

Lors de l'audition de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.



Loi Avenir professionnel

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

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



LA GRANDE TRANSFORMATION

Les étapes de la réforme

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

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

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

“ L'individualisation du droit à la formation va changer le quotidien des entreprises ”

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

nement mise sur une meilleure adéquation de l'offre avec les besoins des entreprises. Auparavant aux mains des Régions, l'apprentissage sera désormais piloté par les branches professionnelles. Ces dernières seront impliquées dans la construction des diplômes et fixeront le coût des contrats d'apprentissage. Ce nouveau mode de financement au contrat s'accompagne d'une libéralisation du marché. Tout organisme de formation pourra ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue par la loi.

Transformation culturelle

Pour les acteurs, les choix du gouvernement impliquent des remises en question en termes d'organisation, de méthodes de travail ou de modèle économique. Il s'agit donc d'une véritable transformation culturelle. Les organismes de formation devront désormais répondre directement aux attentes des individus dotés d'un capital limité (500 euros par an). Ils seront donc amenés à repenser leur offre autour de parcours individualisés et modulaires, voire de formations au forfait.

Ils auront aussi à faire preuve de transparence. La loi leur impose en effet de diffuser des données





3 QUESTIONS À
Jean-Philippe Cépède, directeur juridique
 de Centre Inffo

“2019 sera une année de transition”

Quelle est l'originalité de cette réforme ?

D'abord, l'étendue du périmètre avec, pour la première fois, la question de l'assurance chômage traitée dans le même texte de loi que la formation professionnelle. Deuxièmement, les dispositions de l'apprentissage se rapprochent du contrat de professionnalisation et, donc, de la formation continue. C'est une responsabilité nouvelle qui est donnée aux branches professionnelles dans la construction du prochain système. Troisièmement, cette réforme a été menée en un an, dans le cadre d'un processus inédit de concertation/négociation, avec un projet de loi intermédiaire qui a circulé avant

la présentation en conseil des ministres.

Cette originalité se retrouve-t-elle dans la mise en œuvre ?

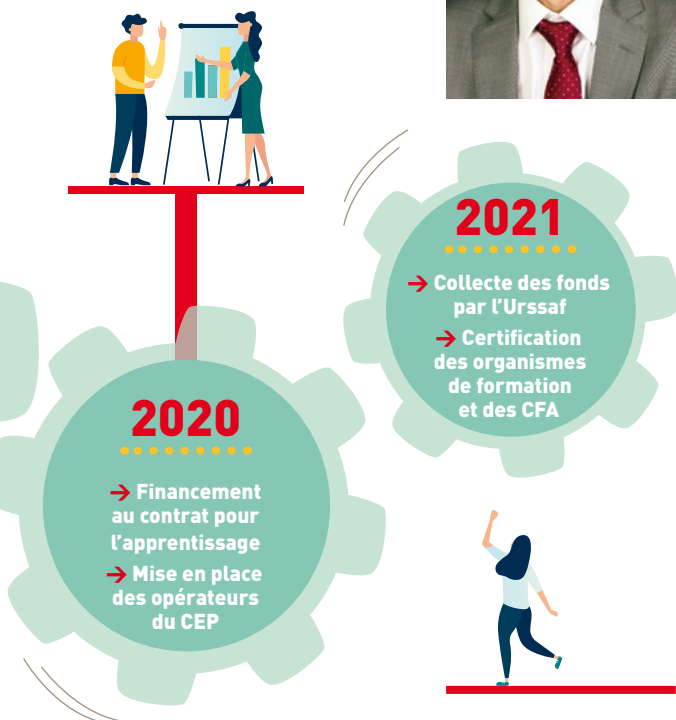
On sait que les 70 décrets et arrêtés attendus seront pour l'essentiel publiés d'ici fin 2018. Des précisions ont déjà été apportées sur certaines dispositions réglementaires. La loi annonce un calendrier étalé dans le temps. Ainsi, 2019 verra le déploiement institutionnel de France Compétences et des opérateurs de compétences, mais sera aussi une année de transition : le nouveau régime financier de l'apprentissage n'entrera en vigueur qu'en 2020, année qui verra également la Caisse des dépôts prendre en charge

le financement du CPF. Les organismes de formation ont, eux, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour acquérir la nouvelle certification, dont le cahier des charges sera précisé par France Compétences début 2019.

