

**La réforme de la formation professionnelle :
quels impacts pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi ?**

Hôtel de Région, Marseille

13 mai 2015

Table des matières

1	Propos liminaires :	2
1.1	Introduction générale par Pascale GERARD, vice-présidente, Région Provence – Alpes-Côte d'Azur, déléguée à la formation professionnelle et l'apprentissage	2
1.2	Cadre général et éléments clefs de la Loi :	2
2	De nouveaux droits pour les actifs : le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle.....	3
2.1	La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF)	3
2.2	Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :	5
2.3	L'impact de la Loi sur la VAE et l'apprentissage :	6
3	Pour les entreprises : d'une obligation de payer vers des obligations sociales renforcées	6
3.1	Un financement de la formation profondément modifié	6
3.2	La nouvelle formalisation de l'entretien professionnel et la création du bilan de parcours tous les six ans	7
3.3	Un dialogue social renforcé dans l'entreprise :	7
3.4	La contribution unique :	7
3.5	Quelles obligations pour les employeurs ? Quelles répercussions sur les missions des Opcv, Pacif ?	7
4	La loi : une réforme des outils et des institutions.....	8
4.1	Rôle des organismes de formation, qualité et évaluation	8
4.1.1	Nouvelle obligation des financeurs de s'assurer de la capacité des opérateurs à assurer une prestation de qualité	8
4.1.2	Création du système d'habilitation de service public.....	9
4.1.3	Nouvelle offre de formation à déployer liée au CPF : individualisation, modularisation, certification et ajustement des temps de formation	10
4.2	Une nouvelle gouvernance	11
4.3	En lien avec la réforme, présentation de l'offre de services du CARIF en termes d'information et de professionnalisation.....	12
5	Conclusion	12

1 Propos liminaires :

1.1 Introduction générale par Pascale GERARD, vice-présidente, Région Provence –Alpes-Côte d’Azur, déléguée à la formation professionnelle et l’apprentissage

Ce colloque sur la réforme de la formation professionnelle s’inscrit dans le cadre des nouvelles lois (dont celle du 5 mars 2014) à l’initiative du gouvernement, dans un contexte d’aggravation de la crise et d’élévation du taux de chômage.

Pascale GERARD replace la Loi dans un contexte plus général :

- Des constats : un manque de lisibilité de la formation, une inégalité d’accès à la formation, une marchandisation croissante de la formation, un manque de valorisation de l’apprentissage, un besoin de répondre aux besoins individuels de chacun, une orientation maillon faible du système,
- Des expérimentations à l’initiative des Régions,
- Des attentes : optimisation et rationalisation de la formation professionnelle, élévation de la qualification professionnelle des salariés comme enjeu de promotion sociale et de compétitivité pour les entreprises, formation tout au long de la vie en donnant plus de libertés aux entreprises pour un accès nouveau à la formation pour les salariés, un enjeu de la qualité dans l’offre de formation avec pour corollaire l’engagement des organismes.

Pour Pascale GERARD, la dernière réforme (2009) n’a pas complètement rempli ses objectifs. Il manquait notamment un effort de clarification des compétences entre l’Etat et la Région. « *Les régions étant des acteurs majeurs et des financeurs de la formation, il convenait de parachever les actes de décentralisation* ». Ainsi, la loi renforce les compétences de la Région en matière de formation, et instaure administrativement et juridiquement le Service public régional de formation.

C’est une loi qui vise à améliorer le dispositif de formation, avec de nouveaux droits offerts aux salariés (notamment le Compte personnel de formation ou encore le Conseil en évolution professionnelle). Plusieurs changements sont induits par la Loi : « passer d’une obligation de payer à une obligation de faire, investir dans la formation pour participer à l’élévation de la qualification des usagers, développer la compétitivité, améliorer l’offre de formation à long terme ». « *La Loi fixe également un enjeu social et démocratique, au cœur du développement durable de tous* ».

L’enjeu de la journée est de « *décortiquer la loi* » pour déterminer les enjeux et les changements de pratique à chacun des échelons de la formation professionnelle. A noter qu’il reste encore de nombreux décrets en attente de parution.

