :

- Répartit l'ensemble des fonds mutualisés de la formation et de l'alternance entre les différents financeurs (OPCO, caisse de dépôts et consignation, état, régions, CPIR et opérateurs du CEP), au titre des dispositifs phares qui œuvrent pour le développement des compétences de l'ensemble des actifs.
- Régule le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en effectuant une veille et un contrôle de l'ensemble du système (régulation et harmonisation des coûts, des règles de prise en charge et de la qualité des actions de formation financées par les opérateurs publics).
- Etablit et garantit la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie, via l'enregistrement des certifications au RNCP et au RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et des Habitations).
- Organise et finance le CEP.

France Compétences produit des recommandations aux branches professionnelles sur 6 champs différents :

- Le niveau et les règles de prise en charge de contrats d'alternance.
- La qualité des formations effectuées.
- L'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.
- La garantie de l'égal accès à tous à la formation.
- Les modalités et règles de prise en charge du Compte Personnel de Formation

pour les projets de transition professionnelle et (au final) toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

De son côté, la Caisse des Dépôts et Consignations rend compte de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers :

- Trimestriellement à France Compétences.
- Annuellement dans le cadre d'un rapport public, remis également au ministre chargé de la Formation professionnelle comme au Parlement.

Elle est chargée d'un système d'information national collectant des données sur l'offre de formation.

En 2019, les fonds collectés par France Compétences sont :

Montant/Fourchettes de répartitions fixées par le décret 2018-1331 du 28 décembre 2018	Montant fixé par décret ou Taux de répartition	Objet	Institution/ Organisme bénéficiaire (2019)
1,532 milliards d'euros	1,532 milliards d'euros	Formation des demandeurs d'emploi	Etat
Entre 38% et 44%	39%	Projets de transition professionnelle	CPIR (actuels FONGECIF)
Entre 3% et 6%	4,20%	Conseil en évolution professionnelle	Fongecif et OPACIF
Entre 10% et 14%	10,70%	Développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés	Opérateurs de compétences (OPCO)
Entre 37% et 45% (dont entre 3% et 10% de la dotation calculée et affectée à l'aide au permis de conduire des apprentis)	41,7% 7,3% de la dotation alternance calculée et affectée à l'aide au permis de conduire	Alternance (dont aide au permis de conduire)	OPCO Agence de Services et de Paiements (ASP)
Entre 1% et 5%	2,7%	Compte Personnel de Formation	Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)
Entre 0,5% et 1,70%	1,7%	Fonctionnement et Investissements	France Compétences
Total	100%		

Le calendrier de mise en place de la réforme

1^{er} janvier 2019

- CPF de transition professionnelle (suppression CIF).
Pro A (suppression période professionnalisation).
- Monétisation du CPF (gérée par les OPCO jusqu'au 31/12/19).
- Définition des actions de formation.
- Nouvelles dispositions pour le contrat d'apprentissage.

28 février 2019

- Dernière collecte formation et taxe apprentissage par les OPCO selon les dispositions avant la réforme.

1^{er} avril 2019

- Agréments OPCO.

Septembre

- Collecte au titre de 2019 [acomptes de 75%].

1^{er} janvier 2020

- Dépôts de contrats d'apprentissage auprès des OPCO et mise en place du financement au contrat.

Février 2020 : 1^{ère} collecte des OPCO sur la contribution unique (Masse salariale 2020) selon les dispositions de la réforme.

1^{er} janvier 2020

- Transfert de la gestion du CPF de transition vers les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR).
- Démarrage de l'activité CEP.

1^{er} janvier 2021

- Transfert collecte formation/alternance aux Urssaf.
- Certification et labellisation des organismes de formation et des CFA selon les nouvelles règles qualité.

Le financement

La loi du 5 septembre 2018 confie au plus tard le 31 décembre 2020 le recouvrement, l'affectation et le contrôle Urssaf et la masse salariale annuelle des contributions suivantes :

- Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (L6131-2 du code du travail)
- Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage CSA (L6241-1 du code du travail)
- Contribution dédiée au financement du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les titulaires d'un Contrat à Durée Déterminée (L6331-6 du code du travail).

En 2021, l'Urssaf collectera au sein des entreprises :

		Taux formation professionnelle continue	Taxe apprentissage	Taux global
Entreprises de moins de 11 salariés	CEP salariés TPME – 50 salariés Alternance CPF Formation des demandeurs d'emploi	0,55%	0,68% (dont 0,23% hors quota)	1,23%
Entreprises de 11 salariés et plus	CEP salariés TPME – 50 salariés Alternance CPF Formation des demandeurs d'emploi	1%	0,68% (dont 0,23% hors quota)	1,68%
CPF - CDD		1% de la masse salariale CDD		

Ainsi la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est composée :

- De la taxe d'apprentissage,
- De la contribution à la formation professionnelle.

Le calendrier de la collecte est désormais celui-ci :

<i>Année</i>	<i>Entreprises de moins de 11 salariés (date de versement)</i>	<i>Entreprises de 11 salariés et plus (date de versement)</i>	<i>Organisme collecteur</i>
2019	1 ^{er} mars 2020	Acompte de 75% du total dû ➤ Solde 1 ^{er} mars	OPCO
2020	1 ^{er} mars 2021	➤ Acompte 40% du total dû 15 septembre - 2 ^{ème} acompte du total dû : 35%	OPCO
2021	Collecte échelonnée	Solde 1 ^{er} mars 2021	Urssaf

Le CSA et le 1% CPF-CDD sont versés avant le 1^{er} mars.

Les OPCO

Le 1^{er} janvier 2019, les OPCA se sont transformés en 11 OPCO (Opérateurs de Compétences) agréés le 1^{er} avril 2019 :

- OPCO commerce (vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros...)
- Atlas (bureaux d'études, assurances, banques, finances)
- Santé (hospitalisation, établissements médico-sociaux...)
- AFDAS (presse, édition, cinéma, casino, musique, spectacle vivant, sport, tourisme, radio, audiovisuel, télécommunication...)
- Cohésion sociale (centres socioculturels, animation, insertion, Pôle Emploi, régie de quartier, HLM, ...)
- Entreprises de proximité (artisanat, professions libérales...)
- Entreprises et salariés à forte densité de main-d'œuvre (chaînes de restaurants, portage salarial, enseignement privé, restauration rapide, activité du déchet, travail temporaire...)
- OCAPIAT (les entreprises et exploitations agricoles, les acteurs du territoire et les entreprises du secteur alimentaire...)
- OPCO 2I (Industrie, métallurgie, textile...)
- Construction (bâtiment, travaux publics)
- Mobilité (ferroviaire, maritime, automobile, transport de voyageur, tourisme...)

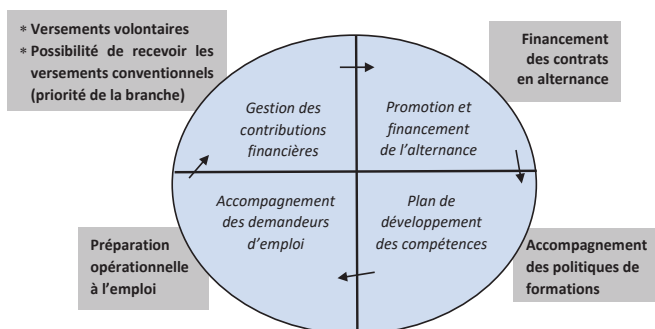
Ces OPCO deviennent des Opérateurs techniques. Ainsi, à partir de 2021 au plus tard, ils ne collecteront plus les financements pour la formation professionnelle : la collecte sera confiée aux Urssaf ou à la Mutualité sociale agricole (MSA). Ils ne seront plus chargés non plus de gérer les fonds du CPF (CDC).