Quel est le principal enjeu pour l'année à venir ?

Il faut la mobilisation de tous les acteurs : les Opcv/Opcw, les prestataires de formation, les individus et les entreprises. Ces dernières, en particulier celles de 50 à 250 salariés, vont devoir s'adapter à la mise en œuvre d'un nouveau système de financement dans lequel l'opérateur de compétences ne sera plus le financeur de leur plan de formation.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry



telles que le taux d'obtention des diplômes ou d'insertion dans l'emploi. Autre chantier à mener, informatique celui-là : leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile et capable de gérer les inscriptions en temps réel. L'individualisation du droit à la formation va aussi changer le quotidien des entreprises. Elles sont invitées à innover en matière de dialogue social pour construire avec leurs salariés des parcours intégrant leur CPF.

Grands bouleversements attendus aussi du côté des CFA. Avec le mécanisme du coût au contrat, leurs ressources dépendront directement de leur

Le cabinet de Muriel Pénicaud le 1^{er} août, suite au vote du projet de loi.



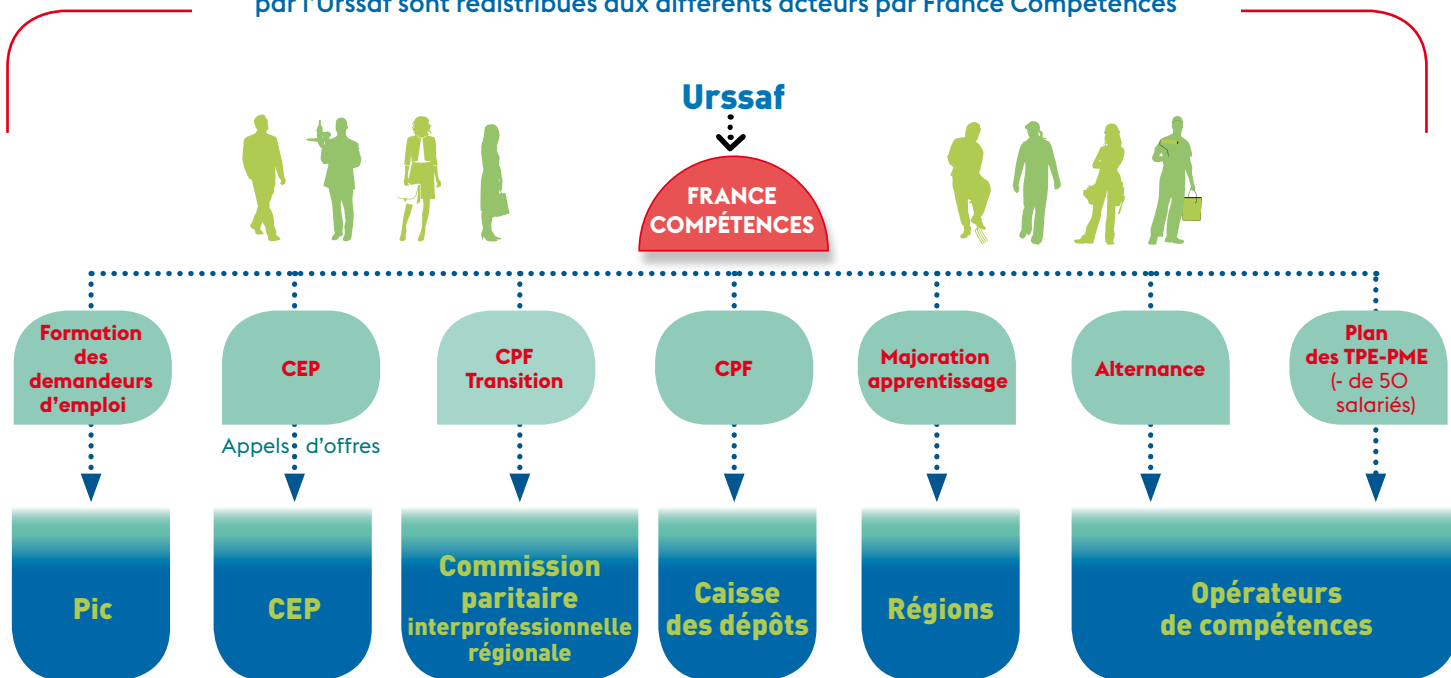
REPÈRES

LA COLLECTE CONFIEE AUX URSSAF

En 2021, la taxe d'apprentissage et la contribution des entreprises à la formation professionnelle seront collectées par les Urssaf et non plus par les Octa et Opcv. À l'exception de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant à l'actuel "hors quota", les ressources seront centralisées au niveau de France Compétences qui les redirigera vers les différents acteurs (voir graphique page 12). La répartition des fonds entre les différents dispositifs reste à préciser par décret. Seule certitude, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle profitera en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés. Et le taux global de cotisation actuel des employeurs (1,68 % de la masse salariale) ne sera pas augmenté.

Le nouveau circuit de redistribution

Les fonds issus de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage collectées par l'Urssaf sont redistribués aux différents acteurs par France Compétences



Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. La DGEFP élabore l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs à son champ de compétences et en assure le suivi.