1.2 Cadre général et éléments clefs de la Loi :

Extrait du site espace-competences.org :

En reprenant les dispositions de l’ANI du 14 décembre 2013, la loi relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale se situe dans le prolongement de la réforme de 2009. Elle replace les publics les plus fragilisés au regard de l’emploi au cœur du système de formation, en développant les possibilités d’accès à la qualification et aux savoirs de base. De même, elle instaure un compte personnel de formation (CPF) accompagnant chaque individu tout au long de sa carrière (y compris pendant les périodes de chômage), prévoit un nouveau système de financement de la formation pour les entreprises, renforce le dialogue social et affecte davantage de compétences aux régions.

- *L’individu est replacé au cœur du dispositif de formation avec la création du compte personnel de formation*
- *La mise en place de la contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés marque le passage d’une obligation de payer à une obligation de former*

- *La réforme de l'apprentissage prévoit une formation plus efficace pour les apprentis et de nouvelles règles de gestion de la taxe d'apprentissage*
- *L'accès à la qualification est réaffirmé avec une orientation des financements vers les publics les plus fragiles*
- *Le dialogue social et la légitimité des instances représentatives du personnel au sein des entreprises et des branches professionnelles sont renforcés*
- *La gouvernance de la formation professionnelle est revisitée, les régions devenant le lieu de pilotage central en matière de formation professionnelle continue*

2 De nouveaux droits pour les actifs : le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle

Présentation des points clefs de la loi, Carine SELLIER – cabinet Sémaphores

L'enjeu des deux dispositifs est de rendre acteur chaque salarié. « *Nous ne sommes plus dans une logique de prescription, mais dans un principe d'autonomie, de droit d'initiative, La personne n'est plus sujet, mais actrice* » (Gérard GORON, FONGECIF).

Chacun des dispositifs est interdépendant l'un de l'autre, dans une logique systémique.

Pour Gérard GORON (FONGECIF), ce sont « *deux dispositifs extraordinaires, qui peuvent nous conduire vers des usines à gaz énormes, ou au contraire vers de réelles opportunités d'épanouissement, d'émancipation professionnelle et sociale offertes à chaque individu* ».

Gérard ABASSI de la Fédération Française de la Formation Professionnelle, souligne les avancées de la Loi :

- « *Considérer la formation professionnelle comme un investissement immatériel (dans les capacités de leurs salariés) et non plus comme une dépense. La mesure du retour sur investissement est légitime.*
- *Le parcours professionnel : le droit au parcours apparaît en filigrane (tous les deux ans, tous les six ans ...). La qualité du parcours est évalué, et non pas uniquement le module de formation (les ruptures, les difficultés de valider, de conseils en évolution professionnelle, ...).* ».

2.1 La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF)

Concrètement, qu'est-ce qui change par rapport au DIF ? Quelles transitions ? Quelle portabilité ? Quelles répercussions sur la gestion au quotidien de la formation ? Quelles conséquences sur les pratiques pédagogiques ?

Les points clefs (Extrait du site espace-competences.org) :

Mesure phare de la loi, le compte personnel de formation sera mis en place au 1^{er} janvier 2015. C'est un droit attaché à la personne et non plus au contrat de travail. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former, ainsi que de construire leur carrière. Ouvert dès l'âge de 16 ans, il pourra être mobilisé pour financer l'accès à un niveau de qualification et / ou être complémentaire à d'autres financements. Il peut être crédité de 150 heures maximum, voire plus selon les abondements prévus notamment par les entreprises ou les branches professionnelles. Le CPF permet le financement d'actions d'accompagnement à la VAE, de formations relatives aux savoirs de base ou d'actions qualifiantes : les formations suivies pendant le temps de travail nécessiteront l'accord de l'employeur. Pour les demandeurs d'emploi, la mobilisation du CPF pourra s'inscrire dans le cadre du projet d'accès personnalisé d'accès à l'emploi

L'objectif initialement défini par les différentes commissions de travail était de permettre à chacun d'évoluer professionnellement de sécuriser son parcours professionnel. Le compte à pour ambition l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue pour ceux qui en sont dépourvus ainsi que l'élévation de la qualification des actifs.

L'objectif retenu par la Loi est défini de la sorte : « *afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail*

et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un CPF qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et de ses qualifications en permettant à son initiative de bénéficier de formations ».