Ils doivent apporter un appui technique aux branches professionnelles :

- Certification (construction des référentiels de certification).
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).
- Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

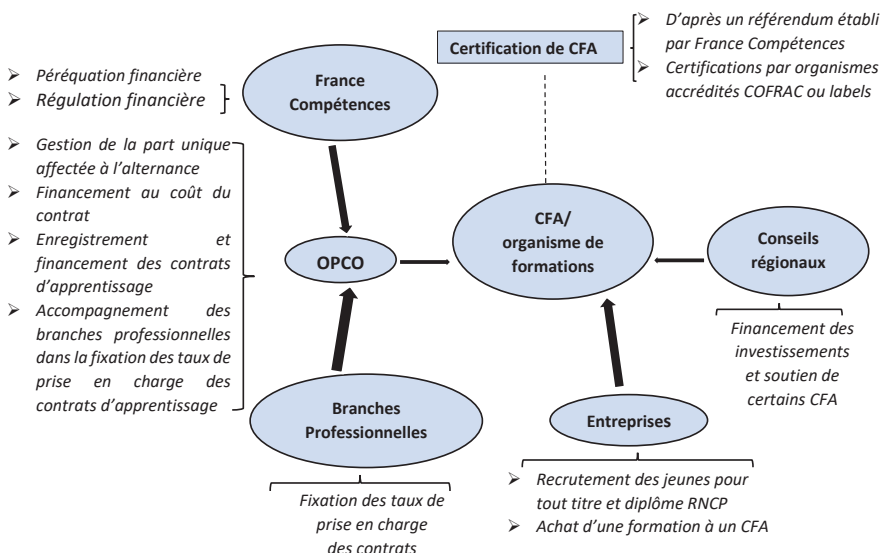
Enfin, ils accompagnent les TPE-PME

- Financement de :
 - L'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).
 - Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.
 - Analyse et la définition de leurs besoins de formation professionnelle.
 - Mise en œuvre de Plans de développement des compétences.



Les dispositifs de l'alternance

1/L'alternance



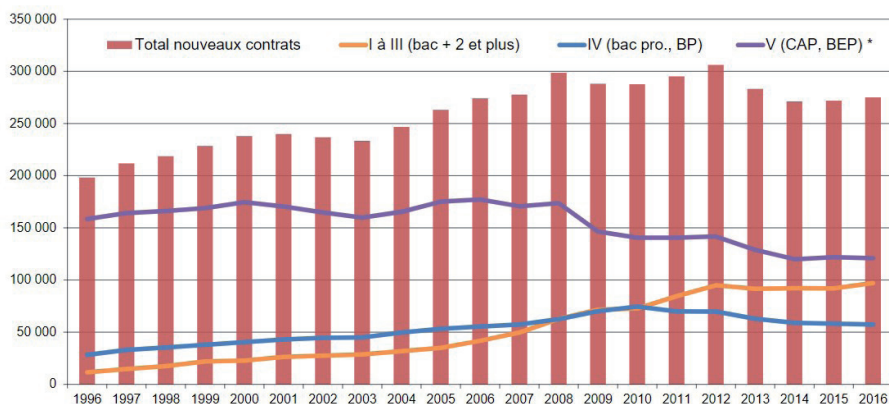
La contribution unique alternance financera :

- Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sur la base de coûts en théorie fixés par les branches, sur recommandations de France Compétences.
- Les frais annexes : transport et hébergement selon le décret.
- La formation du tuteur, Maître d'apprentissage - l'aide à la fonction tutoriale - le tutorat externe selon des plafonds fixés par décret.
- Les investissements pour les équipements nécessaires à la formation.
- La rémunération et les frais annexes dans le cadre de la mobilité professionnelle.
- Actions portées par une convention cadre de coopération.
- Frais pédagogiques et frais annexes de la PRO A (Action de reconversion ou de promotion par l'alternance).

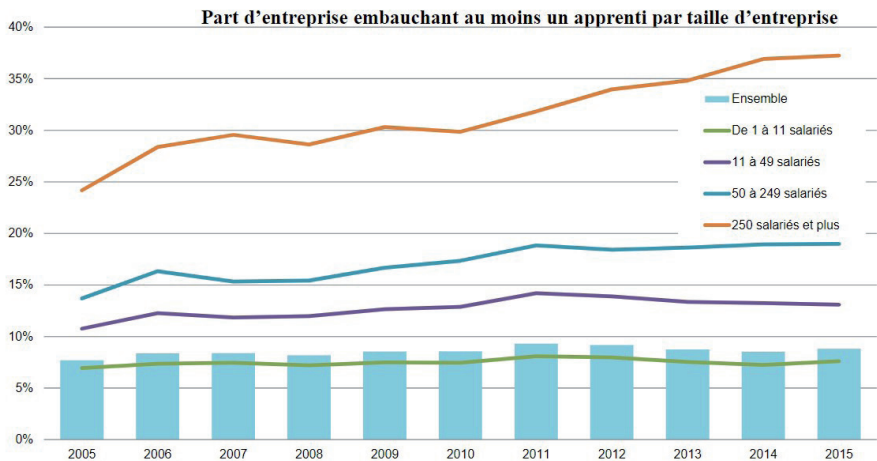
a) L'apprentissage

L'objectif est de faire en sorte que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit des jeunes et des entreprises. Depuis 2012, le nombre de contrats d'apprentissage, notamment dans les premiers niveaux stagne.

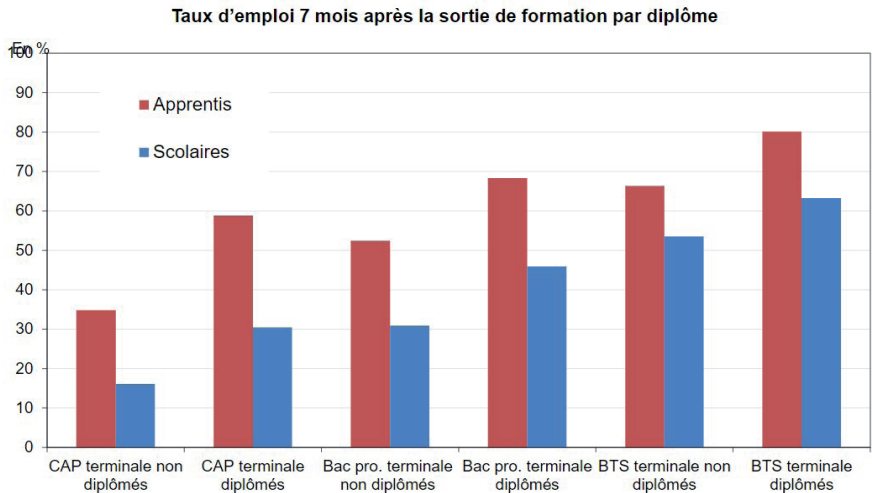
Les entrées en apprentissage selon le niveau de formation préparé



Le taux de recours à l'apprentissage augmente avec la taille de l'entreprise :

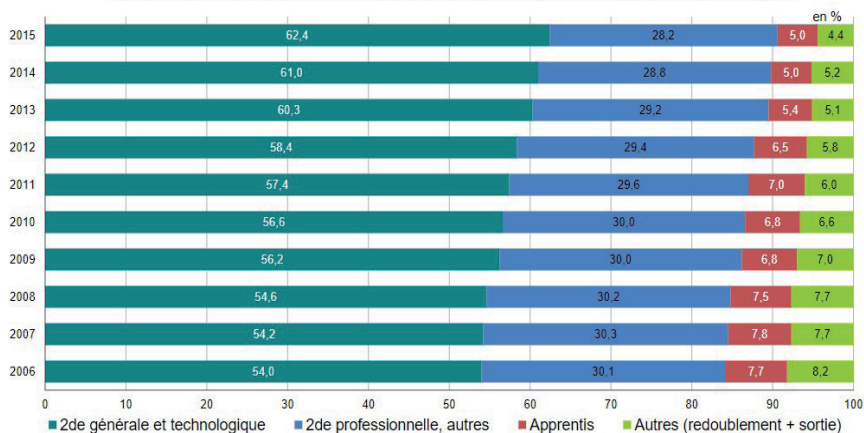


L'apprentissage permet une insertion des jeunes ayant « abandonné » la voie scolaire.