- capacité à attirer des jeunes et des entreprises, sur un marché ouvert à la concurrence.

Garantir le bon fonctionnement du système

Cette réforme bouscule les habitudes. Son appropriation par les acteurs et les actifs conditionne sa réussite. Jouer la carte de l'individualisation et de la libéralisation du marché comporte aussi des risques, au premier rang desquels l'évolution des prix et de la qualité. Pour éviter d'éventuelles dérives, la loi prévoit des garde-fous. Ainsi, au plus tard en 2021, les CFA comme les organismes de formation opérant dans le champ des fonds mu-

tualisés devront obtenir une certification basée sur un référentiel national. Mais le gouvernement est allé plus loin pour garantir le bon fonctionnement du système.

La gouvernance a été totalement recomposée autour d'une nouvelle instance nationale : France Compétences. Cette instance représentant les partenaires sociaux, l'État et les Régions remplira des missions stratégiques : régulation de la qualité et des coûts de la formation, redistribution des fonds issus de la contribution des entreprises vers les différents acteurs, ou encore gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). France Compétences veillera à la bonne exécution de la réforme.

De leur côté, les Opca perdent la collecte et se recentrent sur la gestion de l'alternance et l'accompagnement des petites entreprises. Rebaptisés opérateurs de compétences (Opco), ils doivent rapidement se regrouper autour de champs d'intervention cohérents (voir les propositions du rapport Marx-Bagorski, p. 2).

Les grands axes de la réforme sont désormais inscrits dans la loi. D'ici à la fin de l'année, une petite centaine de décrets et d'arrêtés viendront préciser les modalités d'application. L'essentiel des changements devra être engagé dès 2019. Une année décisive. ●

ACTIFS : VERS UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE

L'individualisation des droits à la formation se traduit par la rénovation du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). D'autres mesures vont bénéficier aux apprentis.

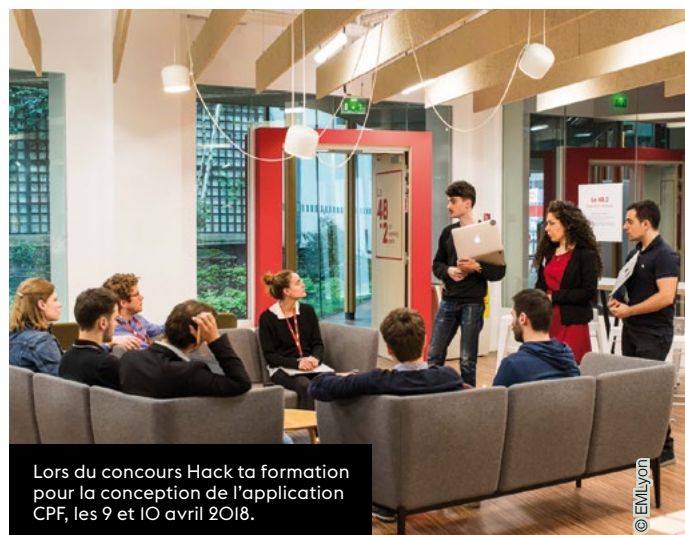
Estelle Durand

Les dispositifs créés par la dernière réforme – compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP) – demeurent. Mais leur rénovation va bouleverser les comportements des individus.