Le CPF s'inscrit dans deux logiques complémentaires : **une logique de capitalisation** pour les bénéficiaires salariés, et **une logique d'abondement** pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui ne disposent pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Les principes généraux :

- Bénéficiaires et modalités d'ouverture

Chaque personne bénéficie d'un compte. Ces droits individuels seront ouverts à partir du 1^{er} janvier 2015. Toute personne âgée d'au moins de 16 ans (sauf exception), indépendamment de son statut (demandeur d'emploi, employé, apprentis, ...) bénéficie d'un CPF tout au long de sa carrière professionnelle. C'est donc un droit lié à toute personne quel que soit son statut, qui va accompagner l'individu dès son entrée sur le marché du travail. Il est portable, non financé (contrairement au DIF).

Pour Philippe DOLE (IGAS) : *« L'enjeu est d'ouvrir ce droit à tous, au-delà des salariés et des demandeurs d'emploi, aux travailleurs indépendants, aux fonctionnaires.... ».*

Pour Pascale GERARD, *« le CPF n'est pas un chèque individuel donné aux individus. L'idée est de créer les garanties collectives d'exercice de ce droit. L'enjeu est de permettre à ces personnes de faire valoir ce droit au sein du Service public régional de formation. La politique de formation sera de concilier CPF et achats collectifs de formation (offre collective, et offre plus individualisée) ».*

Philippe DOLE (IGAS) précise : *« La place de l'entreprise sera déterminante pour assurer la réussite de la loi. Il faudra amener, dans une stratégie à définir, les entreprises à co-construire le parcours de formation, que ce parcours réponde ou non aux besoins de l'entreprise.*

Le CPF se mobilise pour les salariés dans un principe de convergence : il peut y avoir une conciliation d'intérêt entre la volonté du salarié d'évoluer et d'élever son niveau de qualification professionnelle et celle de l'entreprise (de gagner en compétitivité, ..). Les besoins des salariés s'expriment surtout dans l'évolution dans l'emploi au sein même de l'entreprise.

La responsabilité des services publics en région sera d'offrir ce service à tous dans un maillage suffisant au niveau territorial (principe du multicanal), et dans une logique de continuité (pour éviter les redites, la construction systématique de l'historique dès lors qu'un opérateur change ...).

Il émet quelques précautions : *« Il faudra éviter les effets d'aubaine (pour éviter que les entreprises se fassent financer par le CPF des formations inscrits en principe dans le plan de formation de l'entreprise).*

- Alimentation : capitalisation et abondement

Les droits acquis par le salarié sont à raison de 24h/an (/120h) pendant 5 ans, puis 12h / pendant 2,5 ans pour les salariés à temps plein (acquisition prorata temporis pour les temps partiels / CDD).

Un plafonnement est à 150 h. Le compte peut faire l'objet d'abondements complémentaires financés par l'employeur, le titulaire, l'OPCA ou l'Opacif, l'Etat, les Régions ou encore par Pôle emploi.

Le CPF peut être mobilisé de droits dans certaines conditions ; hors temps de travail, formations visant le socle de compétences et e connaissances, VAE, actions de formation conduite dans le cadre de l'abondement correctif ou accord de branche / entreprise.

A noter : Le bilan de compétences n'est pas financé au titre du CPF.

- Utilisation : les formations éligibles qualifiantes ou certifiantes

Les formations éligibles visent le socle de compétences et de connaissances, la VAE ou une action qualifiante ou certifiantes. Elles doivent appartenir à une des trois listes : liste nationale, liste de branches, liste régionale. L'abondement est mené par la Région ou par l'éducation nationale.

Philippe Dole (IGAS) note :

« Les listes à construire sont d'apparence complexe (nationale, territoriale, de branches, interbranches, ...). L'objectif est de faire en sorte que chaque usager retrouve dans une liste les formations répondant à ses besoins. Ces listes se retrouveront sur un site, à partir d'un accès personnalisé. La navigation sur le site sera facilitée par des moteurs de recherche.

Un chiffre : aujourd'hui, plus de 14 000 formations sont inscrites au RNCP !

Le rôle de l'IGAS sera de fournir des éléments de méthode de définition des listes

Il ne faut pas s'attendre à une mise à disposition de toutes les listes éligibles au CPF au 1^{er} janvier 2015. Elles vont se construire progressivement, et il faudra sans doute s'attendre à des révisions, des aménagements au cours des prochaines années ».