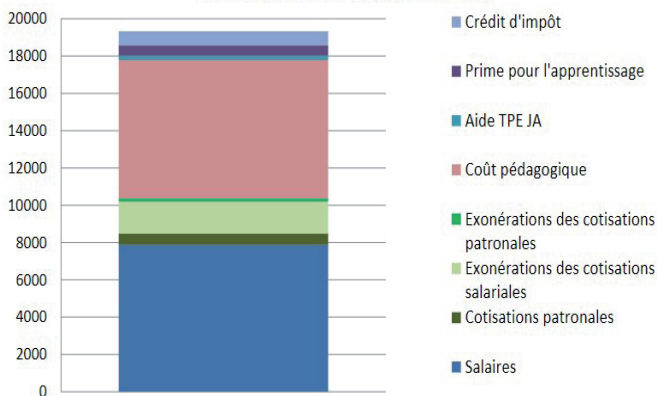
L'apprentissage a un déficit d'image qui se traduit par un faible volume d'orientation dans l'apprentissage.

Évolution de l'orientation des élèves à l'issue de leur troisième, de 2006 à 2015



En 2015, le coût moyen d'un apprenti se décompose ainsi :

Coût moyen d'un apprenti en 2015



Il s'agit de « faire de l'apprentissage une voie pédagogique alternative, permettre de prendre une voie différente de la formation scolaire classique pour une même destination professionnelle. »

L'âge limite d'entrée en apprentissage a été relevé de 25 ans à 29 ans révolus. Autrement dit, le contrat d'apprentissage pourra être conclu jusqu'à la veille des 30 ans.

Il faut être âgé a minima de 16 ans ; mais les jeunes de 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de six mois à trois ans. Le contrat d'apprentissage est d'une durée égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Mais par dérogation, la durée du contrat d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification :

- Compte-tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti
- Ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger...

Pendant l'exécution du contrat, l'employeur reste soumis à une obligation de formation théorique de l'apprenti. La durée de cette formation ne peut être inférieure à 25% de la durée totale d'un contrat d'apprentissage. L'apprenti doit pouvoir obtenir une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Concernant le financement de l'apprentissage, les conseils régionaux conservent la possibilité d'accompagner financièrement les CFA, même si les enveloppes pour ce faire sont considérablement réduites. Les branches professionnelles peuvent affecter des ressources professionnelles, en tout ou partie, au financement de l'apprentissage.

Les CFA peuvent financer l'apprentissage par les éventuels excédents qu'ils dégageraient de leurs autres activités. Ils peuvent obtenir pour leur cursus d'apprentissage des apports financiers, notamment publics, dans le cadre d'appels d'offres ou d'appels à projets en faveur de la formation et de l'éducation.

En matière de rémunération, tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage perçoivent une aide de 500€ pour passer leur permis de conduire. La rémunération des apprentis est la suivante :

En % du Smic	Jusqu'à 18 ans	18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	25 ans et plus
<i>1^{ère} année</i>	27%	43%	53%	100%
<i>2^{ème} année</i>	39%	51%	61%	100%
<i>3^{ème} année</i>	55%	65%	78%	100%

Les branches professionnelles ont depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les contrats de professionnalisation et à partir du 1^{er} octobre 2020 pour les contrats d'apprentissage, la responsabilité de déterminer le niveau de prise en charge. Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations

de France Compétences. Lorsque les branches ne fixent pas les modalités de prise en charge de financement de l'alternance ou lorsque le niveau retenu ne converge pas vers le niveau identifié par les recommandations de France Compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par décret.

Les OPCO ont la possibilité de financer les investissements dans les CFA. De nouveaux outils encadrent la voie de l'apprentissage :

- Création d'une classe de troisième dans les collèges : troisième prépa-métiers
- Prépa-apprentissage. C'est un dispositif de mise à niveau des futurs apprentis. Il permet de mettre à disposition les connaissances et les compétences requises à l'entrée en apprentissage. La durée varie entre deux semaines et cinq mois en fonction des besoins.
- L'accompagnement des postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur.

Si l'apprenti ne se trouve pas un employeur, le CFA peut le garder pendant trois mois. Pendant ces trois mois, le CFA assiste « *l'étudiant* » pour trouver une entreprise.

Création d'un CFA

- Les modalités de création d'un CFA sont désormais alignées sur celles des prestataires de formation, y compris en matière de procédure de déclaration d'activité.
- Le CFA doit également mettre en place un « *conseil de perfectionnement* » pour veiller à son organisation et son fonctionnement.
- Le CFA doit être doté d'une comptabilité analytique :
 - *L'activité d'apprentissage doit être identifiée comptablement lorsqu'elle ne constitue pas l'activité exclusive de la structure.*
 - *Il doit y avoir une comptabilité distincte de l'activité exercée au titre, d'une part, de la formation professionnelle et d'autre part, de l'apprentissage.*

2/ La Pro-A

C'est l'évolution de la période de professionnalisation. En effet, cette dernière disparaît :

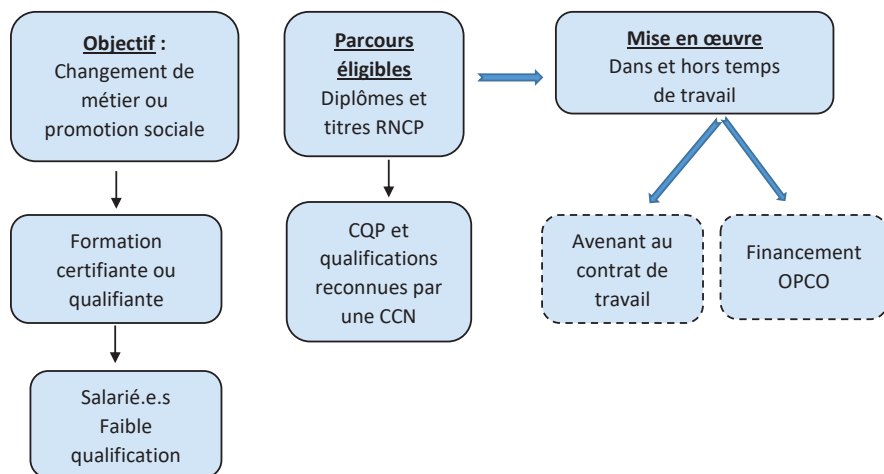
2018
Période de professionnalisation  2019
Pro A

La période de professionnalisation avait théoriquement pour objet de favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en Contrat à Durée Indéterminée.