C'est du moins l'ambition du gouvernement : que chacun s'engage dans l'évolution de ses compétences, ce qui passe par un accès plus simple à la formation. Ainsi, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros. Et via une application mobile, chacun pourra, sans intermédiaire, comparer les offres de formation, s'inscrire à une session et payer en ligne. Afin de rendre le système plus égalitaire, le montant crédité sur le CPF sera majoré dans certains cas : personnes peu qualifiées ou handicapées, etc. Ces droits doivent permettre à chacun de développer ses compétences voire de changer de voie.

Transition professionnelle

En effet, malgré la disparition du congé individuel de formation (Cif), les salariés pourront toujours, sous certaines conditions, s'absenter de leur entreprise pour suivre une formation longue



Lors du concours Hack ta formation pour la conception de l'application CPF, les 9 et 10 avril 2018.

© EMILYON

en vue d'une reconversion. Pour bénéficier de ce "CPF de transition", les salariés devront mobiliser les crédits acquis sur leur CPF auxquels s'ajouteront des ressources complémentaires issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Une autre option s'offre aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession. La loi ouvre, en effet, le droit à l'assurance chômage aux personnes qui démissionnent afin de mener "un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise". En amont, les démissionnaires comme les bénéficiaires du CPF de transition devront obtenir l'aval d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale, nouvelle instance créée par la loi. Autre nouveauté : les demandeurs d'emploi qui acceptent une formation financée par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph verront leur CPF débité du montant de l'action réalisée.

La loi offre davantage d'autonomie aux actifs mais ceux qui le souhaitent pourront bénéficier d'un accompagnement gratuit. Dans cette optique, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera renforcé et doté de financements supplémentaires (lire p. 19). Mieux informer et accompagner davantage : un principe qui vaut aussi pour l'apprentissage. D'où la refonte des services d'orientation et autres mesures en faveur des apprentis (lire encadré) prévues par la loi. ●



500 euros
par an, c'est le **montant dont disposera chaque salarié sur son CPF** pour se former (dans la limite de 5 000 euros).

REPÈRES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES APPRENTIS

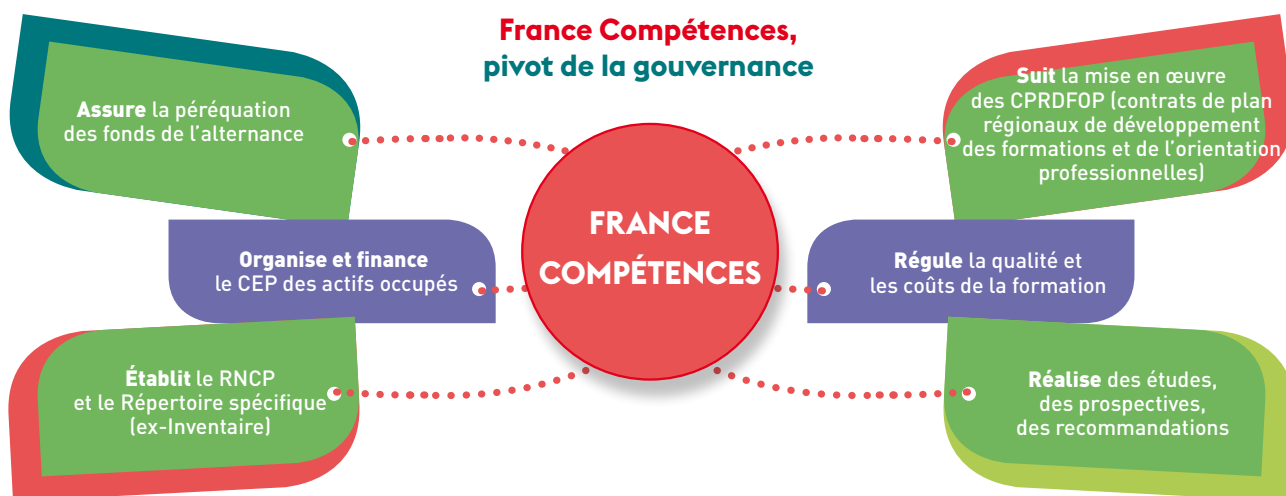
Outre une meilleure information sur les métiers et l'apprentissage, la loi instaure aussi de nouveaux droits pour les apprentis :

- ▶ aide de 500 euros pour le permis de conduire (à condition d'être majeur) ;
- ▶ augmentation de la rémunération de 30 euros par mois pour les moins de 20 ans qui préparent un CAP ou un bac pro ;
- ▶ entrée en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans aujourd'hui) ;
- ▶ possibilité de débiter sa formation à tout moment de l'année ;
- ▶ prise en compte des acquis pour réduire la durée du parcours.