- Information des bénéficiaires

Les OPCA auront un rôle d'information importante auprès des entreprises, en faisant la promotion du CPF. Toutefois, Philippe DOLE (IGAS) note : « *Pour s'approprier ce dispositif, il manque encore la connaissance de tout le dispositif. Quelles formations, quel type d'accompagnement pour la VAE, pour le socle, d'autant qu'ils sont de droit pour les salariés ? Des décrets doivent encore apporter des éléments d'appréciation et de mise en œuvre* ».

Quelques caractéristiques :

- Pour les usagers (salariés, non-salariés, fonctionnaires, ...) :
« *Avec la Loi, l'apprenant devient décideur et fait changer le paradigme* » note Philippe DOLE (IGAS).
- Pour les demandeurs d'emploi

« *Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle, afin d'acquérir un premier niveau de qualification. A cette fin, la Région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau IV et enregistré au RNCP* ».

- Pour les jeunes

Pascale GERARD voit dans le CPF un « *niveau réparateur* » pour les décrocheurs scolaires, qui pourront retourner en formation par choix à l'éducation nationale (droit au « retour ») ou au sein du Service public régional de formation sous la forme d'un accès à une première qualification gratuite mise en place par chaque Région (après un conseil en évolution professionnelle)

2.2 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :

Présentation et principes généraux

Le conseil en évolution professionnelle est destiné à toute personne indépendamment de son statut tout au long de sa carrière professionnelle pour l'aider à cheminer dans ses projets, en lui apportant conseils, préconisations étayés à partir des besoins locaux.

Ce principe d'universalité est inscrit dans la loi, pour les travailleurs salariés, non-salariés tout comme pour les fonctionnaires.

« *Ces droits seront ouverts sans doute de manière progressive, au fur et à mesure de la parution des décrets* » précise Carine SELLIER du cabinet Sémaphores.

NB : Pascale GERARD note que l'intitulé avait été un temps défini ainsi : « *conseil en orientation et en évolution professionnelle* ». Philippe DOLE (IGAS) rappelle que le dispositif s'inscrit à l'origine « *dans un contexte de travail initial centré vers les salariés. Il est issu des textes sur la sécurisation des parcours professionnels et sur ceux de la formation professionnelle* ».

Gérard GORON au nom du FONGECIF déclare : « *si le conseil en évolution existait déjà sous une autre forme, la loi institue avec le CEP un dispositif plus ambitieux. Le CEP sacralise l'individualisation, et sa traduction n'est pas aussi simple. Il faut adapter l'offre de formation quand la même offre est confrontée à des aléas constants. La linéarité des parcours de formation est directement questionnée. La deuxième difficulté réside également dans la mouvance du contexte économique, et l'incertitude qui pèse sur chaque champ professionnel malgré les études, les analyses aussi bien faites soient elles. Une troisième difficulté est de concilier les désirs des individus avec les besoins économiques de chaque territoire ? Sans parler de l'obligation du « tenir conseil » et de la nécessité de partager la culture du conseil entre les différentes instances et l'enjeu du renforcement des partenariats. La professionnalisation partagée des acteurs est également un enjeu clef* ».

- Le financement et l'articulation avec le compte personnel de formation

Le CEP est gratuit et ne s'impute pas sur le CPF.

Quid du DIF ? Le dispositif sera mis en place progressivement par la Caisse des dépôts. Le DIF n'existe plus à partir de 2015. Le droit accumulé par le DIF sera portable dans le nouveau dispositif du CFP. Pour autant, Carine SELLIER du cabinet Sémaphores note que « *la Caisse des dépôts ne sera pas en mesure de faire remonter toutes les heures accumulées par la DIF* ». Des simulations sont faites actuellement pour mesurer la hauteur des heures cumulées par le DIF.

- Les modalités de mise en œuvre

Il est externe à l'entreprise, et peut précéder si le salarié le souhaite l'entretien professionnel. Il doit permettre le choix autonome de projet par un conseil éclairé (remet en question la logique de prescription).

Le CEP fait l'objet d'un cahier des charges commun à tous les opérateurs définissant les principes, valeurs et garanties de qualité du service.

Philippe DOLE (IGAS) précise : « **L'enjeu est de faire que le CEP puisse épargner à la personne la complexité** ». Il poursuit : « *La personne qui conseille doit rester à sa place, ses conseils doivent naître des besoins réels de chaque sujet et nécessiter des efforts de professionnalisation importants* ».