La Pro A a un autre objet. Il s'agit de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Les salariés concernés sont les salariés en CDI et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle quelle que soit la nature du contrat. Il intègre aussi la VAE au titre des actions éligibles aux dispositifs. Il s'agit notamment de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies. Sont ainsi concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence. C'est une formation qualifiante : RNCP, CQP ou changement de classification.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO dont relève l'entreprise. Il y a désignation d'un tuteur et maintien de la rémunération si la formation a lieu sur le temps de travail. Le niveau de prise en charge est fixé par la branche.



Fiche technique

Définition : reconversion ou promotion par alternance

Objectif : changer de métier ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Publics : salariés en CDI dont la qualification est inférieure au niveau Bac +3

Formations éligibles : diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP, CQP ou qualifications reconnues par une CCN.

Durée : même durée que celles prévues au contrat de professionnalisation.
 Mise en œuvre : avenant au contrat de travail à déposer à l'OPCO.
 Financement : par l'OPCO, 9,15€ HT/h
 Maximum 400h – minimum 150h

3/ Le contrat de professionnalisation

Ce contrat connaît quelques évolutions. Il peut se dérouler sur une période de 36 mois au lieu de 24 mois. Jusqu'au 31 décembre 2020, dans certains territoires définis par arrêté, le contrat pourra être conclu pour acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié. C'est un contrat non qualifiant. Enfin, il peut être réalisé à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an. Il est toujours possible d'embaucher en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi issu d'une POE.

Fiche technique

Définition : recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise.

Publics : jeunes de 16 à 25 ans et demandeurs d'emplois de 26 ans et plus.

Formations éligibles : diplômes ou titres à finalité professionnelles inscrits au RNCP, CQP ou qualifications reconnues par une Convention Collective Nationale.

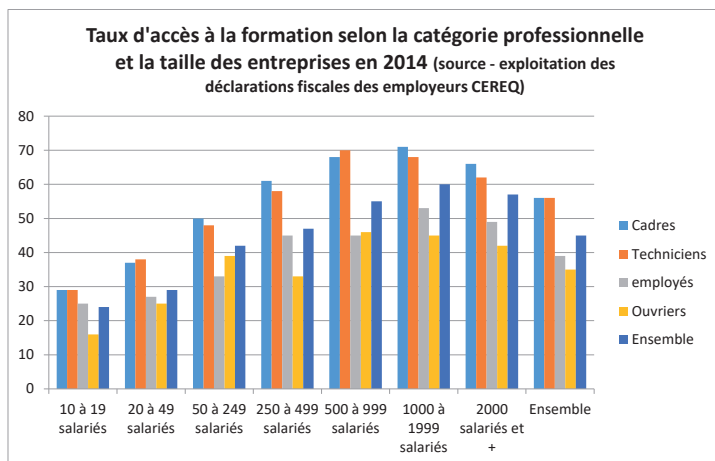
Durée : en CDD ou CDI de 6 à 12 mois – 150h minimum de formation.

Mise en œuvre : le contrat de professionnalisation est un contrat de travail établi sur l'imprimé cerfa n°12434*02, à déposer à l'OPCO

Financement : par l'OPCO, 9,15€ HT/h [15€ pour les publics spécifiques]

Constats et problématiques sur la formation professionnelle

Il y a un accès à la formation professionnelle en entreprise variant principalement selon leur taille.



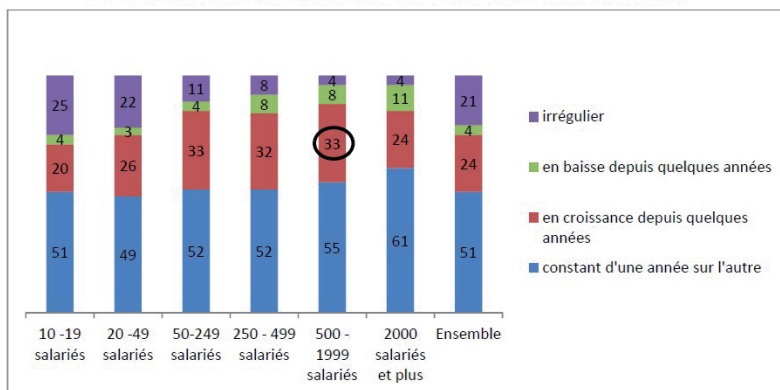
Les ingénieurs et cadres ont un taux d'accès à la formation de 56,5% quand les ouvriers ont un taux de 32,4%. Les premiers ont ainsi deux fois plus de chances d'être formés.

En termes de probabilité d'accès à la formation, il vaut mieux être ouvrier dans une très grande entreprise que cadre dans une petite entreprise. 70% des entreprises ont organisé une formation sous forme de cours ou stages pour au moins un de leurs salariés. 57% des entreprises de 10 à 19 salariés sont formatrices et elles le sont quasiment toutes au-delà de 250 salariés.

Toutes tailles d'entreprises confondues, 45% des salariés ont suivi une formation en 2010. Cette proportion s'échelonne de 24% dans les plus petites à 57% dans les plus grandes. L'« effort financier » reste en grande partie constant dans la majorité des entreprises. Il est en revanche plus irrégulier dans les plus petites entreprises.

Graphique 5

Evolution de l'effort financier de formation selon la taille de l'entreprise (%)



Source : CNEFP-Céreq, *Defis volet entreprises, 2015*

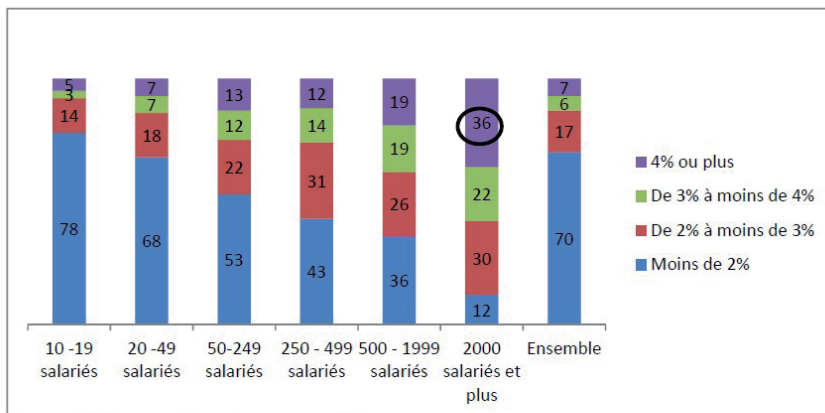
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014

Note de lecture : 33 % des entreprises formatrices de 500 à 1 999 salariés ont déclaré que leur effort financier de formation était en croissance depuis quelques années.

La croissance de l'investissement concernant la formation est surtout le fait des entreprises de plus de 50 salariés. Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, la proportion des entreprises ayant un budget croissant est plus faible.

En fait, l'effort financier croît proportionnellement à la taille de l'entreprise. C'est ce qui explique la constance des entreprises de plus de 2000 salariés. 56% d'entre elles ont un budget consacré à la formation professionnelle de plus de 3% de la masse salariale. On peut constater que 70% des entreprises, toutes tailles confondues, n'investit que moins de 2% de la masse salariale.

Répartition des entreprises selon leur effort financier de formation en 2014 et leur taille (%)



Source : CNEFP-Céreq, Défis volet entreprises, 2015

Champ : entreprises de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014

Note de lecture : 36 % des entreprises de 2000 salariés et plus ont déclaré que les dépenses globales de formation représentaient (approximativement) 4% ou plus de la masse salariale de l'entreprise.

Selon la Cnefp-cereq, Défis 2015, 2/3 des salariés souhaitent se former mais en fonction des qualifications.

En même temps, si l'accroissement des responsabilités et l'évolution de l'activité restent deux motivations fortes d'une manière générale, les catégories les moins qualifiées sont plus sensibles au changement de métier et/ou d'entreprise comme perspective offerte par la formation.

Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés sont également ceux qui ont formulé le moins de demandes de formation dans les 12 derniers mois : 19% des ouvriers non qualifiés contre 50% des cadres.

Il apparaît que le contexte de l'entreprise est décisif dans la décision d'exprimer des souhaits de formation :

- Présence des Représentants du Personnel.
- Possibilité de changer le contenu de la formation.

Il est possible de formaliser le contexte selon quatre modèles :

■ Quatre types de politiques de formation et leur influence sur l'aspiration à se former				
	Pas de logique autour de la formation	Une logique de gestion par les compétences	Une logique de participation démocratique limitée	Une logique de développement des marges de liberté
	Pas ou peu d'opportunités de formation	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise et de certains salariés	Des opportunités de formation orientées vers le développement de l'entreprise et des salariés
	Pas d'espace de discussion autour de la formation	Débat individuel pour certains salariés, absence de débat collectif	Débat individuel pour une majorité de salariés et amorce d'un débat collectif	Ouverture d'un débat collectif et individuel pour tous les salariés
	47,5 % des entreprises	27 % des entreprises	15 % des entreprises	10,5 % des entreprises
Aspiration des salariés à se former La probabilité que les salariés déclarent des besoins de formation non satisfaits augmente ou diminue de*			probabilité inchangée	+ 60 %
	- 36 %	- 29 %		

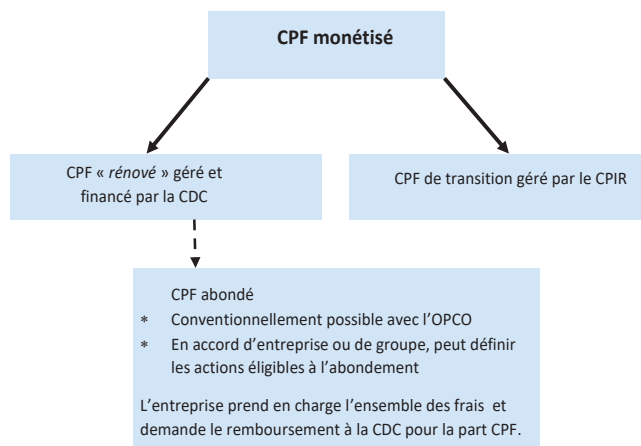
Ces résultats sont issus de modèles probit bivariés récursifs réalisés pour chacune des quatre classes d'entreprises. Les variables introduites dans le modèle sont l'âge, le sexe, le niveau de diplôme de formation initiale, le temps de travail, le contrat de travail, la catégorie socio-professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, l'occurrence d'un changement dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, l'existence d'une mobilité ascendante dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, changement d'équipement ou d'organisation au cours des 12 derniers mois, durée de la position sur le marché du travail avant l'entrée dans l'entreprise, durée des formations continues au cours des 12 derniers mois selon leur type.

*Lecture : dans les entreprises qui adoptent une logique de développement des marges de liberté, la probabilité que les salariés déclarent des besoins de formation non satisfaits augmente de 60 %.

Source : DIFES1 - Champ : salariés d'entreprises de 10 salariés et plus.

Les droits de la personne

Il y a plusieurs mises en œuvre du CPF monétarisé :



a) Le CPF rénové

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou encore accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Un Compte Personnel de Formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus, bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Le CPF est désormais monétisé. Chaque salarié à temps plein ou ayant un temps partiel supérieur ou égal à 50% et le travailleur indépendant disposent de 500€ par an pour la formation dans la limite de 5000€. Concernant les salariés n'ayant pas atteint un niveau V de formation, ils auront droit à 800€/an dans la limite de 8000€. Les temps partiels dont le temps de travail est inférieur à 50% ont le droit à un montant proratisé sauf accord d'entreprise, de groupe ou de branche solvabilisant ces droits supplémentaires.

La monétisation du CPF est une perte nette. La CGT déclarait dans un communiqué de presse le 6 novembre 2018 :

« Aujourd'hui, les salariés ayant acquis 150 heures bénéficient d'un financement moyen de 5250€ à 6000€, le taux de prise en charge moyen étant de 35 à 40€ de l'heure. Au 1^{er} janvier 2019, ces mêmes 150 heures devraient être valorisées à hauteur de 14,28€ soit un montant global de 2142€ soit une perte nette pour chaque bénéficiaire ayant 150 heures sur son compte oscillant entre 3858€ et 3108€ »

Et

« Au-delà de la perte de droit, la sécurité sociale professionnelle est fortement réduite. La monétisation du CPF permet de ne plus lier l'accès à la formation à la durée du travail et va favoriser la formation en dehors du temps de travail. Alors que dans le même temps, le gouvernement a supprimé le congé individuel de formation, qui permettait de se former sur le temps de travail. Cela ne va pas dans le sens du progrès », explique Lionel Lerogeron, co-animateur du collectif formation professionnelle au sein de la CGT.

Selon les données existantes, le coût moyen d'une taxe de formation était estimé en 2016 à 34€... la monétisation renforce en fait l'individualisation des droits.

L'application numérique implique une réflexion essentiellement individuelle quant aux choix possibles de formation professionnelle. Il occulte, de fait, l'importance des collectifs de travail, de personnels formés à l'orientation des salariés et des jeunes.

Les actions de formation éligibles au CPF sont :

- Celles sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées

au Répertoire National (RNCP), celles sanctionnées par les attestations de validation des blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA).

- Celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA) défini par décret.
- Celles sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au RNCP, visant l'acquisition d'un bloc de compétences.
- Celles sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Celles inscrites au Répertoire spécifique (nouvelle appellation de l'inventaire) établi par la commission de la certification professionnelle de France Compétences.
- Celles concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'emploi financées par les régions, pôle emploi et l'Agéfiph.
- Le bilan de compétences.
- Celles dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.
- Celles destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE.
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le CPF peut se dérouler hors temps de travail ou sur le temps de travail. S'il se déroule hors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. Cependant, le salarié prend à sa charge la différence du coût de formation si le CPF est insuffisant. Quand elle se déroule sur le temps de travail, le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

La Caisse des Dépôts et Consignations prend en charge les frais pédagogiques liés à la validation des compétences afférents à la formation suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail. Des financements complémentaires sont possibles par :

- L'employeur.
- Pôle Emploi.
- L'Etat.
- Les régions.
- Le CNAM.
- L'OPCO.
- Le salarié lui-même.

Des abondements supplémentaires sont prévus :

- Par accord de branche ou d'entreprise. Dans l'accord, il doit y avoir une définition des formations éligibles et des salariés prioritaires en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.
- Un abondement « *correctif* » lié à l'entretien professionnel. Si les conditions relatives à l'entretien professionnel ne sont pas remplies sur une période de 6 ans, abondement de 3000€ sur le CPF du salarié, sans considération de la durée du travail.
- Dans le cadre d'un accord de performance collective, un salarié qui refuse la modification de son contrat de travail est licencié avec un abondement de 3000€ sur son CPF.
- Pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les heures de DIF n'ont plus à être utilisées avant fin 2020 si elles sont créditées sur le compte CPF.

b) Le CPF de transition professionnelle

C'est le substitut du Congé Individuel de Formation (CIF). Deux cas de figure sont possibles pour bénéficier de ce dispositif reposant sur la mobilisation de ce CPF :

- Le CPF de transition : tout salarié en activité peut demander à mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation pour la prise en charge d'une action de formation certifiante ou qualifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. C'est un congé spécifique. La rémunération est prise en charge. La formation doit être inscrite au RNCP ou au Répertoire Spécifique (RS). Il doit avoir une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, tout type de contrats confondus avec une présence de 12 mois dans l'entreprise.