FRANCE COMPÉTENCES, LE NOUVEAU RÉGULATEUR DU SYSTÈME

Instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France Compétences distribue les fonds mutualisés aux différents acteurs, régule la qualité de la formation et veille à la bonne exécution de la réforme. Un rôle central et stratégique.

Catherine Trocquemé



Le gouvernement voulait une gouvernance simplifiée, forte et efficace. La loi crée une instance unique de pilotage sur le modèle du quadripartisme. Représentant l'État, les syndicats, le patronat et les Régions, France Compétences va ainsi se substituer au Copanef, au Cnefop, au FPSPP et à la CNC¹.

Dotée de nouvelles prérogatives et de moyens renforcés, cette institution nationale publique remplira les missions stratégiques de financement, de régulation et de contrôle auprès des acteurs de la formation et de l'apprentissage.

C'est elle qui distribuera les enveloppes des fonds mutualisés et assurera la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences (ex-Opca) et des Régions. Au niveau territorial, elle organisera et financera le conseil en évolution professionnelle.

L'instance de pilotage jouera également un rôle clé dans la transformation de l'offre de formation. En lien étroit avec les branches, elle participera à la construction des titres et diplômes professionnels. La CNC¹ rejoint France Compétences pour faire évoluer le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le rendre plus agile et plus adapté aux besoins des entreprises.

Enfin, France Compétences suivra de près la mise en œuvre de la réforme. Elle évaluera les actions menées par les opérateurs de compétences, l'évolution des coûts et de la qualité des formations. L'exécutif et les parlementaires ont insisté sur cette exigence de transparence et d'efficacité. Pour y répondre, la loi prévoit de nouvelles obligations d'information et de suivi d'activité pour tous les acteurs mobilisant des fonds mutualisés.

Une gouvernance resserrée

Véritable tour de contrôle, France Compétences pourra alerter l'État sur d'éventuels dysfonctionnements. Sa force dépendra en grande partie de sa capacité décisionnaire et donc de l'organisation de sa gouvernance interne. La loi renvoie aux décrets la nomination de son directeur général, la composition et le fonctionnement de son conseil d'administration. Tout reposera sur la répartition des administrateurs entre les collèges représentés et les règles du vote. Seule certitude, l'équipe sera très resserrée – une quinzaine de membres.

France Compétences devrait être opérationnelle au 1^{er} janvier 2019. Le ministère du Travail a annoncé la mise en place d'une instance de "préfiguration" afin que "tout le monde commence à travailler ensemble". ●



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle ; Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ; Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; Commission nationale de la certification professionnelle.

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : RECENTRÉS SUR LES SERVICES

Amenés à se restructurer, les Opca, rebaptisés opérateurs de compétences, se recentrent sur les services aux branches et aux petites entreprises. Ces organismes paritaires récupèrent la gestion de l'alternance. Une mission stratégique.

Catherine Trocquemé

La loi bouleverse le paysage et le modèle des Opca. Rebaptisés opérateurs de compétences, ces organismes paritaires perdent la gestion de la collecte, confiée à l'Urssaf, pour se réorienter vers la prestation de services.

La réforme confie aux branches de nouvelles responsabilités en matière de gestion prévisionnelle des compétences et de construction des diplômes et titres professionnels. Leurs opérateurs de compétences devront mettre en œuvre des outils d'analyse de données en lien avec les observatoires, et réaliser un travail prospectif sur les évolutions toujours plus rapides du monde du travail. Un positionnement déjà engagé ces dernières années par les Opca, et qui va s'intensifier.

La grande nouveauté pour les ex-organismes collecteurs reste la gestion de l'alternance. Les opérateurs de compétences détermineront le coût et le niveau de prise en charge des contrats d'alter-

nance en fonction des axes stratégiques définis par leurs branches. Cruciale pour le modèle économique des CFA, cette mission implique de développer au sein de ces organismes une nouvelle expertise.

