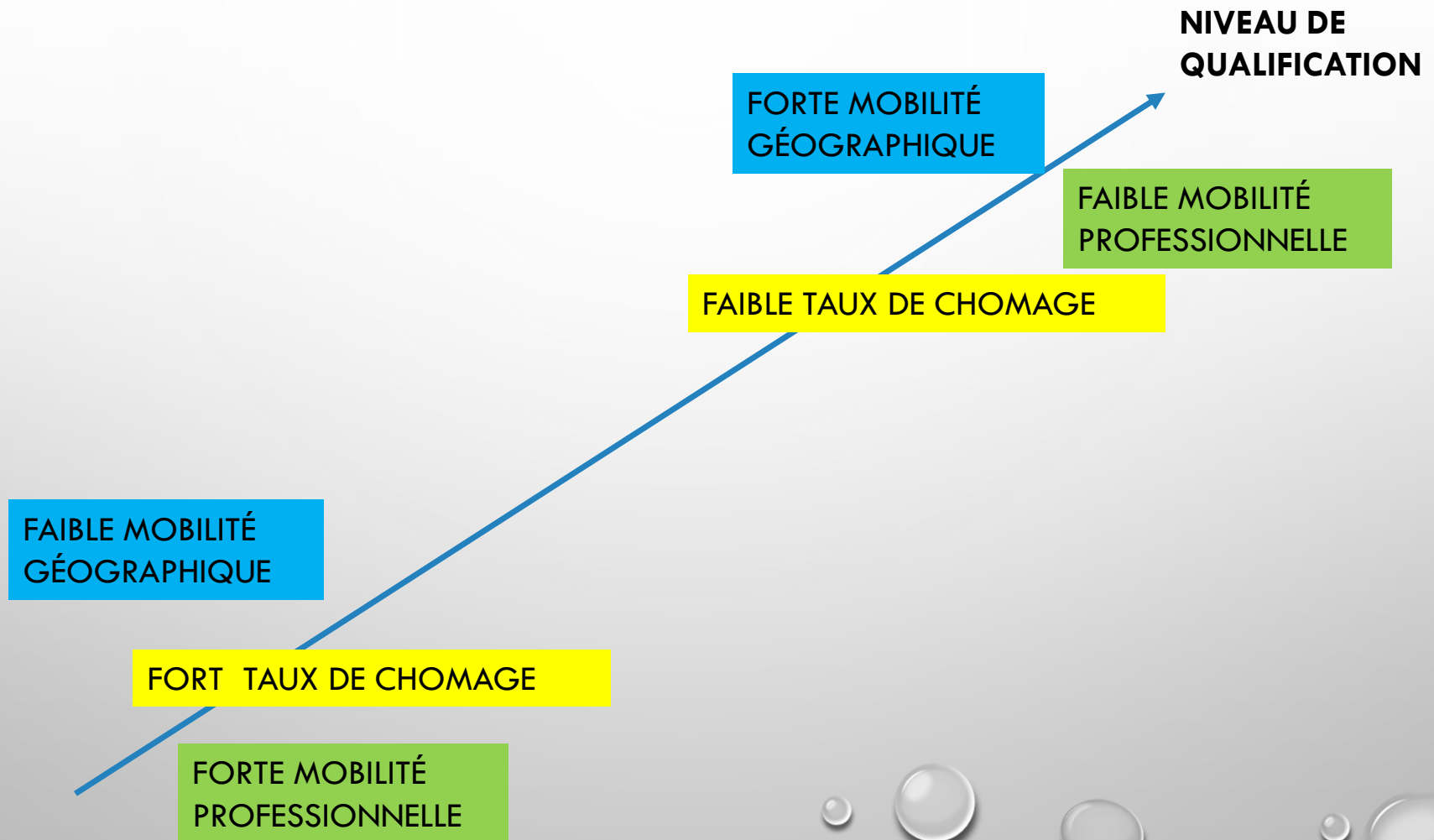


RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET LES NOUVEAUX DISPOSITIFS

LE DIAGNOSTIC



CE QUI PERMETTRA DE DIRE SI LA RÉFORME A RÉUSSI

**FORMATION DES MOINS
QUALIFIÉS ET CULTURE
DU DÉVELOPPEMENT DE
COMPÉTENCES**

APPRENTISSAGE

**POLITIQUES DE
BRANCHE (ET
INTERBRANCHES)
ACTIVES ET DÉCLINÉES
TERRITORIALEMENT**



10 DISPOSITIFS NOUVEAU OU QUI ÉVOLUENT

- 1. L'OBLIGATION DE GESTION DES PARCOURS A 6 ANS**
- 2. LES OBLIGATIONS FINANCIÈRES : LE LÉGAL ET LE CONVENTIONNEL**
- 3. LA DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION**
- 4. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**
- 5. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**
- 6. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION**
- 7. L'APPRENTISSAGE**
- 8. LA PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE**
- 9. LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE**
- 10. LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**



1. L'OBLIGATION DE GESTION DES PARCOURS A 6 ANS



L'OBLIGATION DE GESTION DES PARCOURS A 6 ANS POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

✓ **EN PLUS DES ENTRETIENS, TOUT EMPLOYEUR DE 50 SALARIÉS ET PLUS DOIT AVOIR FAIT SUIVRE À CHAQUE SALARIÉ UNE FORMATION NON OBLIGATOIRE AU SENS DE L'ARTICLE L. 6321-2**

✓ **QUELLES SONT LES FORMATIONS OBLIGATOIRES ?**

Deux critères doivent être remplis cumulativement :

- la formation doit être prescrite par un texte légal, réglementaire ou une convention internationale
- le suivi de la formation doit conditionner l'accès à l'activité.

✓ **NE SONT PAS DES FORMATIONS OBLIGATOIRES :**

- Les formations qui répondent à une obligation générale de formation (formation à la sécurité, formation d'adaptation au poste...)
- Les formations pour lesquelles il existe une alternative (ex : préparation à un CACES, puisque l'employeur peut délivrer une autorisation de conduite après avoir vérifié les compétences)
- Les formations obligatoires (formation à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme pour les banques par exemple) qui ne conditionnent pas l'accès à l'activité

EN CAS DE RISQUE

✓ SI LES ENTRETIENS N'ONT PAS ÉTÉ RÉALISÉS

Il est possible d'avoir une négociation d'entreprise :

- Avec les organisations syndicales s'il en existe dans l'entreprise ;
- Avec les élus au comité d'entreprise ou au comité social et économique si l'entreprise l'a mis en place.

Cette négociation peut fixer une autre périodicité que 1 entretien tous les 2 ans. Elle peut par exemple :

- Fixer 3 entretiens sur 6 ans (mais pas un tous les deux ans, ce qui permet éventuellement d'avoir des entretiens en 2018, 2019 et 2020) ;
- Fixer 2 entretiens tous les 6 ans, ce qui permet de ne pas être sanctionné si l'on a commencé tardivement ;
- Fixer 1 seul entretien pour la période initiale, quitte à avoir une autre périodicité après 2020.

✓ SI TOUS LES SALARIÉS N'ONT PAS ÉTÉ FORMÉS

Il reste plus d'une année pour réaliser une formation pour ces salariés. En bénéficiant de la nouvelle définition de l'action de formation qui permet de proposer des formations adaptées aux salariés.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

✓ A DÉFAUT DE NÉGOCIATION D'ENTREPRISE, UN ACCORD DE BRANCHE PEUT MODIFIER LA PÉRIODICITÉ DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Une telle négociation, si elle assouplit les conditions liées à la périodicité, éviterait à de nombreux employeurs de payer la pénalité.

Se pose la question des contreparties lors d'une négociation au niveau de la branche.