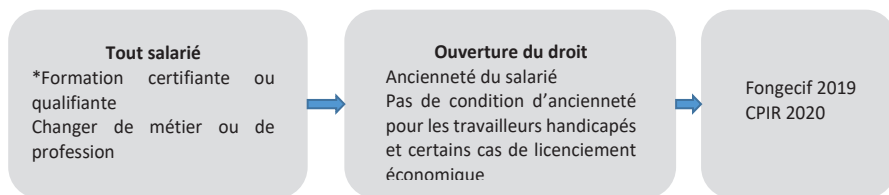
Une demande de congés est adressée à l'employeur :

- Au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation quand elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.
- Au plus tard 60 jours avant le début de la formation quand :
 - * La participation à une formation est inférieure à 6 mois.
 - * La participation à une formation est à temps partiel.

L'employeur a 30 jours pour répondre par écrit. Sans réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée. Le report du congé est possible pour l'employeur s'il existe des conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise. Ce report doit être inférieur à 9 mois et soumis à l'avis du CSE.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le report du congé est possible afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne

dépasse pas 2% de l'effectif total. Dans les entreprises de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne peut bénéficier qu'à un salarié à la fois.



c) Le CPF de reconversion

Tout salarié démissionnaire pourra bénéficier du versement de l'allocation chômage s'il poursuit un projet de reconversion professionnelle nécessitant soit le suivi d'une formation, soit un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Il y a un suivi par un conseil en évolution professionnelle. Le salarié doit remplir une condition d'ancienneté à l'assurance chômage fixée par décret. [5 ans].

Dans les 2 cas, il doit y avoir une validation du CPIR.

Le CPIR apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs :

- Cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession.
- Pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue de l'action de positionnement préalable.
- Perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception. Les CPIR peuvent déclarer prioritaires certaines actions et certains publics au regard des spécificités de son territoire et des recommandations établies par France Compétences. Pour les CDD, le CPIR peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation associé débute après le terme du contrat de travail, à la condition toutefois, qu'elle débute au plus tard 6 mois après. Le CPIR prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la mission, les frais annexes (transport, repas, hébergement), la rémunération du salarié, les cotisations de Sécurité Sociale afférentes, les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

La rémunération du projet de transition professionnelle s'établit ainsi :

Salaire de référence (SR)	> ou = 1 an ou > ou = 12 vols	> 1 an ou > 12 vols
< 2 SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà de 1 an
> ou = 2 SMIC	90% du SR Plancher à 2 SMIC	60% du SR au-delà d'1 an Plancher 2 SMIC

Le Plan de Développement des Compétences

Nous sommes passés du plan de formation au Plan de Développement des Compétences (PDC). L'employeur a toujours l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution de l'emploi, des technologies et des organisateurs.

Le plan de formation est renommé « *plan de développement des compétences* ». Les deux catégories d'actions qu'étaient l'adaptation du poste de travail et le développement des compétences sont supprimées. De même, le régime juridique spécifique des actions de formation suivies en dehors du temps de travail (allocation de formation) est supprimé.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettent l'accès au socle de connaissance et de compétences.

Est considéré comme une formation obligatoire, la formation nécessaire à l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Elle doit être considérée comme un temps de travail effectif et donner lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- En application d'un accord collectif qui précise la limite horaire par salarié et éventuellement des contreparties pour compenser les charges liées à la garde d'enfant en cas de formations suivies en dehors de leurs temps de travail.
- A défaut d'accord collectif, avec l'accord écrit du salarié concerné et dans la limite de 30h/an pour chaque salarié ou de 2% du forfait annuel en jours ou en heure.

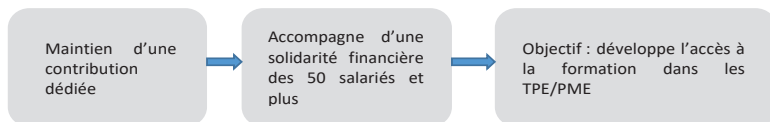
L'action de formation peut associer différentes modalités pédagogiques, différents moyens humains et techniques et diverses ressources pédagogiques. L'organisme de formation doit fournir au financeur les informations sur l'organisation du parcours.

Il peut établir la réalité de l'action par tout moyen probant.

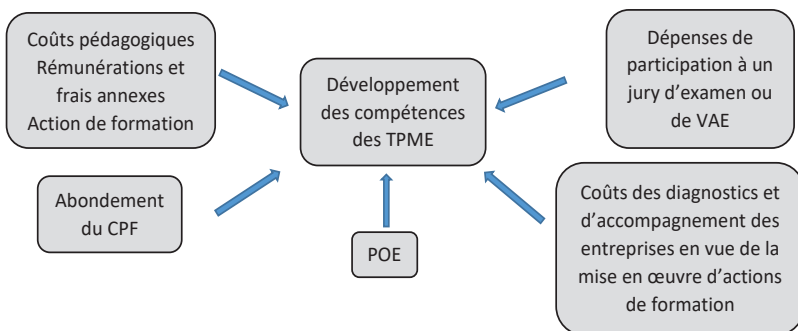
L'obligation d'établir un programme de formation n'est plus affirmée. L'obligation porte désormais sur l'organisation du parcours et son déroulement,

programme préétabli par ailleurs, si des moyens humains sont toujours nécessaires, un formateur au sens classique du terme n'est pas indispensable, le parcours pouvant être placé sous la responsabilité d'un tuteur pédagogique. L'insuffisance de formation établit un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui de sa rupture. Il peut donc être condamné à verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et par violation de son obligation de formation.

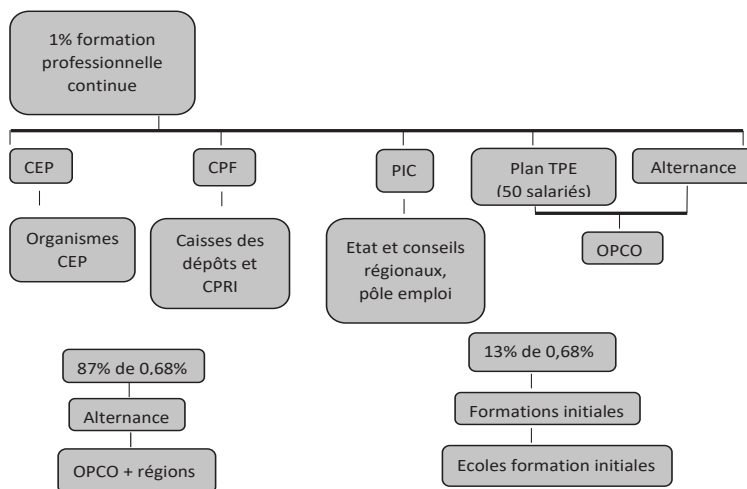
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il y a une contribution dédiée



En ce qui concerne les dépenses éligibles au plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés,



Les 1,68% de taux de collecte sont ventilés ainsi :



Les nouvelles modalités pédagogiques

Celles-ci sont encadrées. On y trouve :

- La formation ouverte et à distance (FOAD). Elle doit comprendre :
 - Une assistance technique et pédagogique pour accompagner l'apprenant dans son parcours.
 - Une information de l'apprenant sur les activités pédagogiques et les durées moyennes estimées de formation.
 - Une ou des évaluations pour jalonner ou conclure le parcours.
- La formation en situation de travail (AFEST) est désormais une possibilité pédagogique reconnue. La mise en œuvre d'une action de formation de travail comprend :
 - L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques.
 - La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale.