À destination des entreprises, l'offre de conseil sera ciblée vers les moins de 50 salariés autour de deux priorités : définir et anticiper leurs besoins en compétences et améliorer l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle.

La loi ne s'arrête pas là. Le législateur a introduit des procédures d'évaluation et de recours en cas de défaillance des futurs opérateurs de compétences. Ces derniers signeront une convention d'objectifs et de moyens avec l'État et devront délivrer des résultats. En cas de dysfonctionnement répété ou de non-respect des délais de paiement, un administrateur provisoire pourra être nommé.

Regroupement des Opca

La réforme met également la pression sur les branches professionnelles et leurs Opca pour engager leur restructuration. Aux yeux du gouvernement, leurs nouvelles missions exigent une taille critique et un champ d'intervention cohérent autour de filières économiques ou de secteurs.

Complexe et sensible, ce regroupement interviendra par étapes. Au 31 décembre 2018, les branches doivent avoir choisi leur opérateur par un accord constitutif. À défaut, l'autorité administrative désignera d'office un opérateur de compétences. Mais la date butoir pour les derniers agréments des futurs opérateurs de compétences a été fixée au 1^{er} avril 2019. Ce qui laisse encore une marge de manœuvre.

Le rapport commandé par le ministre du Travail à Jean-Marie Marx et René Bagorski (voir p. 2) présente les différents scénarios du nouveau paysage des Opco. Il propose une restructuration autour de onze secteurs économiques. ●



date butoir
pour les derniers
agréments
d'opérateurs de
compétences

REPÈRES

UNE NOUVELLE COMMISSION PARITAIRE

La loi crée une nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale. Agréée dans chaque région par l'autorité administrative, elle prendra en charge financièrement le dispositif du projet transition professionnelle. Ce CPF de transition remplace le congé individuel de formation (Cif) et sera ouvert aux démissionnaires (voir page 13). Les nouvelles commissions apprécieront la pertinence du projet et le valideront. Elles assureront également le "suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle".



PRESTATAIRES DE FORMATION : UNE OFFRE ET UN MODÈLE ÉCONOMIQUE À REPENSER

La loi modifie les modalités de financement et les obligations des centres de formation d'apprentis, dont le statut va se rapprocher de celui des organismes de formation. Ces derniers auront aussi à s'adapter pour tenir compte de la plus grande autonomie accordée aux actifs.

Estelle Durand

Refonte complète du pilotage et du financement du système : l'apprentissage fait l'objet de changements drastiques qui auront une incidence directe sur les centres de formation d'apprentis (CFA). Dans le système actuel, les CFA s'appuient sur des subventions allouées par les Régions et sur des ressources émanant directement des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). À partir de 2020, ils se verront attribuer, par les opérateurs de compétences (lire p. 15), des fonds qui seront fonction du nombre d'apprentis accueillis.

Pour chaque diplôme préparé, le coût du contrat d'apprentissage sera fixé au niveau national par les branches professionnelles. Les Régions auront la possibilité de majorer ce tarif afin d'éviter, par exemple, que des CFA situés dans des zones rurales ne soient pénalisés par leur faible effectif. Avantage de ce nouveau système de "coût au contrat", selon le ministère du Travail : le financement de la formation sera assuré pour chaque apprenti embauché par une entreprise. Cette "garantie légale" aura des répercussions importantes sur le modèle économique des CFA. À partir de 2020, leur possibilité de développement dépendra directement de leur capacité à attirer les jeunes et les entreprises sur un marché qui s'ouvre à la concurrence.

CFA, un prestataire de formation comme les autres

La loi allégeant les conditions d'ouverture d'un CFA, de nouveaux acteurs vont faire leur apparition. Autorisation administrative et convention avec la Région ne seront plus nécessaires pour créer un CFA. Il suffira, comme pour un organisme

Le 4 août dernier, sixième groupe 2018 de formation "conduite de grues" à l'Afpa d'Égletons (Corrèze).



de formation aujourd'hui, de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte, et d'être certifié selon le nouveau processus instauré par la loi (voir infographie). Cette obligation de certification s'appliquera aussi aux organismes de formation qui veulent accéder à des fonds publics ou mutualisés.

Autrement dit, tout organisme de formation déclaré et certifié pourra se lancer dans l'apprentissage, à condition de mentionner explicitement

Une nouvelle démarche qualité à construire

Les étapes de l'élaboration du futur cadre de certification des organismes de formation (y compris des CFA) souhaitant accéder à des fonds publics ou mutualisés.