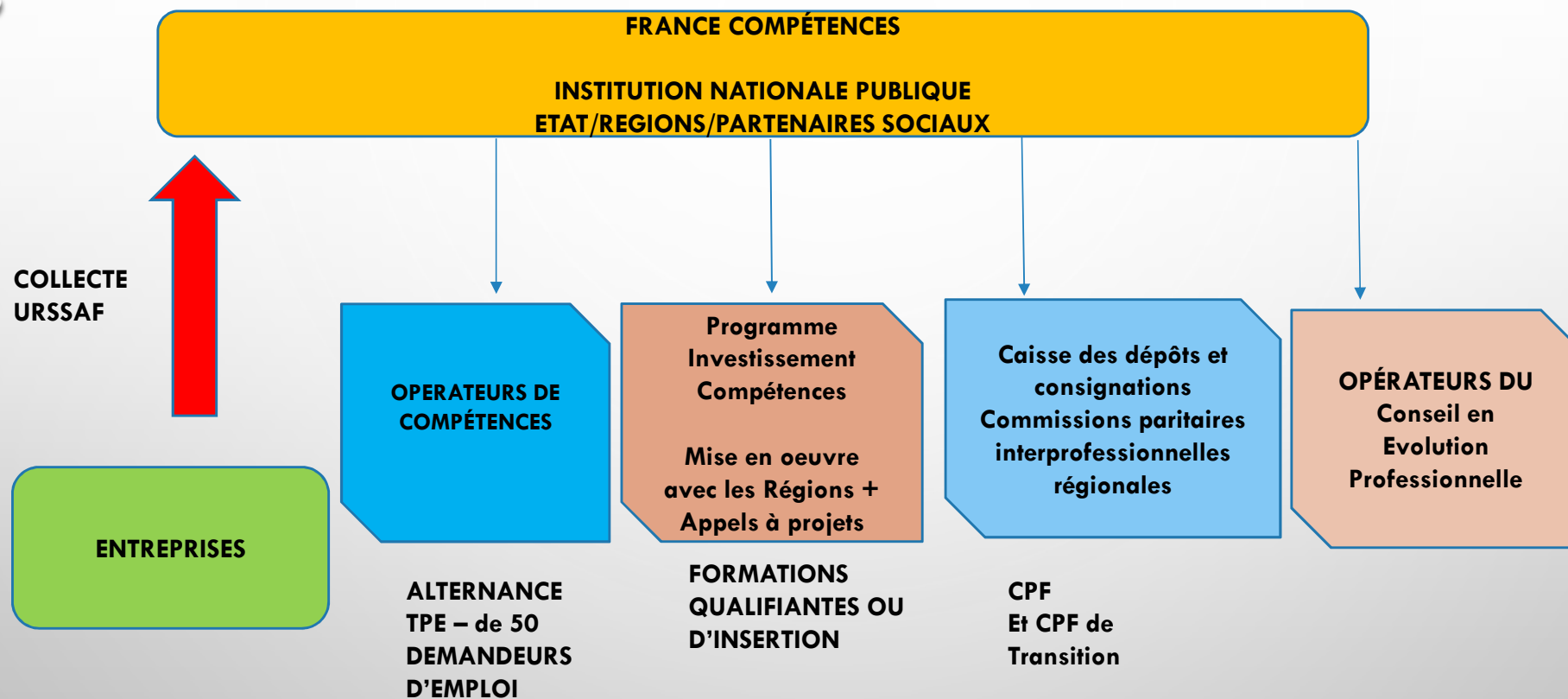
L'équilibre peut éventuellement se faire :

- en soldant le passé et en prenant des engagements particuliers pour l'avenir ;
- dans le cadre de l'équilibre global de l'accord.



2. LES OBLIGATIONS FINANCIÈRES : LE LÉGAL ET LE CONVENTIONNEL

EN 2021, LES CONTRIBUTIONS SERONT COLLECTÉES PAR L'URSSAF ET VERSÉES À FRANCE COMPÉTENCES



FRANCE COMPÉTENCES RÉPARTIT LES FINANCEMENTS ENTRE LES OPÉRATEURS EN FONCTION DES BESOINS

DES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DÉCONNECTÉES DU BUDGET

- ✓ **DANS LE CADRE DE LA CONTRIBUTION LÉGALE, IL N'Y A PLUS AUCUN LIEN ENTRE LE VERSEMENT DE L'ENTREPRISE ET CE QU'ELLE PEUT RECEVOIR DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

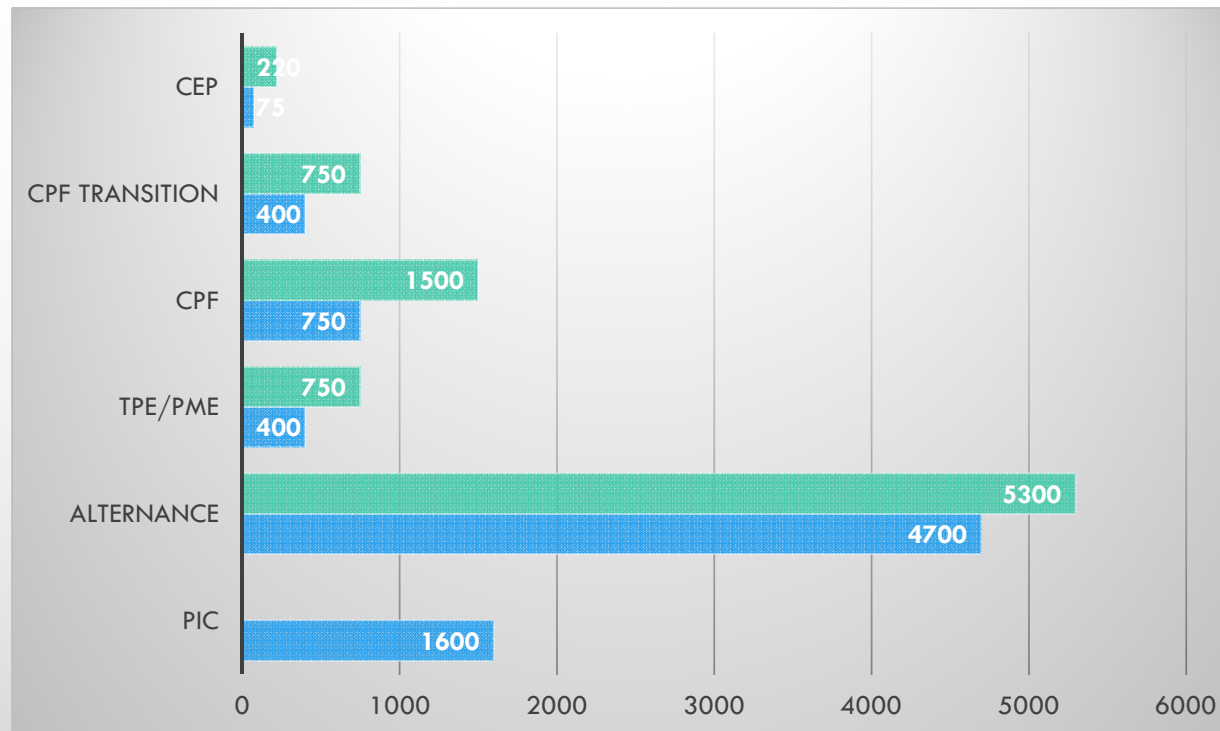
- ✓ **POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS, IL N'Y A PLUS DE FINANCEMENT POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA CONTRIBUTION LÉGALE**

- ✓ **LES FINANCEMENTS AUXQUELS PEUT PRÉTENDRE UNE ENTREPRISE DE 50 SALARIÉS ET PLUS :**
 - **Le financement de la formation en cas de recrutement en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;**
 - **La professionnalisation en alternance si l'entreprise a des projets pour des salariés d'un niveau au plus égal à bac + 2 qui supposent le suivi d'une formation qualifiante ou certifiante d'au moins 150 heures ;**
 - **Les financements du CPF si l'entreprise a une politique d'articulation du plan de développement des compétences avec le CPF et que les salariés donnent leur accord à l'utilisation de leurs droits.**

- ✓ **LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ONT EN PLUS LA POSSIBILITÉ D'AVOIR DES FINANCEMENTS POUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