2.3 L'impact de la Loi sur la VAE et l'apprentissage :

Extrait du site espace-competences.org :

« *La loi encourage le développement de la VAE.*

D'une part, le calcul de la durée d'activité est modifié dans la mesure où sont prises en compte « tous types d'activités exercées de façon continue ou non » ; y compris les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

D'autre part, le public concerné par la VAE est élargi puisque peuvent être concernés les personnes exerçant ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou d'élu en collectivités territoriales.

La loi modifie le contrat d'apprentissage et les missions portées jusqu'ici par les CFA. Les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage sont revues.

Désormais, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée indéterminée, sécurisant ainsi l'apprenti et l'entreprise qui l'a formé.

Les missions des CFA sont élargies : ceux-ci doivent être en mesure de proposer un rôle d'appui aux jeunes dans la recherche de contrat ou dans la résolution de difficultés sociales et matérielles.

Le nombre de collecteurs de la taxe d'apprentissage est rationalisé : leur nombre est ramené à 20 plus un par région. De plus, les régions seront davantage impliquées dans la gestion de la taxe d'apprentissage, grâce à la création d'une nouvelle procédure régionale d'affectation par les OCTA des fonds non affectés par les entreprises ».

3 Pour les entreprises : d'une obligation de payer vers des obligations sociales renforcées

Présentation des points clefs de la loi : Carine SEILER, cabinet Sémaphores

3.1 Un financement de la formation profondément modifié

La loi établit de nouvelles spécificités relatives au financement de la formation par les entreprises.

La contribution de 0,9 % versée au titre du plan est supprimée à compter de 2015 pour les entreprises. Il demeure, néanmoins, une obligation de former pour les employeurs qui doivent continuer à transmettre aux autorités administratives l'ensemble des données relatives aux modalités d'accès à la formation de leurs salariés.

La suppression du 0.9% est remplacée par une liberté d'usage assortie d'une possibilité de fixer par accord de branche une continuité conventionnelle ou de réaliser un versement volontaire. En contrepartie, l'entreprise est soumise à des contributions nouvelles ou redéfinies plus importantes au service de la sécurisation des parcours et/ou de solidarité dans le cadre d'une contribution obligatoire et mutualisée de 1% (collecte unique), et au maintien d'une contribution au titre du Plan de formation obligatoirement mutualisée mais faible pour les entreprises de 10 à 49 et de 50 à 299 salariés. Cette contribution permettra de financer les contrats et périodes de professionnalisation, le plan de formation et le CPF.

Quant aux missions des Opacif, elles sont modifiées et se recentrent sur l'information et l'accompagnement des salariés dans l'élaboration de leur projet CIF. Ils seront également en charge du conseil en évolution professionnelle, destinés aux salariés dont le projet professionnel nécessite une formation, un bilan de compétences ou une VAE.

- Des contributions maintenues mais avec des taux légèrement modifiés pour le CIF et la professionnalisation
- Une nouvelle contribution sur le plan de formation
- Une contribution nouvelle pour le CPF
- Une contribution spécifique pour le FPSPP

3.2 La nouvelle formalisation de l'entretien professionnel et la création du bilan de parcours tous les six ans

De nouvelles obligations sociales apparaissent avec l'entretien professionnel, avec une responsabilité accrue des employeurs et ce quelle que soit la taille de l'entreprise

L'entretien professionnel est institué tous les deux ans (distinct de l'entretien d'évaluation). Son objectif est de développer les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les six ans, il est créé une obligation de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise. Son objectif est de vérifier que l'entreprise a bénéficié au cours de ses six ans des entretiens professionnels, et qu'il suivi :

- au moins une formation,
- bénéficié de progressions salariales ou professionnelles,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE.

A noter que cet entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009 (entretien de 2nde partie de carrière, bilan d'étape professionnel).

3.3 Un dialogue social renforcé dans l'entreprise :

La Loi renforce la négociation d'entreprise. Interrogé sur la question, des acteurs nationaux soulignent l'importance de « préciser la façon dont la formation se met en œuvre et pourquoi elle se met en œuvre (pour aller contre la notion de prescription) ».

La négociation sur la GPEC intègre en plus des orientations et objectifs du plan de formation, les mécanismes d'abondement du CPF ...

Il s'agit d'une « GPEC active et anticipée, partagée (négociation). La prospective sur les emplois et les formations fait partie désormais du travail au sein de chaque entreprise ».