* Ou par tout organisme signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

cette activité dans ses statuts et de remplir les missions inhérentes aux CFA : contrôle continu, accompagnement des apprentis, poursuite de la formation pendant six mois en cas de rupture de contrat, etc. Autre changement à noter : les CFA devront être en mesure d'accueillir des apprentis tout au long de l'année, le rythme des formations ne coïncidant plus forcément avec l'année scolaire.

Désintermédiation

Grands changements en perspective aussi du côté des organismes de formation. Ils auront à faire évoluer leur organisation, leur offre et leur modèle économique. L'individualisation du droit à la formation qui guide la réforme leur permettra de s'adresser aux actifs souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) sans passer par l'intermédiation des Opca.

Pour cela, il leur faudra s'adapter au cadre contraint du CPF rénové : 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros (davantage pour les personnes peu qualifiées), mobilisables pour suivre des formations menant à une certification professionnelle. Parcours sur mesure tenant compte des acquis et organisés en modules, formations intégrant davantage les nouvelles technologies, offres proposées sous forme de forfait : ces formats déjà adoptés par certains prestataires devraient se développer davantage à l'avenir. Sans compter que l'ouverture du marché grand public pourrait attirer de nouveaux concurrents et encourager les organismes de formation à innover davantage. C'est en tout cas ce qu'espère le ministère du Travail.

Des indicateurs pour éclairer les choix de formation

En parallèle, les acteurs de la formation auront aussi des chantiers informatiques à mener. Leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile qui permettra à chacun de s'informer sur les formations et de s'inscrire à une session. Les organismes de formation devront ainsi être en mesure de renseigner en temps réel le nombre de places disponibles.

Quel que soit leur statut, les prestataires de formation devront s'habituer à davantage de transparence. Certification pour accéder à certains marchés, publication du niveau de satisfaction des stagiaires, taux de réussite aux examens, taux d'insertion dans l'emploi... : autant d'indicateurs destinés à éclairer les individus dans leur choix d'évolution professionnelle. ●

REPÈRES

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : PLACE À L'INNOVATION

La définition de l'action de formation évolue avec la loi. Elle peut être réalisée "en tout ou partie à distance" et "en situation de travail". Et la notion de conformité à un programme préétabli disparaît. Ce ne sont plus les moyens pédagogiques ou les conditions de réalisation de la formation qui priment ; c'est l'atteinte d'objectifs en termes d'acquisition ou d'évolution des compétences : accéder à de meilleures conditions de travail, favoriser l'adaptation au poste de travail ou la mobilité professionnelle, etc. Autant de nouveautés qui vont encourager l'innovation pédagogique et la construction de parcours personnalisés.

ENTREPRISES : L'ENJEU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour toutes les entreprises, la loi facilite le recours à l'apprentissage et simplifie les règles de la formation professionnelle. Les fonds mutualisés se concentrent sur les moins de 50 salariés.

Catherine Trocquemé

En confiant la gestion de l'apprentissage aux branches professionnelles et aux entreprises, le gouvernement entend développer massivement cette modalité de formation. Pour les aider dans cette mission, la loi lève de nombreux freins réglementaires. Les aides au recrutement d'un apprenti de niveau bac et pré-bac sont unifiées et ciblées sur les TPE et PME de moins de 250 salariés.

Par ailleurs, les conditions de travail des mineurs pourront faire l'objet d'un accord de branche. La durée des contrats sera modulable et l'intégration des apprentis pourra se faire tout au long de l'année.

D'une logique d'ingénierie financière à une logique d'investissement

En matière de formation professionnelle, les fonds mutualisés seront réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Les nouveaux opérateurs de compétences devront développer de nouveaux services pour les accompagner dans la gestion prévisionnelle de leurs compétences et dans la construction de leur plan de formation. Les plus grandes entreprises, quant à

Lors de la Journée de l'innovation, le 4 avril 2018, le scientifique François Taddei remet au gouvernement son rapport sur la société apprenante.



elles, passeront d'une logique d'ingénierie financière à une logique d'investissement.