- La mise en place des phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser, à des fins pédagogiques les enseignements tirés de situation de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent et concluent l'action.

La région

La région voit ses compétences renforcées sur l'amont du parcours de formation :

- L'orientation, avec un rôle d'autorité organisatrice
- Des actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires.

Pour définir et mettre en œuvre la politique régionale de formation professionnelle et d'apprentissage, la région dispose du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP). La région élabore le CPRDFOP, document qui s'inscrit dans une logique de négociation quadripartite.

Il est élaboré par la région au sein du Crefop sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'état dans la région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salariés. Il est adopté pour une durée de 6 ans.

Le CREFOP procède à une concertation avec les collectivités territoriales, Pôle Emploi, les organismes consulaires, les représentants des structures d'insertion par l'activité économique et des représentants d'organismes de formation professionnelle.

Le contrat prévoit au plan régional et, le cas échéant au plan des bassins d'emploi :

- Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles.
- Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)

Le plan d'investissement dans les compétences vise une logique de transformation portée par la mobilisation conjuguée de l'état et de la région permettant à la fois :

- D'accompagner et de former vers l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés
- D'accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives.

Dans ce cadre, le pacte régional d'investissement dans les compétences repose sur une concertation de 3 mois associant les branches professionnelles, la région, les entreprises et le service public de l'emploi. Il associe deux axes :

- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.
- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés, une exigence pour construire la société des compétences.

Ce pacte poursuit plusieurs objectifs :

- Former ceux qui en sont éloignés, aux compétences clés, y compris numériques.
- Donner priorité à des formations qualifiantes susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi.
- Identifier ce que seront les emplois, activités, compétences du futur et les former dès aujourd'hui.
- Identifier les compétences transversales ou relationnelles nécessaires à l'exercice des activités et les appliquer à chaque contexte professionnel, dans une logique de modules complémentaires.
- Tester de nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi. En effet, savoir agir en situation serait un véritable sésame du monde professionnel.
- Favoriser une transformation de l'offre de formation afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées aux « besoins » de l'économie.

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR)

Des CPIR sont créées. C'est une structure paritaire dotée de la personnalité morale. Elles ont pour missions de :

- Prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle.
- Attester du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle pour les démissionnaires.
- Suivre la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional.
- S'assurer de la capacité de l'organisme de formation à dispenser des actions de qualité.

Les CPIR sont agréées par l'Etat et placées sous contrôle administratif et financées par l'Etat.

La certification

Les organismes certifiés

La loi du 5 septembre 2018 contraint à une obligation de certification de qualité d'ici le 1^{er} janvier 2021 pour tous les prestataires d'actions de développement des compétences financés par les opérateurs de compétences, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, l'état, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, pôle emploi ou l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Par dérogation, pour le champ de l'apprentissage, les CFA existants devront être certifiés au plus tard le 1^{er} janvier 2022. Un référentiel national unique de la qualité est créé. Il y a sept critères évalués par 32 indicateurs. Six à dix-sept critères proposés sont déjà présents dans DATADOCK.

Les prestataires de formation devront être certifiés au plus tard le 1^{er} janvier 2021. Cette certification devra être obtenue auprès d'un organisme certificateur :

- Soit accrédité par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation) ;
- Soit signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

Les organismes financiers (OPCO, CPIR, l'état, les régions, la Caisse des Dépôts et Consignations, Pôle Emploi et l'Agefiph) devront procéder à ces contrôles afin de s'assurer de la qualité de formations qu'ils financent. Les acheteurs de formation qui souhaitent bénéficier d'un financement public ou mutualisé devront s'assurer de l'obtention ou d'un label de qualité par le prestataire de formation choisi.

Les formations certifiantes

Il n'y a pas de définition des formations certifiantes. Sont dénommées formations certifiantes, les formations sanctionnées :

- Par une certification professionnelle au RNCP.
- Par l'acquisition d'un bloc de compétences (d'une certification RNCP).
- Par une certification enregistrée au Répertoire Spécifique (nouvelle appellation de l'inventaire).

Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation, et non une certification, dont le titulaire peut se prévaloir.

Il y a trois niveaux de certifications :

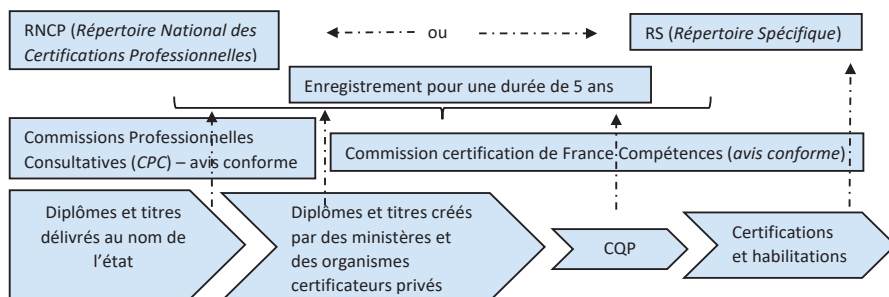
- Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) est le lieu d'enregistrement des certifications professionnelles. Ces certifications permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.
- Le Répertoire Spécifique (RS) remplace l'inventaire. Il est le lieu où sont enregistrées les certifications et les habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.
- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont établis par la CPNE de branche professionnelle. Ils pourront être enregistrés au RNCP ou au répertoire spécifique. La certification est définie par trois référentiels :
 - Un référentiel d'activités,
 - Un référentiel de compétences,
 - Un référentiel d'évaluation.

Elles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité et constituée de blocs de compétences [ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle pouvant être évaluées et validées].

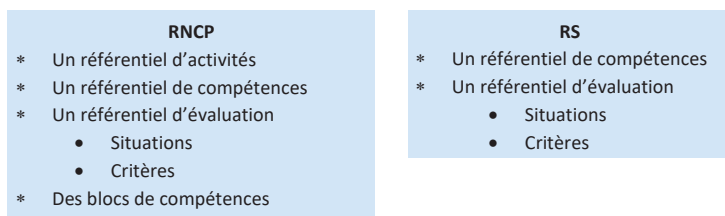
Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'état et les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créés sont des « *enregistrements de droit commun* ».

Les certifications professionnelles portant sur les métiers et les compétences identifiées par la commission en charge de la certification professionnelle de France Compétences comme particulièrement en évolution sont enregistrées selon des conditions simplifiées.

Le système de certification professionnelle



Éléments constitutifs d'une certification professionnelle



Les critères d'enregistrement

* au RNCP

Il y a 9 critères :

- Adéquation des emplois occupés par rapport au métier (au moins 2 promotions).
- Impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi (au moins 2 promotions) et comparé à l'impact de certification visant des métiers similaires ou proches.
- Qualité du référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation.
- Mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.
- Prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle.
- Possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation.
- Le cas échéant, la cohérence des correspondances totales ou par réelles mises en place avec des certifications professionnelles équivalentes et de

même niveau de qualification et leurs blocs de compétences.

- Le cas échéant, les modalités d'association des commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

* **au RS**

Il y a 6 critères :

- Adéquation des compétences et des connaissances visées par rapport aux besoins du marché du travail.
- Qualité du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation.
- Mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.
- Prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice des compétences professionnelles visées par le projet de certification ou d'habilitation.
- Le cas échéant, la cohérence des correspondances mises en place avec des blocs de compétences de certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles.
- Le cas échéant, les modalités d'association des commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

L'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Outre une information relative à la VAE, le salarié devra recevoir une information relative à l'activation de son CPF, aux abondements que son employeur est susceptible de financer ainsi qu'au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

En 2020, les employeurs organiseront le premier état des lieux, planifié tous les 6 ans et instauré par la loi de 2014. Mais il y a une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020 pour les modalités opérationnelles, notamment quant à la pénalité.