LA RÉGULATION FINANCIÈRE PAR FRANCE COMPÉTENCES

2021

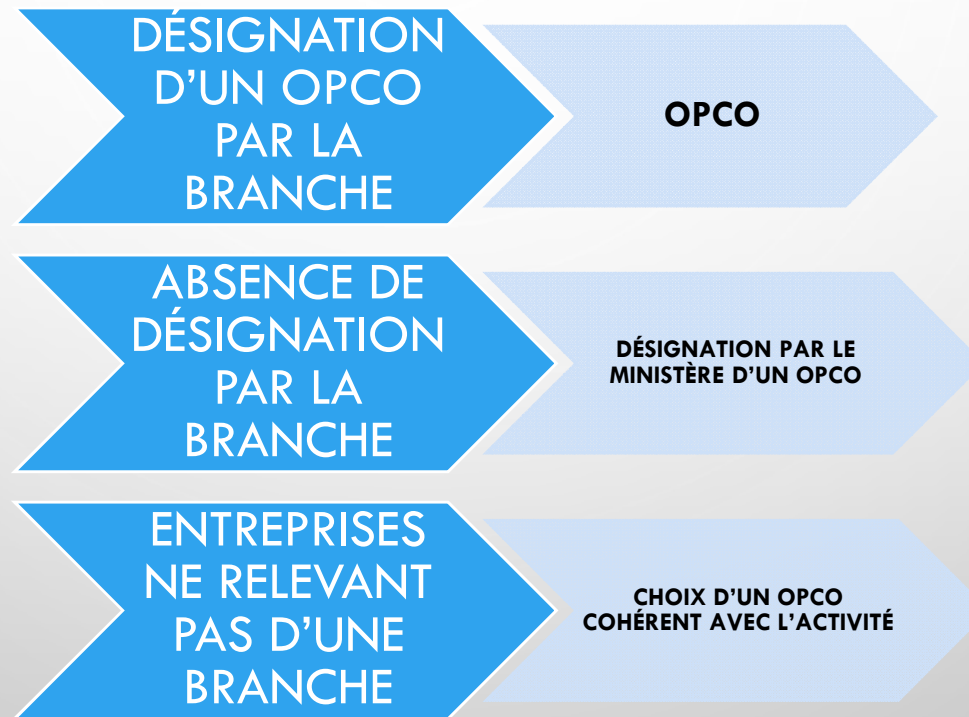


EN 2021, FRANCE COMPÉTENCES RECEVRA L'INTÉGRALITÉ DES 9,5 MILLIARDS D'EUROS QUE REPRÉSENTE LA CONTRIBUTION UNIQUE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE (CUFPA)

FRANCE COMPÉTENCES ARBITRERA LA RÉPARTITION DES FONDS ENTRE LES DISPOSITIFS

NOUVEAUX OPCO AU 1^{ER} AVRIL	ANCIENS OPCA
ATLAS	FAFIEC + OPCABAIA
OPCO CONSTRUCTION	CONSTRUCTYS + branches
OPCO COMMERCE	FORCO + branches
OPCO MOBILITES	OPCA Transports + ANFA + Branches
OPCO COHESION SOCIALE	UNIFORMATION
OPCO SANTE	UNIFAF + Partie d'ACTALIANS
OPCO CULTURE ET MEDIAS	AFDAS + Branches
OPCO 2I (interindustries)	OPCAIM + DEFI + OPCA 3+ + Partie d'OPCALIA + Branches
OCAPIAT	FAFSEA + OPCALIM
OPCO PROXIMITE	Partie d'ACTALIANS + Partie d'AGEFOS-PME
OPCO FIMO	FAF-TT + Partie d'OPCALIA + Branches

Un seul OPCO obligatoire pour toute entreprise



CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

✓ LA BRANCHE N'A DE MARGES DE MANOEUVRES QUE SUR L'APPRENTISSAGE ET LA PROFESSIONNALISATION

Dans la limite de la régulation de France compétences :

- sur les coûts contrats
- sur la péréquation

✓ LE CONVENTIONNEL POSE DE NOMBREUSES QUESTIONS :

Un conventionnel pour quoi faire ? À quel dispositif l'adosser : PDC, CPF, apprentissage, professionnalisation...?

Quelle logique sous-tend la politique de contribution conventionnelle ? Partage de l'investissement ? Financement des petites structures ? Effet levier pour les politiques d'entreprises ?

Si un conventionnel est maintenu, sur quelle base (assiette), à quel niveau (montant) avec quelle demande de gestion à l'OPCO ?

Si le conventionnel est maintenu, doit-il être versé à l'OPCO ou géré dans une structure tierce comme le font d'autres secteurs ?

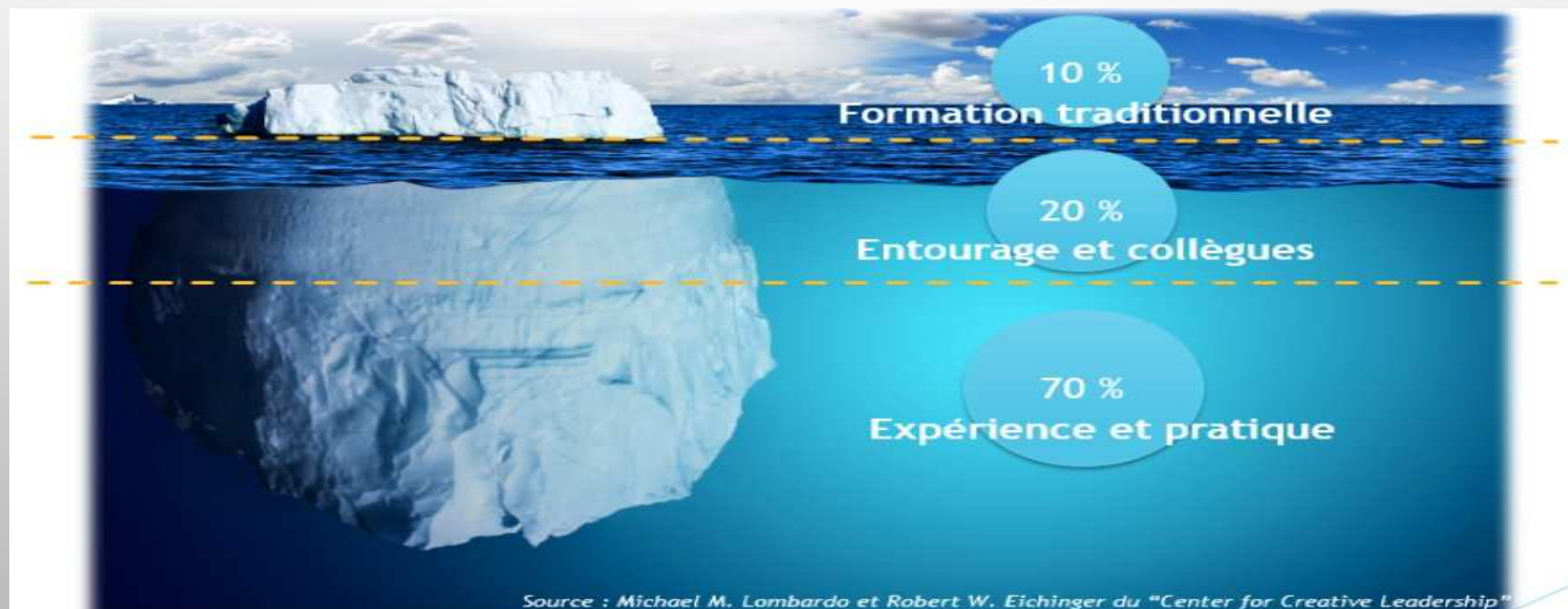
Enfin, l'Ordonnance fixant les modalités de collecte (URSSAF ou autre) peut modifier le regard porté sur le conventionnel (sécurisation d'un retour vers le secteur des contributions du secteur).



3. LA DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

...UNE DÉFINITION ÉLARGIE DE L'ACTION DE FORMATION

1. DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS
2. UN PROCESSUS PÉDAGOGIQUE ORGANISANT LES APPRENTISSAGES



POUR NE PAS CONFONDRE ALLER EN FORMATION...ET SE FORMER

UN DÉPLACEMENT DU CENTRE DE GRAVITÉ DE LA FORMATION

FORMATEUR



DEMANDEZ LE PROGRAMME



**PARCOURS
PÉDAGOGIQUE**



**OBJECTIFS
PROFESSIONNELS**



*LA MEILLEURE FORMATION POUR
FAIRE UN FILM, C'EST D'EN FAIRE UN
(S. KUBRICK)*



Le nouveau format de l'action de formation

ACTION DE FORMATION	
OBJECTIFS	Compétences visées à l'issue de l'action Activités professionnelles qui pourront être exercées
CONTENU	Description des activités qui seront réalisées pendant la formation et durée moyenne estimée : <ul style="list-style-type: none">- Utilisation de ressources pédagogiques en ligne (x heures)- Classes virtuelles, webinar, échanges avec un formateur (x heures)- Productions à réaliser : exercices, cas pratiques,...(x heures)- Mise en situation de travail pour acquisition et consolidation des compétences (x heures)- Temps de réflexivité (x heures)- Autres activités : (x heures)- Temps de formation présentielle (x heures) Durée totale estimée = x heures
MOYENS HUMAINS ET TECHNIQUES	Ressources mises à disposition Accompagnement (Au minimum : accompagnement pédagogique et technique, éventuellement formateur, tuteur, personne ressources, expert à disposition, etc.)
CALENDRIER	Période de réalisation
ÉVALUATION	Modalités d'évaluation de l'action et/ou des compétences acquises

**DES ACTIONS
DIVERSIFIÉES
PEUVENT
ENTRER DANS LE
CHAMP DE LA
FORMATION**

**Co-
développement**

**Learning
expéditio
n**

**Analyse
de
pratiques**

**Mission
s**

**Mise a
disposition
de
ressources**

**Groupes
de
résolution
de
problème**

**Formation
en situation
de travail**

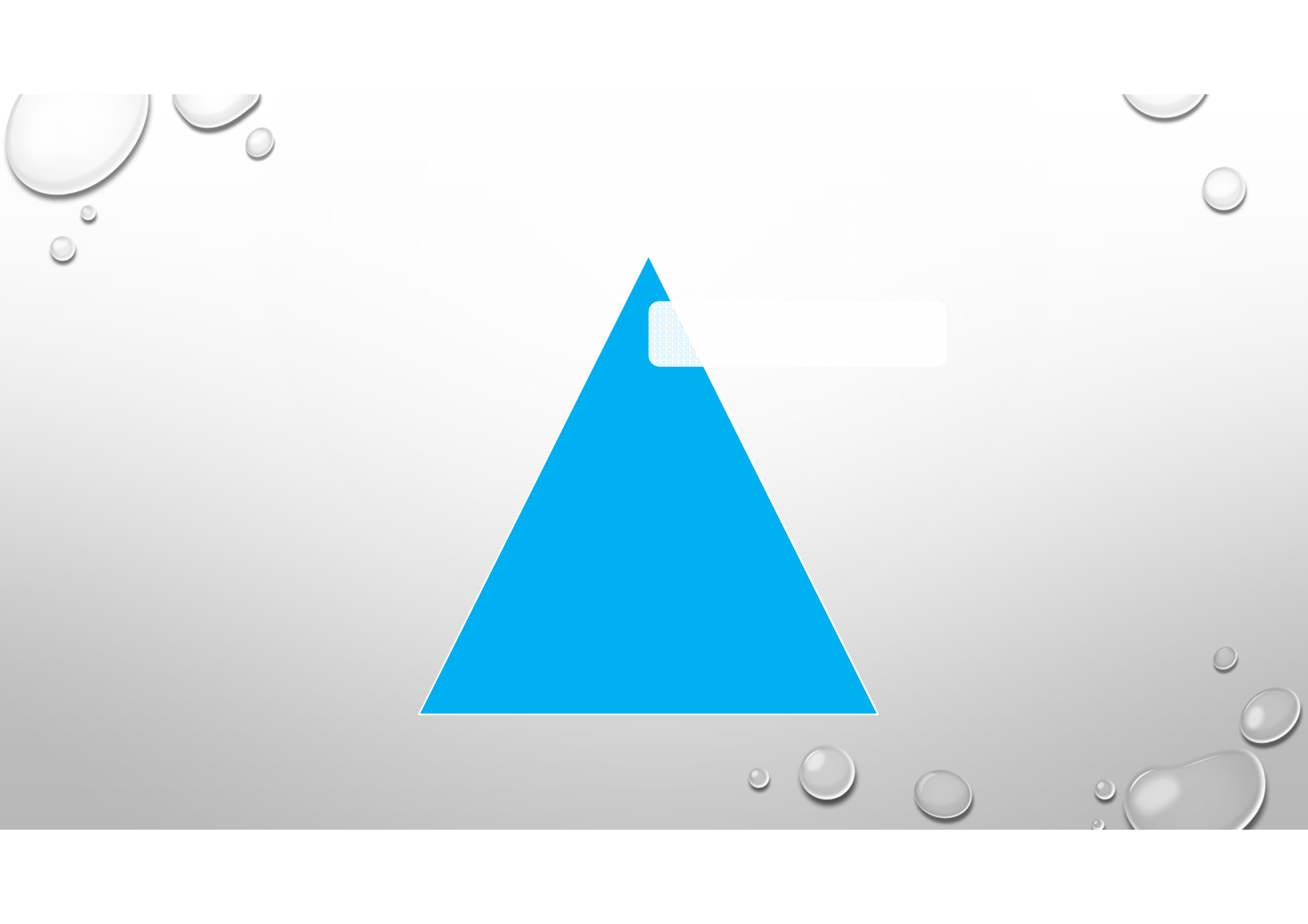
**Réseaux
professionnels**

Supervision

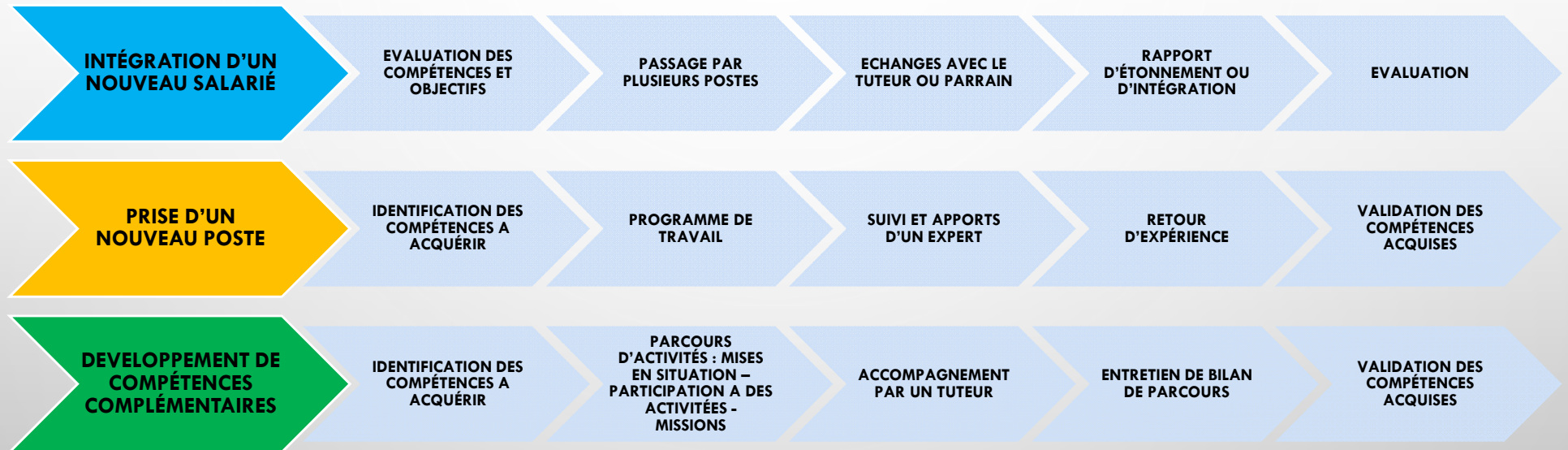
Coaching

**Retours
d'expérience**

Immersion



FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL



LES CONSÉQUENCES

- ✓ **BEAUCOUP PLUS D' ACTIONS PEUVENT ENTRER DANS LA DÉFINITION DE L' ACTION DE FORMATION**
- ✓ **CELA PERMET D' ENVISAGER DES PARCOURS DE FORMATION PLUS DIVERSIFIÉS, PLUS VARIÉS, AFIN DE LES RENDRE SOIT PLUS ATTRACTIFS, SOIT PLUS ADAPTÉS AU PUBLIC CONCERNÉ, SOIT PLUS EFFICACES (SOIT LES TROIS)**
- ✓ **POUR UNE ENTREPRISE, CELA PERMET D' ENVISAGER DIFFÉREMMENT LA FORMATION INTERNE**
- ✓ **POUR LES CENTRES DE FORMATION :**
 - **CELA PERMET D' ÉLARGIR LA GAMME DES PRESTATIONS QU' ILS PEUVENT OFFRIR AUX ENTREPRISES**
 - **CELA PERMET D' ORGANISER DIFFÉREMMENT LA PRODUCTION DES FORMATIONS**

✓ **L'ACCORD SUR CE SUJET SERAIT AVANT TOUT PÉDAGOGIQUE**

Il n'y a pas d'enjeu à produire de la norme complémentaire sur l'action de formation

L'accord de branche peut toutefois faciliter les changements majeurs portés par la loi sur ce sujet afin de faire évoluer la culture de la formation (et aller vers une culture de la compétence)



4. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



POINTS CLÉS

✓ **LE PLAN DE FORMATION EST SUPPRIMÉ ET REMPLACÉ PAR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

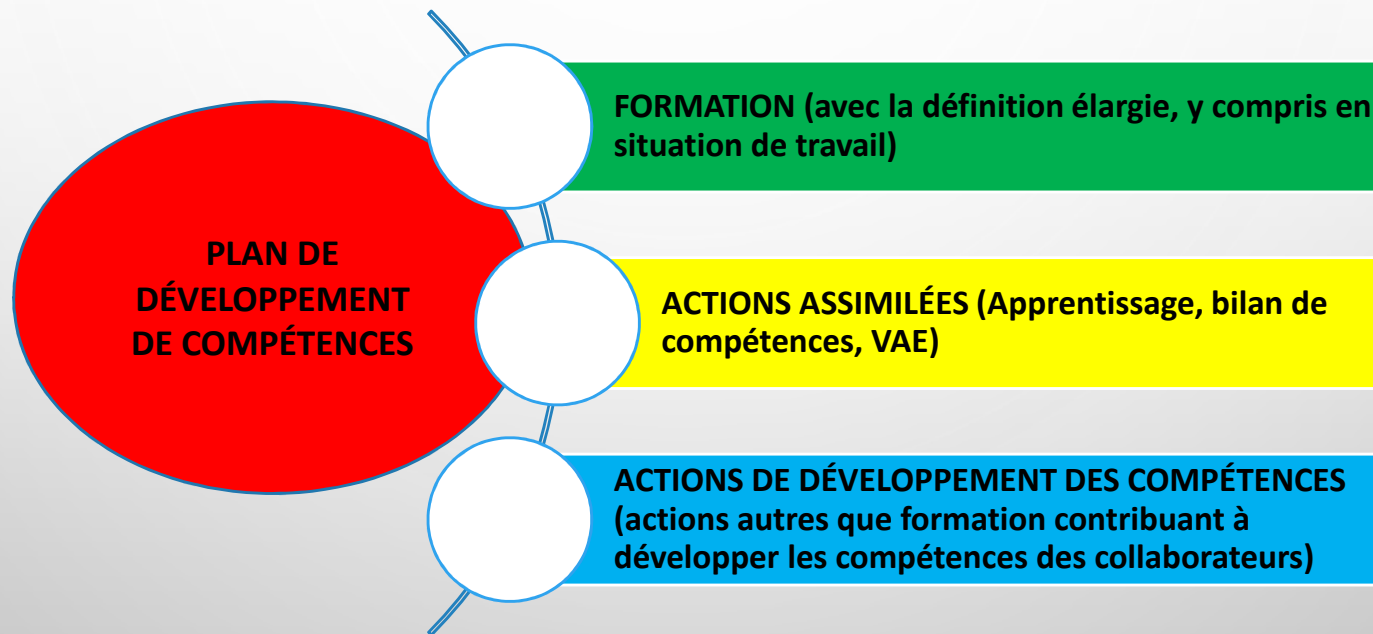
Le changement n'est pas que sémantique : il s'agit de diversifier les moyens utilisés pour développer les compétences des salariés.

L'accent est mis sur le résultat (la compétence) plus que sur le moyen (la formation).

✓ **LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PEUT COMPRENDRE :**

- Des actions de formation (selon le nouveau format) ;
- Des actions assimilées à la formation (bilan de compétences, VAE...)
- Des actions qui ne sont pas des formations mais permettent tout de même d'acquérir des compétences.

LE CONTENU DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



POURQUOI IL FAUT REVOIR L'INFORMATION SOCIALE

LE DÉCRET QUI ORGANISE LA BDES EST DEVENU OBSOLÈTE APRÈS LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018

- Le décret qui organise la nouvelle base de données économiques et sociales (BDES) date du 29 décembre 2017 et n'est plus conforme à la loi du 5 septembre 2018. Pour autant il n'a pas été révisé. Sans doute sera-t-il revu dans le cadre de l'ordonnance qui doit être adoptée en 2020.

Mais les décrets n'ont pas encore tiré toutes les conséquences du passage du plan de formation au plan de développement des compétences.

IL N'Y A PLUS DE COMPARABILITÉ ENTRE L'INFORMATION SOCIALE EN 2019 ET LES ANNÉES PRÉCÉDENTES

Dès lors que la définition de l'action de formation est élargie et que le plan de développement des compétences comprend d'autres actions que la formation, le périmètre de la formation dans l'entreprise n'est plus le même et rend par là impossible une comparabilité terme à terme.

Dès lors, il importe plus de travailler pour le futur en se mettant d'accord avec le CSE sur les informations utiles pour comprendre le développement des compétences dans l'entreprise, plutôt que de tenter de préserver des pratiques qui ne correspondent plus à la législation ni à la réalité du développement des compétences dans l'entreprise.

LA NOTION D'INVESTISSEMENT FORMATION N'EST PAS DÉFINIE PAR LA LOI

L'entreprise doit informer le CSE sur son investissement formation mais cette notion n'est pas définie par la loi. Il appartient donc à chaque entreprise de déterminer ce qu'est son investissement formation.

✓ **ACTER L'ÉLARGISSEMENT DES FRONTIÈRES DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES PAR RAPPORT AU PLAN DE FORMATION**

Comme pour l'action de formation, l'objectif est moins normatif que pédagogique.

✓ **UN ENJEU IMPORTANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE**

Les textes relatifs au reporting social sont obsolètes. Ils pourraient être revus dans le cadre de l'ordonnance à venir, mais l'accord peut s'attacher à indiquer les points clés de l'information du CSE sur la formation.



5. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

UN CPF MONÉTISÉ DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019



POUR FACILITER L'UTILISATION DU CPF

POUR NE PLUS LIER LE TARIF À LA DURÉE



POINTS CLÉS

✓ LE CPF EST UN DROIT DU SALARIÉ

Mais l'entreprise peut avoir une politique visant à articuler l'utilisation du CPF par les salariés et le plan de développement des compétences

✓ LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE PEUT ÊTRE MISE EN OEUVRE PAR ACCORD COLLECTIF

Toute entreprise peut librement faire des propositions aux salariés pour des projets d'intérêt partagé.

L'entreprise peut aussi conclure un accord collectif définissant les formations qui feront l'objet d'un abondement, soit sous forme d'autorisation de suivi pendant le temps de travail, soit sous forme monétaire.

✓ L'EMPLOYEUR REND COMPTE CHAQUE ANNÉE DE SA POLITIQUE EN MATIÈRE DE CPF DEVANT LE CSE

QUATRE NIVEAUX D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES DANS LE CPF

En 2019 les abondements peuvent être financés par l'Opérateur de compétences sur la collecte CPF



Faire gérer les abondements par l'Opérateur de compétences
Convention de l'Opérateur de compétences avec la CDC

Délégation à l'Opérateur de compétences du droit à récupération auprès de la CDC

4 NIVEAUX D'ENGAGEMENT POUR L'ENTREPRISE

✓ MISE A DISPOSITION D'UNE OFFRE DE FORMATION ÉLIGIBLE AU CPF

L'entreprise peut favoriser l'utilisation du CPF en mettant à disposition des salariés une offre de formation adaptée qui remplit les conditions d'utilisation du CPF. Les formations sont suivies en dehors du temps de travail et financées par le CPF. Pour l'entreprise, il s'agit de simplifier l'accès au CPF des salariés.

✓ AUTORISATION DE SUIVRE LE CPF PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise peut définir les formations pour lesquelles tout ou partie de la formation (ou dans une limite horaire) pourra être suivie pendant le temps de travail.

✓ ABONDEMENT FINANCIER DU CPF

L'entreprise peut abonder le CPF du salarié de deux manières : soit par un versement direct dans le cadre de sa politique de rémunération globale, soit par un versement au moment de l'utilisation du CPF lorsque les droits du salarié sont insuffisants pour financer la formation.

✓ GESTION COLLECTIVE DU CPF

Dans le cadre d'un accord collectif, l'entreprise finance l'intégralité du CPF et se fait rembourser les droits des salariés directement par la Caisse des dépôts.

LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE ET LA GESTION COLLECTIVE

✓ LA POSSIBILITÉ D'AVOIR UNE GESTION COLLECTIVE DU CPF (C. Trav. Art. L. 6323-11)

Un accord d'entreprise peut prévoir les formations pour lesquelles l'employeur abondera le CPF du salarié.

Cet accord peut préciser que l'entreprise demandera à la Caisse des dépôts et consignations les sommes correspondant aux droits des salariés qui ont donné leur accord pour les utiliser.

L'entreprise transmet annuellement la liste des salariés concernés.

Ce type d'accord n'aura de portée pratique qu'en 2020, lorsque la Caisse des dépôts et consignations gèrera le financement du CPF.

✓ LA POSSIBILITÉ DE TRAVAILLER AVEC L'OPCO

L'entreprise peut confier à l'opérateur de compétences la gestion des financements mis en oeuvre dans le cadre de l'accord et un mandat pour récupérer en son nom les fonds correspondant aux droits des salariés.

Le travail avec l'OPCO peut éventuellement faciliter la gestion de l'accord et des financements.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

✓ UN ACCORD ACCORDANT UN DROIT D'ACQUISITION SUPPLÉMENTAIRE

Un tel accord supposerait une contribution supplémentaire de la part des entreprises.

✓ UN ACCORD PRÉVOYANT LE FINANCEMENT D'ABONDEMENTS

Il faut que l'accord indique quels financements (conventionnels ? Participation des employeurs ?) seraient mobilisés pour abonder certaines formations que l'accord pourrait lister (soit des publics, soit des objectifs, soit des formations identifiées, etc.).

✓ L'ACCORD DE BRANCHE PEUT ÉGALEMENT DONNER UN CADRE AUX NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (OU AUX INITIATIVES D'ENTREPRISES)

Pour éviter des débats sur le fait que l'employeur ait, ou pas, une politique de CPF, l'accord de branche peut rappeler toutes les possibilités en ce domaine.



6. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION

LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU CPF DE TRANSITION

✓ LA FORMATION DOIT PERMETTRE UN CHANGEMENT DE MÉTIER OU DE PROFESSION

Le CPF de transition, comme son nom l'indique, a pour objectif les transitions professionnelles.

Il suppose donc nécessairement que la formation suivie permette un changement de qualification.

✓ LA FORMATION DOIT ÊTRE CERTIFIANTE

Elle doit donc être sanctionnée par :

- un titre ou diplôme inscrit au RNCP
- une certification inscrite au répertoire spécifique de la CNCP.

✓ UN POSITIONNEMENT DOIT ÊTRE RÉALISÉ EN DÉBUT DE FORMATION

Pour adapter la durée du parcours aux compétences du demandeur

✓ LE SALARIÉ DOIT AVOIR UNE ANCIENNETÉ SUFFISANTE

Deux ans de salariat dont un an dans l'entreprise.

LA MISE EN OEUVRE DU CPF DE TRANSITION

✓ DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre un CPF de transition doit demander un congé à l'employeur.

Ce congé est de droit.

Les modalités seront fixées par décret elles devraient être identiques à celles du congé individuel de formation.

✓ ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le salarié qui a un projet de transition professionnelle peut se faire accompagner dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Cet accompagnement est gratuit.

LE FINANCEMENT DU CPF DE TRANSITION

✓ **COMPÉTENCE DES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES (CPIR)**

Les demandes de financement du CPF de transition doivent être adressées à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de la région dans laquelle travaille le salarié.

Ces commissions seront mises en place dans le courant de l'année 2019. Dans l'attente, ce sont les FONGECIF qui assurent cette mission.

✓ **DÉCISION**

Pour prendre sa décision, la CPIR examine le projet de transition ainsi que le positionnement.

Elle rend un avis motivé qui est notifié au salarié.

✓ **FINANCEMENTS**

La CPIR peut financer les coûts pédagogiques, y compris au-delà des droits du salarié au CPF, ainsi que la rémunération pendant le suivi de la formation.



UN CPF DE TRANSITION POUR REMPLACER LE CIF

**COMMISSIONS PARITAIRES
INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES**



INSTRUCTION DES
DEMANDES ET
FINANCEMENT
DES CPF DE
TRANSITION



INSTRUCTION DES
DEMANDES DE
PROJET DE
FORMATION DES
SALARIÉS
DÉMISSIONNAIRES



SUIVI DE LA MISE
EN ŒUVRE DU CEP

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

✓ LE CPF DE TRANSITION NE RELÈVE PAS DE LA BRANCHE

Le CPF de transition sera géré exclusivement au niveau interprofessionnel.

La branche n'a donc pas de capacité d'intervention directe sur la régulation du dispositif, sauf à affecter des abondements à l'appui des projets des salariés du secteur.



7. L'APPRENTISSAGE





LE DIAGNOSTIC DU GOUVERNEMENT SUR L'APPRENTISSAGE

✓ **L'APPRENTISSAGE ENTRE DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Même s'il conserve quelques spécificités, l'apprentissage s'inscrit dans le champ de la formation professionnelle et de ses modalités de financement.

✓ **LA CRÉATION DE CFA N'EST PLUS SOUMIS À L'ACCORD DES CONSEILS RÉGIONAUX**

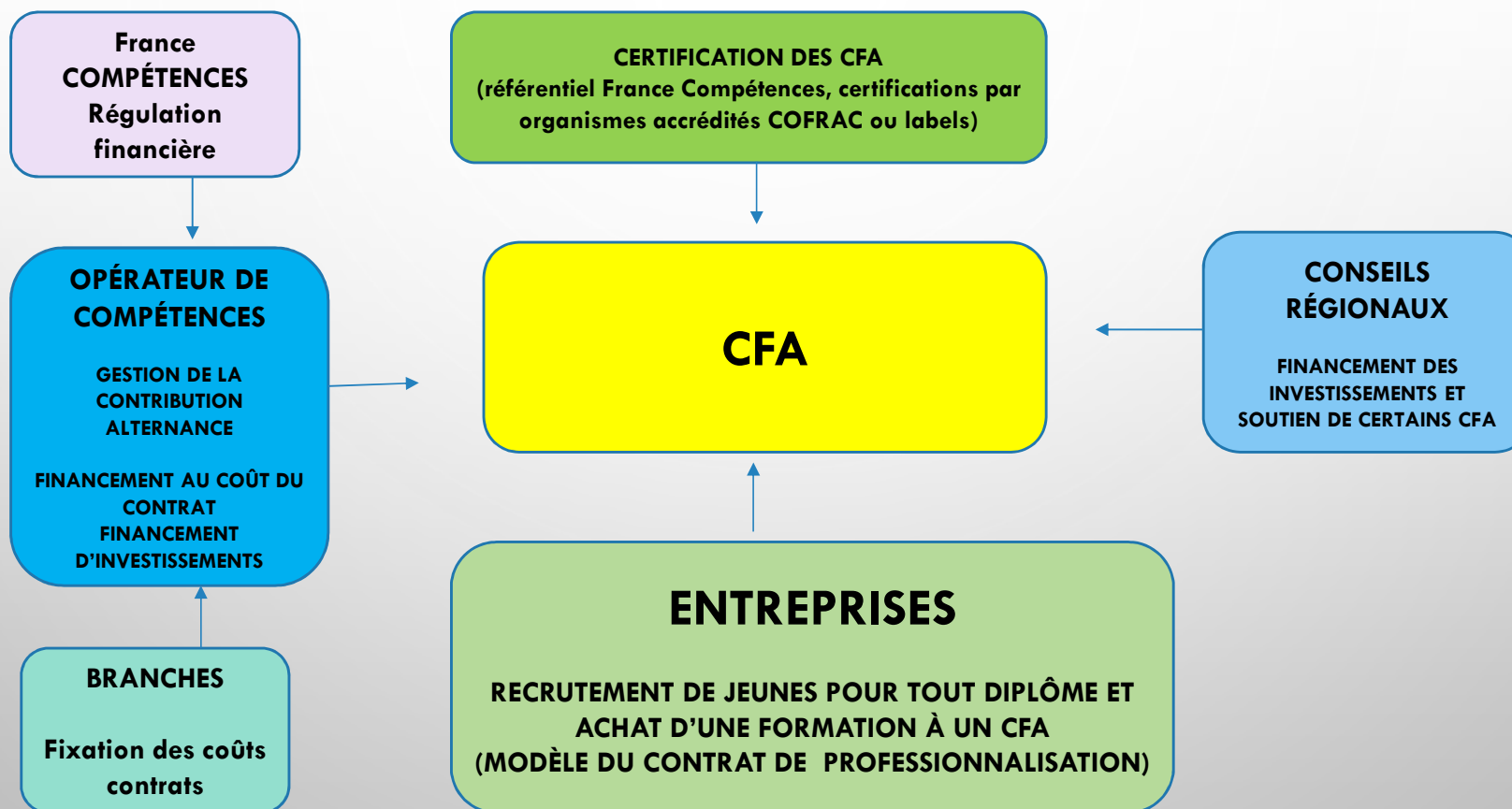
Toute personne morale peut devenir CFA à deux conditions :

- être certifiée en tant que CFA ;
- dispenser des formations sanctionnées par un titre ou diplôme inscrit au RNCP.

✓ **LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SONT FINANCÉS PAR LES OPCO SELON DES NIVEAUX FIXÉS PAR LES BRANCHES**

Les coûts seront toutefois harmonisés par France compétences et fixées directement par l'Etat si les branches s'écartent des coûts de référence.

L'APPRENTISSAGE DEMAIN



MARCHÉ DE L'APPRENTISSAGE : QUEL INTÉRÊT POUR L'ENTREPRISE ?

LIBÉRALISATION DE L'OFFRE
(TOUT ORGANISME PEUT DEVENIR CFA)



REVOIR L'ARBITRAGE
ENTRE CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATI
ON ET
D'APPRENTISSAGE



RECRUTER SUR DE
NOUVEAUX
MÉTIERS
DÉVELOPPER DES
COURSUS AVEC DES
PARTENAIRES



RÉALISER TOUT OU
PARTIE DE LA
FORMATION PAR
SOUS-TRAITANCE
D'UN CFA



DEVENIR CFA

4 QUESTIONS A TRANCHER POUR L'ENTREPRISE

✓ REVOIR L'ÉQUILIBRE ENTRE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE

Tous les organismes de formation en alternance ont la possibilité de devenir CFA dès 2019 et de proposer des contrats d'apprentissage, plus intéressants financièrement pour les entreprises et les jeunes. Pour une entreprise, la question de basculer du contrat de professionnalisation vers le contrat d'apprentissage se pose donc dès la rentrée 2019.

Comme il n'existe plus de « numerus clausus » en matière d'apprentissage, un centre de formation ne devrait plus indiquer à une entreprise qu'il n'a plus de place en apprentissage et qu'il est nécessaire de conclure un contrat de professionnalisation.

✓ METTRE EN PLACE DE NOUVEAUX PARCOURS PAR APPRENTISSAGE

La possibilité d'ouvrir de nouveaux cursus conduisant à tout titre inscrit au Répertoire national de la Certification Professionnelle (RNCP) va conduire à un élargissement de l'offre disponible en contrat d'apprentissage. Une entreprise peut y trouver l'occasion de préparer à des métiers actuellement non accessibles par la voie de l'apprentissage. Voire de susciter auprès de partenaires l'ouverture de telles sessions.

Potentiellement, et compte tenu de la diversité des titres et diplômes inscrits au RNCP, une entreprise doit pouvoir trouver une offre pour tous les métiers, dès lors qu'il existe une demande suffisante.

4 QUESTIONS A TRANCHER POUR L'ENTREPRISE

✓ ASSURER TOUT OU PARTIE DE LA FORMATION PRÉPARÉE EN APPRENTISSAGE

Tout CFA a la possibilité de confier par convention à une entreprise tout ou partie de la formation qui doit se dérouler en CFA.

Une entreprise qui a des capacités d'accueil et de formation peut donc, dans le respect du référentiel du titre ou diplôme préparé, assurer tout ou partie de la formation.

La formation est rétribuée par le CFA dans le cadre de la convention.

✓ CRÉATION D'UN CFA

Toute entreprise a la possibilité d'ouvrir un CFA dès lors qu'elle en assume toutes les obligations (voir Fiche 12).

Elle doit pour cela être en capacité de mettre en place un cursus de formation conduisant à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

✓ **LES COÛTS CONTRATS RELÈVENT DE LA CPNEFP**

Ils sont évolutifs et révisables.

✓ **L'ACCORD PEUT AMÉNAGER LES CONDITIONS DU CONTRAT**

La loi renvoie expressément à la négociation de branche pour fixer les conditions de compétences des maîtres d'apprentissage (loi seulement supplétive)

L'accord peut également prévoir des dispositions relatives au statut de l'apprenti

✓ **L'ACCORD PEUT HARMONISER LES CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Pour les contrats de professionnalisation diplômants, la bascule vers l'apprentissage paraît inéluctable.

L'accord pourrait redonner de la lisibilité au rôle et finalités de ces deux contrats. Il pourrait également décider de financer les contrats de professionnalisation au coût contrat et non plus au coût horaire.



8. LA PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE

LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE

✓ **PERMETTRE DE CHANGER DE MÉTIER OU BÉNÉFICIER D'UNE PROMOTION SOCIALE OU PROFESSIONNELLE (C. Trav. Art L. 6324-1)**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

✓ **ETRE EN CDI**

Le dispositif est réservé aux salariés en CDI, ou aux sportifs et entraîneurs en CDD.

✓ **SUIVRE UNE FORMATION CERTIFIANTE OU QUALIFIANTE**

La formation doit déboucher :

- Sur un titre ou diplôme du RNCP ;
- Sur un certificat de qualification professionnelle ;
- Sur une qualification reconnue par une convention collective.

✓ **NE PAS AVOIR DÉJÀ UN NIVEAU DE QUALIFICATION SUPÉRIEUR À UN NIVEAU FIXÉ PAR DÉCRET**

Le dispositif est réservé aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau III (Bac + 2).

Il s'agit du niveau avant la formation, celle-ci pouvant avoir pour objectif la préparation d'une certification de niveau supérieur.

LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DE LA PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE

✓ **UNE FORMATION EN ALTERNANCE**

La formation peut se dérouler dans tout organisme de formation professionnelle. Elle peut même être réalisée en interne par l'entreprise si elle dispose des moyens adéquats.

✓ **UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL**

La professionnalisation en alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui est déposé auprès de l'OPCO.

✓ **LA FORMATION PEUT SE DÉROULER PENDANT OU EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL**

Pour que la formation se déroule en dehors du temps de travail, il faut le prévoir dans l'avenant. Sauf accord collectif prévoyant une durée différente, la durée de la formation réalisée hors-temps de travail ne peut être supérieure à 30 heures.

LE FINANCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE

✓ UN NIVEAU DE FINANCEMENT FIXÉ PAR LA BRANCHE

L'OPCO finance la professionnalisation en alternance selon les niveaux de financement définis par la branche.

Ces niveaux peuvent être forfaitaires ou bien être définis en taux horaire.

✓ LES COÛTS FINANCÉS











Le financement concerne les frais de formation et les frais annexes.

Il ne porte pas sur les salaires.

✓ ATTENTION AUX DISPONIBILITÉS BUDGÉTAIRES !

Les OPCO financent la professionnalisation en alternance dans la limite de leurs ressources disponibles pour ce dispositif.

Avant d'engager un projet il convient donc de vérifier et les taux de financement et les disponibilités auprès de l'OPCO.

DISPOSITIF	2018	2019	2020
APPRENTISSAGE	FORMATION GRATUITE	FORMATION GRATUITE	FORMATION FINANCEE AU COÛT CONTRAT 
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	FINANCEMENT PAR L'OPCA	FINANCEMENT PAR L'OPCO	FINANCEMENT PAR L'OPCO 
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PUIS PROFESSIONNALISATION EN ALTERNANCE	FINANCEMENT PAR L'OPCA	FINANCEMENT PAR L'OPCO	FINANCEMENT PAR L'OPCO 
CPF MONÉTISÉ	FINANCEMENT OPCA + ABONDEMENT	FINANCEMENT PAR L'OPCO DU DROIT MONÉTISÉ DU SALARIÉ + ABONDEMENT 	FINANCEMENT PAR LA CDC DU DROIT MONÉTISÉ DU SALARIÉ 
CIF PUIS CPF DE TRANSITION	FINANCEMENT PAR LES OPACIF	FINANCEMENT PAR CPIR (FONGECIF) 	FINANCEMENT PAR CPIR 
PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	PAS DE FINANCEMENT SAUF OBLIGATION CONVENTIONNELLE OU VERSEMENT VOLONTAIRE	PAS DE FINANCEMENT SAUF OBLIGATION CONVENTIONNELLE OU VERSEMENT VOLONTAIRE	PAS DE FINANCEMENT SAUF OBLIGATION CONVENTIONNELLE OU VERSEMENT VOLONTAIRE 
PROGRAMME INVESTISSEMENT COMPÉTENCES	AMORÇAGE	APPELS A PROJETS NATIONAUX ET CONVENTIONS REGIONALES 	APPELS A PROJETS NATIONAUX ET CONVENTIONS REGIONALES 

✓ **LES COÛTS DE LA PROFESSIONNALISATION RELÈVENT DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE**

Ces coûts pourraient être harmonisés avec ceux de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Ils pourraient être fixés en coûts forfaitaires et non plus en taux horaire pour favoriser l'innovation pédagogique et la diversité des parcours (formations multimodales).



9. LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

POINTS CLÉS

✓ **LES FORMATIONS CERTIFIANTES SONT DÉFINIES POUR LA PREMIÈRE FOIS PAR LA LOI.**

Sont considérées comme certifiantes les formations :

- Qui conduisent à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ;
- Qui conduisent à une certification enregistrée au Répertoire spécifique des habilitations et certifications, tenu par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui est une commission de France compétences.

Pour consulter le RNCP ou le Répertoire spécifique (ex Inventaire) : www.cncp.gouv.fr

Toutes les formations qui ne permettent pas d'obtenir l'une ou l'autre de ces certifications ne peut prendre la dénomination de formation certifiante (par exemple : un diplôme d'Université non inscrit au RNCP ou au Répertoire n'est pas une formation certifiante).

✓ **L A COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DEVIENT UNE COMMISSION DE FRANCE COMPÉTENCES**

Elle était jusque-là rattachée au Premier Ministre et par délégation au Ministre du Travail.

✓ **LA PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT DES CERTIFICATIONS AU RNCP ET AU RÉPERTOIRE EST REVUE**

Les demandes s'effectuent uniquement dans le cadre d'une téléprocédure. Pour accéder à la téléprocédure :

<https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/>

✓ **LES CPNEFP VOIENT CONFIRMER LEUR RÔLE D'ORGANISME CERTIFICATEUR**

Le rôle des CPNEFP est potentiellement plus étendu puisque la création de certifications est facilitée.

✓ **SI LA CRÉATION DE TITRES, DIPLÔMES OU CQP EST DÉVELOPPÉE, IL FAUDRA TROUVER UNE STRUCTURE SUPPORT**

La CPNEFP n'ayant pas de personnalité morale, elle ne peut être propriétaire d'un titre ou diplôme.

La question d'une structure « porteuse » peut donc se poser (cela ne peut être l'OPCO qui finance les certifications).



10. LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

POINTS CLÉS

- ✓ **TOUTE PERSONNE PEUT BÉNÉFICIER D'UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) GRATUIT**

Il n'y a aucune condition liée au statut de la personne.

- ✓ **LE CEP A POUR OBJECTIF D'ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION ET LA SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL**

Elle était jusque-là rattachée au Premier Ministre et par délégation au Ministre du Travail.

- ✓ **LE CEP EST ASSURÉ PAR DES ORGANISMES HABILITÉS**

Peuvent assurer le Conseil en Evolution Professionnelle :

- **POLE EMPLOI**
- **Cap Emploi**
- **L'APEC**
- **Les missions locales**
- **Des opérateurs de CEP choisis sur appel d'offres par France compétences : dans l'attente du lancement de l'appel d'offres par France compétences, ce sont les anciens OPACIF (FONGECIF et OPCA qui géraient le CIF en 2018) qui assurent le CEP en 2019.**

- ✓ **LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE RELÈVE D'UNE DÉCISION INDIVIDUELLE**
- ✓ **IL EST GRATUIT ET RÉALISÉ SUR LE TEMPS PERSONNEL, SAUF ACCORD DE L'EMPLOYEUR**
- ✓ **IL EST OBLIGATOIRE EN CAS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE AVEC LE SUIVI D'UNE FORMATION APRÈS DÉMISSION**
- ✓ **L'ENTREPRISE PEUT RECOMMANDER LE CEP AU SALARIÉ NOTAMMENT EN CAS DE PROJET DE FORMATION DANS LE CADRE DU CPF DE TRANSITION, AVANT UN BILAN DE COMPÉTENCES OU EN CAS DE PROJET PARTAGÉ DE MOBILITÉ EXTERNE**

CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- ✓ **LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE N'EST PLUS PRÉSENT DANS LES OPCO**

Ils n'ont pas vocation à répondre à l'appel d'offres.

- ✓ **IL POURRAIT Y AVOIR DES STRUCTURES PARITAIRES RÉGIONALES QUI RÉPONDENT À L'APPEL D'OFFRES**

Mais il s'agirait soit d'associations régionales interprofessionnelles, soit d'une structure nationale interprofessionnelle.

- ✓ **L'ACCORD POURRAIT ENVISAGER LA MANIÈRE DONT LA BRANCHE TRAVAILLE AVEC LES OPÉRATEURS DE CEP**

En lien avec l'Observatoire et dans l'objectif de promouvoir les métiers et formations des branches.