Un dialogue social "responsable"

Tout en les responsabilisant, le législateur allège le cadre réglementaire de la formation professionnelle et ouvre ce champ au dialogue social. Les entreprises devront désormais tenir compte d'un CPF monétisé à la seule main du salarié. La loi autorise la co-construction des parcours de formation par le dialogue social. De nombreuses règles pourront se décider par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. Ce sera le cas pour les dispositifs d'abondement au CPF, ou encore pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Un accord collectif pourra ainsi prévoir "d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié" que celles prévues dans le Code du travail.

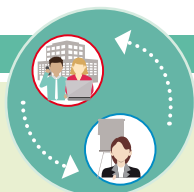
Dans le même esprit d'un dialogue social renforcé, le manager devra informer le salarié sur le CPF, les dispositifs d'abondement, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Autre nouveauté de la loi, la définition de l'action de formation est élargie afin de faciliter la mise en œuvre de modalités pédagogiques innovantes, à distance ou en situation de travail. Suivant la même logique d'ouverture et de simplification, la catégorisation du plan de formation, rebaptisé par la loi plan de développement des compétences, est supprimée. ●

REPÈRES

LE NOUVEAU DISPOSITIF EN ALTERNANCE PRO-A

Remplaçant les périodes de professionnalisation, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, appelé aussi Pro-A, permet à des salariés en CDI d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit dans le cadre d'une promotion interne, soit pour une reconversion. Financé par les opérateurs de compétences, il s'adresse en priorité à des salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III, celui du brevet de technicien supérieur.



CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : UNE LIBÉRALISATION PARTIELLE DU MARCHÉ

Afin de mieux informer et accompagner les actifs, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera renforcé. Mais les dispositions prévues par la loi vont aussi conduire à une recomposition du paysage des opérateurs habilités à délivrer cette prestation.

Estelle Durand



Au plus tard
en janvier

2020

de nouveaux
opérateurs,
pour conseiller
les actifs.

Indispensable pour que chacun puisse prendre en main l'évolution de ses compétences, le conseil en évolution professionnelle (CEP), introduit par la réforme de 2014, va changer d'envergure.

Ce service sera toujours gratuit et accessible tout au long de la vie professionnelle, mais l'offre sera définie par un cahier des charges, arrêté par le ministre du Travail. Surtout, le paysage des acteurs habilités à délivrer la prestation va évoluer.

Quatre des cinq acteurs historiques – Apec, Cap emploi, Missions locales et Pôle emploi – continueront à apporter leurs conseils à des publics spécifiques : cadres, personnes handicapées, jeunes et demandeurs d'emploi. Pour ce faire, ils s'appuieront sur les subventions qu'ils perçoivent.

En revanche, le rôle de CEP des Fongecif et Opacif, qui intervenaient auprès de salariés souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation est remis en cause. En janvier 2020 au plus tard, les "actifs occupés, hors agents publics" seront conseillés par de nouveaux opérateurs, sélectionnés au niveau régional, sur la base d'un cahier des charges national. Leur prestation sera financée par des fonds issus de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

La sélection des nouveaux opérateurs sera orchestrée par France Compétences. Cette instance (lire p. 14) sera aussi chargée de leur verser les ressources dédiées. Déjà compétents en matière de CEP, les Fongecif sont bien placés pour candidater à l'appel d'offres. Mais rien ne garantit qu'ils répondront au futur cahier des charges et qu'ils pourront résister à la concurrence. D'où l'inquiétude actuelle de leur personnel.

Le maillage territorial, critère-clé

Les exigences vis-à-vis des opérateurs de CEP ne sont pas encore connues. Seule certitude : leur maillage territorial sera un critère important. Quel que soit leur statut, ils auront pour mission d'aider les individus à concrétiser leurs projets, "en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires". Il leur faudra identifier les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant à leurs besoins, ainsi que les financements disponibles.

Le CEP sera par ailleurs un passage obligé pour les personnes envisageant de démissionner et de bénéficier de l'assurance chômage en vue d'une reconversion. Jusqu'à la désignation des nouveaux opérateurs, et au plus tard au 31 décembre 2019, les Fongecif et Opacif sont toujours habilités à délivrer le CEP. ●

CEP : deux marchés distincts

Demain, quatre opérateurs subventionnés par l'État et des opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétences

LOGIQUE SUBVENTION



LOGIQUE CONCURRENTIELLE