A partir de 2021, tous les 6 ans, lors d'un entretien professionnel renforcé, l'employeur est tenu de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels, suivi au moins d'une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE, et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels et d'au-moins une formation non obligatoire (entreprises de plus de 50 salariés uniquement), le salarié verra son CPF abonder d'un montant de 3000€ sans pouvoir excéder 6 fois le montant annuel d'alimentation du CPF.

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir :

- Des abondements collectifs du CPF par l'employeur,
- D'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié,
- Une périodicité des entretiens professionnels différente.

Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux en la matière figurent dans la BDES.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

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

Dans ce cadre, le CEP :

- Accompagne la personne dont la formation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.
- Facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements possibles.
- Facilite facultativement les projets d'évolution professionnelle de toute personne et les projets de transition professionnelle des salariés.
- Facilite obligatoirement les projets de reconversion professionnelle des travailleurs, préalablement à leur démission et qui souhaitent bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

Pour les salariés, un 5^{ème} opérateur CEP est sélectionné dans chaque région par appel d'offres national organisé par France Compétences selon un cahier des charges.

Financement : le CEP reste gratuit. Il bénéficie d'un financement dédié. Il y aura quatre CEP subventionnés par l'état (COM conclues avec l'état) et une opération sélectionnée par France Compétences (logique concurrentielle).

Les opérateurs subventionnés

- APEC
- Pôle Emploi
- CAP Emploi
- Les réseaux des missions locales

L'opérateur sélectionné

- Sélectionnés dans chaque région par appel d'offres national
- Organisé par France Compétences
- Après avis du bureau du CREFOP sur proposition de France Compétences
- Selon un cahier des charges national

La négociation de branche

Les organisations syndicales et patronales au sein des branches doivent se réunir au moins une fois tous les 4 ans pour négocier les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. A défaut d'accord de branche ou en cas de non-respect des stipulations de cet accord, sont applicables les dispositions légales relatives aux thèmes et à la périodicité des négociations obligatoires de branche.

La négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage doit avoir lieu tous les 3 ans.

Cette négociation porte notamment sur :

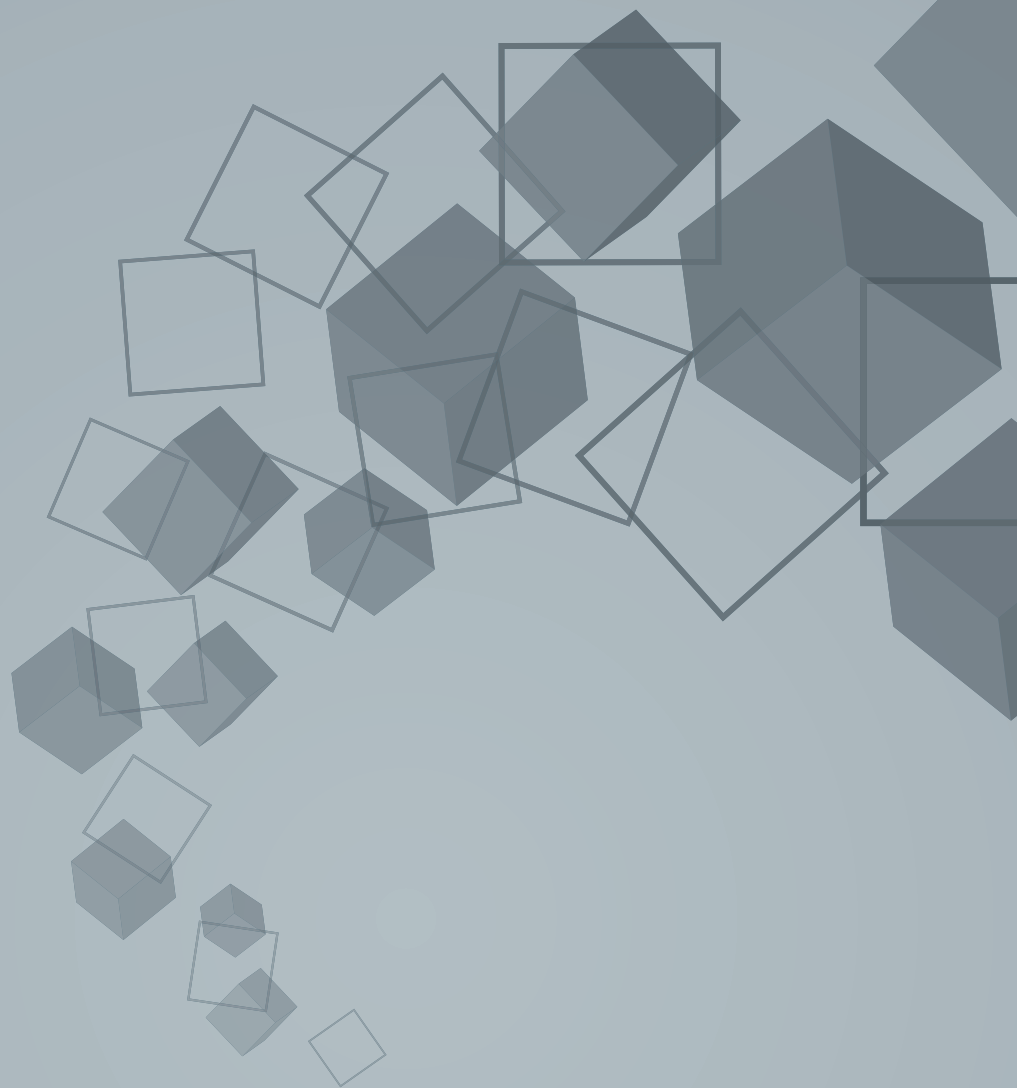
- Légal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise,
- Les abondements supplémentaires du CPF,
- La VAE,
- L'accès aux certifications,
- Le développement du tutorat et la valorisation de la fonction du tuteur, ou du maître d'apprentissage.

Outre la désignation de l'opérateur de compétences, plusieurs autres enjeux sont à prendre en considération notamment en matière d'alternance :

- Identification des besoins de la branche, de leur évolution dans le cadre des observatoires, tant au niveau national qu'à celui des territoires et identifications des priorités de formation.
- Précisions des compétences attendues des maîtres d'apprentissage (à défaut, le décret s'applique).
- Suivi de la qualité des formations dispensées.
- Développement des projets avec les régions dans le cadre du CPRDFOP.
- Les objectifs assignés à l'OPCO et les services attendus.

Il est aussi nécessaire de négocier le niveau de contribution conventionnelle et ses usages. Il faut définir les modalités et les niveaux de financement des contrats de professionnalisation. Il est possible d'étendre la règle de financement du forfait aux contrats de professionnalisation. D'autre part, il faut :

- Développer et faire évoluer les certifications : construire, adapter, actualiser les certifications professionnelles, en développant une approche par blocs de compétences.
- Définir le niveau de financement de Pro A.
- Définir des critères de gestion des entretiens professionnels (durée et critères d'appréciation des parcours professionnels)
- Aménager le statut conventionnel de l'apprenti (rémunération, temps de travail)
- Définir la durée des formations réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences. La loi fixe 30 heures par an ou 2% du forfait jour.



Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr