



le **cnam**

**Présentation des points clés de la
réforme de l'apprentissage et de la formation
professionnelle continue au regard de la loi
du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir
son avenir professionnel**

ADCF - Journée du 25 octobre 2018

Gilles Bensaïd
Directeur des partenariats



1. Les grands acteurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle avant la réforme.

- Compétence nationale (législateur et Ministères) en matière de définition du droit de la formation professionnelle au titre du pouvoir législatif et réglementaire (cf. parties législatives et réglementaires du code de l'éducation et du code du travail)
- Compétence des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ou au niveau national et professionnel pour définir des grandes orientations en matière de formation professionnelle des salariés (= paritarisme politique)
- Compétence des Conseils Régionaux en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue des actifs résultant d'une décentralisation progressive depuis 1983 (≠ état fédéral)



1. Les grands acteurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle avant la réforme.

- Compétence des Conseils régionaux en matière d'achat de formation à destination des publics demandeurs d'emploi (DE), coordonnée avec l'achat de formation à destination des DE, assumé par Pôle emploi
- Compétence de l'Etat en matière de soutien de l'accès à la formation professionnelle dans certaines branches ou filières professionnelles dans le cadre d'Appuis aux Mutations Economiques et prise en charge, par l'Etat, des formations visant quelques catégories de publics relevant encore, de manière résiduelle, malgré le mouvement progressif de décentralisation, de la responsabilité de l'Etat (par ex., demandeurs d'emploi ultra-marins en mobilité en métropole, militaires en reconversion)



1. Les grands acteurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle avant la réforme.

- Compétence des partenaires sociaux en matière de financement de la formation professionnelle des salariés, dans le cadre des OPCA et des OPACIF, et de financement, dans le cadre du FPSPP, la formation de publics prioritaires de type demandeurs d'emploi faiblement qualifiés ou salariés des TPME (paritarisme de gestion)

OPCA = Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

OPACIF = Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation

FPSPP = Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

TPME = Très Petites, Petites et Moyennes Entreprises



2. Ce qui change avec la réforme

- Libéralisation du marché de la formation par la voie de l'apprentissage (suppression autorisation du Conseil régional pour la création de Centre de Formation d'Apprentis, définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les branches professionnelles) et, simultanément, montée en puissance de la réglementation relative à l'apprentissage dans le code du travail aux dépens du code de l'éducation (par ex. déclaration d'activité, certification qualité, apprentissage = 4^{ème} catégorie des actions qui concourent au développement des compétences, etc.)
- Réaffirmation et clarification de la distinction entre l'obligation fiscale de l'entreprise (contribution en %age de la masse salariale) et l'obligation sociale de l'entreprise en matière de formation professionnelle (adapter les salariés au poste de travail et veiller à leur maintien dans l'emploi) => la contribution fiscale n'est pas libératrice au regard de l'obligation sociale



2. Ce qui change avec la réforme

- Prédominance de la logique de mobilisation de la formation professionnelle au service des reconversions professionnelles en lien avec les besoins économiques et effacement de la logique de mobilisation de la formation professionnelle au service de l'ouverture à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives ou bénévoles
- Affirmation encore plus marquée qu'auparavant de la mobilisation des contributions obligatoires au titre de la formation professionnelle des entreprises à destination de publics prioritaires notamment les salariés des TPME, les demandeurs d'emploi de longue durée ou faiblement qualifiés



2. Ce qui change avec la réforme

- Poursuite du mouvement d'individualisation des droits à la formation avec un Compte Personnel de Formation (CPF) qui devient non seulement la clé de voûte mais aussi le dispositif socle de l'accès à la formation professionnelle et ayant vocation à être abondé par l'entreprise, la branche, la Région (et même une autre collectivité territoriale, cf. art. L. 6323-4 du code du travail)
- Montée en puissance d'une approche de type « modèle économique de l'activité de formation » avec une régulation encore plus marquée par la qualité (cf. détention d'une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité par le COFRAC obligatoire pour les prestataires à compter du 1^{er} janvier 2021), observation des coûts de formation assumée par France Compétences, publicité des taux de réussite des Centres de Formations d'Apprentis (CFA), etc.



2. Ce qui change avec la réforme

- Désintermédiation de l'accès au CPF avec une application dédiée accessible sur téléphone mobile renvoyant à l'affirmation d'un individu acteur mais qui doit être équipé pour se saisir de ces droits attachés à la personne (2 principes posés dans la loi : 1) financement du Conseil en Evolution Professionnelle à destination des actifs occupés hors secteur public, 2) rédaction d'un nouveau cahier des charges du CEP peut-être plus ambitieux)
- Déverrouillage de la définition juridique de l'action de formation et ouverture à la prise en charge de nouveaux formats pédagogiques (mentorat, tutorat, évènementiel, formations à distance, formations en situation de travail dites FEST, etc.)



Focus, dates d'entrée en application de la réforme

- 1/01/2019 = Date de droit commun d'entrée en application des différentes dispositions de la loi, par exemple, date de mise en œuvre de la monétisation du CPF
- 1/01/2020 = Entrée en vigueur des nouvelles règles de financement des formations dispensées en apprentissage et des nouvelles modalités d'ouverture des formations en apprentissage
- 1/01/2021 = Entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la qualité des prestataires d'actions de développement de compétences et date butoir de transfert de la collecte des contributions des entreprises des OPCO vers les URSSAF et CMSA.



3. Les nouveaux acteurs

- Compétence accrue des branches professionnelles (instances à composition paritaire et structurées par profession) au regard de leur nouveaux rôles en matière de définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de définition du contenu des certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, etc.)
- Fin de la compétence des Conseils régionaux en matière de définition des cartes de formation par la voie de l'apprentissage mais maintien d'une compétence (marginale, rapportée à la situation antérieure) des Conseils régionaux en matière de financement de l'apprentissage au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique + nouvelle compétence des ces collectivités en matière d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves, des étudiants et de leurs familles



3. Les nouveaux acteurs

- Montée en puissance de l'Etat dans la gestion des fonds de la formation professionnelle et dans la régulation du système :
 - ❖ France Compétences (prédominance Etat) notamment en charge de
 - ✓ L'affectation des fonds de la formation
 - ✓ L'enregistrement des diplômes et titres
 - ✓ L'observation des coûts de formation
 - ❖ Caisse des Dépôts et Consignations en charge de
 - ✓ La gestion financière du CPF
 - ✓ Le système d'information dématérialisé du CPF
 - ✓ La mobilisation des marchés nationaux d'achat de formation par l'Etat visant les formations à faible développement ou à caractère émergent ou bien les publics demandeurs d'emploi peu qualifiés ou les décrocheurs
 - ❖ Etat lui-même en charge de la mise en œuvre du Plan d'Investissement relatif aux Compétences (PIC) visant notamment les décrocheurs et les demandeurs d'emploi de longue durée



3. Les nouveaux acteurs

- Remise en question du paritarisme de gestion :
 - ❖ Transformation des Opérateurs Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO) => exit la mission de collecte des contributions des entreprises mais recentrage sur le service de proximité aux TPME (appui à l'accès des salariés à la formation) et aux Branches Professionnelles (ingénierie de certifications + observatoires des métiers)
 - ❖ Suppression du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP, structure paritaire dotée de la personnalité morale, gestion d'environ 1,3 Mds € / an) et intégration de cette fonction dans France Compétences
 - ❖ Transformation des OPACIF en Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) avec maintien d'un format paritaire justifié par la fonction d'évaluation du caractère réel et sérieux des projets de transition professionnelle



Focus sur les paris implicites ou conditions de réussite de la réforme

1. La libéralisation de l'apprentissage (suppression de l'autorisation du Conseil régional pour ouverture de CFA ou de Sections d'Apprentissage) peut permettre une augmentation des effectifs d'apprentis et, à terme, une réduction du taux de chômage des jeunes
2. Les individus les plus fragiles (salariés faiblement qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, salariés en deuxième partie de carrière, etc.) vont être capables, grâce au service de type CEP, de se saisir d'un CPF désintermédié et monétisé
3. L'appareil de formation est capable de muter (digitalisation des formations, nouveaux formats pédagogiques de type FEST, ou mentorat, fonction d'ingénierie de parcours, rétribution forfaitaire et formule d'abonnement aux formations digitalisées etc.) ce qui va permettre de former plus mais à budget constant



4. Les implications pour le bloc local et pour l'ESR.

- Implications pour le bloc local
 1. Identification des besoins, au niveau local, en compétences des acteurs économiques et des compétences disponibles au sein de la population active et mobilisation des financements appropriés pour développer les compétences
 2. Structuration d'une offre de services de proximité, complémentaire au Conseil en Evolution Professionnelle visant à permettre aux actifs de se saisir du CPF désintermédié, monétisé et accessible via une application téléphone mobile
 3. Formalisation d'une stratégie visant un objectif d'égal accès à la formation selon les territoires urbains, péri-urbains et ruraux, etc. en intégrant la montée en puissance de formations hybrides distancielle / présentielle avec d'éventuelles séquences de regroupement lors des étapes de développement et de certification des compétences
 4. Abondement du CPF des actifs au regard des enjeux de montée en compétences inhérents aux problématiques éventuelles de reconversions économiques subies ou de développement économique choisi



4. Les implications pour le bloc local et pour l'ESR.

- Implications pour l'ESR
 1. Faire évoluer les formats de l'offre de formation ayant vocation à être découpée en blocs de compétences dans une logique d'accès progressif à la totalité d'un diplôme ou d'un titre et faire évoluer les modalités pédagogiques avec de la formation à distance, de la formation hybride, des parcours mixant différentes modalités, etc.
 2. S'adapter au nouveau cadre de financement de la formation professionnelle impliquant, par exemple : a) une stratégie B to C (CPF monétisé et desintermédié), b) de nouveaux registres de coopération avec les CFA d'entreprises et universités d'entreprises, c) un modèle économique renouvelé des prestataires d'actions de développement des compétences
 3. Se rapprocher des acteurs socio-économiques tant au regard des enjeux de vérification de la pertinence des contenus des diplômes et de titres que de référencement de l'offre de formation auprès de ces acteurs