L'accord peut ajuster le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur la formation.

La loi prévoit une incitation financière à la négociation d'un accord d'entreprise.

Des indicateurs complémentaires introduits pour la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation sur l'entretien professionnel, les taux d'accès à la formation et les taux d'accès au CPF.

3.4 La contribution unique :

Quels impacts réels ? Quelles modifications pour la collecte et les règles d'imputabilité ? Quel rôle pour le FPSPP ?

Ce qu'il faut retenir de la loi : Il existe désormais une contribution unique qui sera versée à un seul collecteur (Opc) :

- Une contribution unique versée à un OPCA à hauteur de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, ou de 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés (0,8 % en cas d'accord sur un abondement du CPF) intégrant un versement stable au FPSPP (0,2 % pour le CPF, 0,2% pour le FPSPP, 0,2% pour le CIF, 0,4% pour financer la professionnalisation).
- Une collecte simplifiée avec une réduction par plus de quatre du nombre de collecteurs (26 OCTA régionaux, 20 OPCA / OCTA).
- Des ressources supérieures pour les petites entreprises.

3.5 Quelles obligations pour les employeurs ? Quelles répercussions sur les missions des Opc, Pacif ?

Extrait du site espace-competences.org :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, les Opc deviennent les collecteurs uniques des contributions versées au titre de la formation professionnelle continue, à savoir la contribution unique de 1 %. Désormais, ils peuvent être également Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) : cette nouvelle fonction leur permet de contribuer au développement de l'apprentissage (financement des frais de fonctionnement des CFA, possibilité de prise en charge des dépenses engagées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage...).

De plus, les Opc outillent et accompagnent les entreprises, notamment les TPE / PME auxquelles ils proposent un service de proximité (aide à la mise en œuvre du compte personnel de formation, du nouvel entretien professionnel, etc.). Ils restent donc l'interlocuteur privilégié des entreprises et des salariés pour toutes questions relatives à l'accès à la formation des salariés. Les Opc sont

également en charge de mettre en place une politique et un suivi qualité sur les formations afin d'éviter les dérives sectaires ».

Pour Mario BARSAMIAN de la CFDT : « L'enjeu est d'apporter plus de simplification, et de reconnaître la formation comme un investissement ».

Certains chefs d'entreprise interrogés sur la question mettent en avant la confiance renforcée par la Loi, « confiance donnée à la Région pour définir les besoins et créer des réponses aux besoins, confiance également aux entreprises (en termes de simplification, de liberté donnée, dans le dialogue social ou avec les partenaires).

Pour Olivier Robert (MEDEF), « les entreprises doivent prendre conscience de leur obligation et responsabilité sociale en matière de formation, de qualification, de développement des compétences (corollaire de la valeur ajoutée nécessaire à l'entreprise pour garantir sa compétitivité). La complexité est renvoyée aux OPCA ».

Pour Claude MOREL (CGPME), « Le CPF pourrait constituer le socle de la sécurisation des parcours de formation ». Reste à voir « comment se saisir de cette nouvelle liberté donnée aux entreprises ?

Les OPCA ont un rôle majeur en matière d'accompagnement des entreprises et d'ingénierie. Pour Laurent VAGLIO, d'OPCALIA, l'entretien professionnel est une véritable aubaine sur laquelle les efforts devront porter. Information, explication du rôle et du sens de l'entretien, apport d'outils et de ressources, suivi (en termes de traçabilité) sont des exemples des missions que se donnent les OPCA dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi.

A noter : OPCALIA est en cours de création d'un outil d'entretien très innovant (à suivre).

Des questions demeurent. Carine SEILER du cabinet Sémaphores le pose en ces termes : « quelle articulation entre entretien, bilan, CEP ? ». De nouveaux équilibres seront à trouver.

4 La loi : une réforme des outils et des institutions

Présentation des points clefs de la loi, Carine SELLIER – cabinet Sémaphores

4.1 Rôle des organismes de formation, qualité et évaluation

4.1.1 Nouvelle obligation des financeurs de s'assurer de la capacité des opérateurs à assurer une prestation de qualité

Il est attendu dans le cadre de la Loi une offre de formation :

- **VISIBLE ET LISIBLE**

- Mise en place d'un système nationale d'information sur l'offre de formation professionnelle et les perspectives du marché de l'emploi correspondant (conditions de mise en œuvre précisées par décret en Conseil d'Etat).
- Nouveau rôle d'organisatrice pour la région, de la diffusion de l'information relative à l'offre de formation. Action à coordonner avec l'Etat et les membres du COPAREF (à mener en lien avec les organismes de formation)
- La région et les autres structures contribuant au financement de formation doivent s'assurer que les opérateurs du SOPE et du conseil en évolution professionnelle sont informés par les opérateurs de formation : des sessions d'information des demandeurs d'emploi préalables à leur entrée & des modalités d'inscription en formation.
- Les organismes de formation sont tenus d'informer pôle emploi de l'entrée effective den stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

Ces missions renvoient au rôle du CARIF et notamment à la base régionale de formations qu'il gère. Pour des parcours plus fluides en formation.

- **ADAPTÉE**

Le CPF a un impact sur l'offre de formation : qu'elle porte une ambition qualifiante et certification, et qu'elle promeuve l'individualisation, la personnalisation et la modularisation de l'offre de formation. Philippe DOLE ajoute : « La formation n'est pas hors sol. Elle intervient dans un cadre fixé autour d'objectifs clairs : la réponse aux besoins économiques locaux, le taux d'employabilité, etc ».

- **DE QUALITÉ**

L'Etat, la Région, Pôle emploi l'AGEPFIPH, les OPCA et les OPACIF devront s'assurer lorsqu'ils financent une action de formation de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité (critères définis par décret en Conseil d'Etat).

- **EVALUÉE**

Cette nouvelle approche du financement de la formation par les entreprises nécessite de mesurer les effets de la formation (L'entreprise n'a plus d'obligation en matière de plan de formation) Il faut donc mieux évaluer les besoins en formation. De nouveaux rôles en matière d'évaluation seront attribués aux instances régionales et nationales de pilotage de la formation : le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) et le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la formation, de la Formation, et de l'Orientation Professionnelle).

Philippe DOLE (IGAS) note : « *l'évaluation ne se réduit pas à une norme. Il s'agira de définir des critères observables et mesurables, partagés. Pour mesurer certains critères (comme l'accès à l'emploi), le recours à des organismes extérieurs (indépendants) sera nécessaire* ».

Des questions restent vives : par exemple, « *Comment inscrire le niveau d'employabilité comme un objectif donné à chaque organisme de formation ?* ».

A noter que la Fédération Française de la Formation Professionnelle (représenté par Gérard ABASSI) travaille sur deux champs, dont un directement commandé par le Ministre Arnaud de Montebourg :

- « *une grille d'indicateurs à mettre à la disposition des entreprises pour mesurer le retour sur investissement. Cette grille est disponible.*
- *L'évaluation des parcours* ».

Il ajoute : « *S'agissant de la question de la qualité, il ne faut pas inventer d'autres labels (au risque de tomber dans un « choc de la complexité »)* ».

Il rappelle qu'il existe l'OPQF (organisme professionnel de qualification professionnelle) en tant qu'organisme pluripartite indépendant (qualité OPQF).

Sur les rumeurs d'une labellisation qualité nationale, Pascale GERARD dément. « *D'un point de vue des Régions, cela est impensable* ».

4.1.2 Création du système d'habilitation de service public

La loi comporte une disposition transposant en droit français le « *mandat direct* » prévu en droit communautaire en autorisant les régions à « *habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre certaines actions de formation, en contrepartie d'une compensation financière* ».

La loi précise que :

- L'habilitation concerne les actions de formation destinées aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion, et visant la construction de parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère selon le cas pédagogique, social ou professionnel ;
- L'habilitation est délivrée dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection selon une procédure définie par un décret.

Objectif : renforcer la coopération entre acteurs et favoriser changement de logique dans les relations entre la puissance publique et les opérateurs (initiative, dialogue et qualité).

Pour Philippe DOLE (IGAS), « *la question de la qualité n'est pas nouvelle. Elle était déjà présente dans le droit du travail et contrôlé en matière de qualité d'accueil, contenu pédagogique, matériel, qualité des formateurs (y compris leur formation continue)* ».

D'autres ajoutent : « *On ne peut pas être juge et partie* ».

Pour Philippe GENIN (UROF) : « *Il faudrait que tous les financeurs se mettent d'accord sur ce qui est attendu en matière de qualité. La Loi devrait définir des critères, mais non des indicateurs. Il est attendu également qu'il y ait une cohérence entre les démarches de qualité* ».

Pascale GERARD précise : « *les acheteurs devront s'assurer de la capacité des organismes à dispenser des formations de qualité* ». Cette responsabilité repose sur trois objets différents :

- Une exigence de qualité ;
- Une évaluation ;
- Un contrôle.

Il faut se rappeler que la Région PACA a mis en place la première démarche qualité il y a plus de 15 ans avec les opérateurs de formation. Cette démarche qualité a évolué au fil du temps. Aujourd'hui, la qualité RESEAU (REsponsabilité Sociale et Environnementale pour l'Apprenant – Usager) prend tout son sens au regard de la Loi. Cette démarche qualité est centrée sur l'usager.

4.1.3 Nouvelle offre de formation à déployer liée au CPF : individualisation, modularisation, certification et ajustement des temps de formation

La loi interroge, voire réinterroge les termes d'individualisation et de modularisation, car ces termes ne sont pas fondamentalement nouveaux dans le paysage de la formation.

Pascale GERARD constate que « nous n'avons pas avancé sur le concept d'individualisation des parcours de formation, alors que la Loi nous impose la réussite de cette individualisation ».

Elle poursuit : « Le déficit existe bel et bien. Il nous revient de faire que toutes les formations qualifiantes et diplômantes soient enfin modularisées de manière à entrer en formation tout au long de l'année, et de pouvoir suivre tout ou partie d'un parcours, en validant progressivement ses acquis ».

Philippe DOLE nous rappelle dans quel contexte intervient la Loi : « 1,7 millions de recrutement par an, des formations longues éloignant du marché du travail, un arbitrage difficile à trouver entre travailler et rester en formation ».

Des questions se posent : « on entre dans une logique de conventionnement, où personnalisation, individualisation, approche pédagogique, évaluation des résultats sont désormais au cœur des préoccupations. L'objectif d'une politique publique est de faire mieux sans dépenser forcément plus ». Attention comme le souligne Olivier MOUROUX au danger qui pourrait exister de « dumping en matière de formation où toutes les actions seraient en concurrence ».

Pour Claude MOREL (CGPME), les dispositifs instaurés par la Loi doivent réduire les freins qui perduraient jusqu'alors : « le départ en formation du salarié, le coût de la formation ou encore la capacité des organismes de formation à proposer des modules de formation adaptée ».

Les attentes aujourd'hui se situent en direction :

- des listes territoriales (« qu'elles soient suffisantes, cohérentes, opérationnelles » (Il ajoute : « c'est une chance en PACA d'avoir mer et montagne, et de ce fait toutes les formations représentées »),
- du calendrier des formations (« plusieurs modules par an, et non un module par an »),
- des types de modules, plus personnalisés et mieux individualisés, ou encore la nécessité d'une plus grande réactivité des financeurs (OPCA) et des responsables de formation (dont l'éducation nationale, qui propose des entrées en formation uniquement en septembre).

Un exemple : le travail initié par l'AFPA.

Olivier MOUROUX (AFPA) expose le travail mené en interne qui a conduit le passage de l'offre de formation de 250 titres à 965 modules. Il ajoute : « Certes, ces modules sont d'une durée encore importante (entre 100 et 250 h) mais un découpage en séquences, voire en séances est étudiée ».

La Loi accroît la complexité dans la gestion de la formation. Olivier MOUROUX souligne : « Cette complexité doit nous conduire en travailler davantage en partenariat, avec d'autres opérateurs. Sur un territoire, il s'agira de jouer la complémentarité ».

La Loi réinterroge également les questions même de pédagogie : Olivier MOUROUX (AFPA) indique un changement de paradigme attendu : « passer d'un modèle un enseignant - un public à un collectif pédagogique face à un individu ». De son côté, Philippe DOLE (IGAS) encourage les acteurs de la formation à interroger les raisons qui conduisent au décrochage scolaire en formation initiale. « Peut-être faut-il s'y intéresser pour pouvoir y remédier dans l'offre de formation ? ».

D'autres acteurs nationaux interrogés sur la question évoquent l'importance de « passer d'une logique scolarisée à une logique déscolarisée dans l'accès à une qualification professionnelle ».

Philippe DOLE (IGAS) comme Olivier MOUROUX mettent en avant l'importance du positionnement de chaque usager : « l'objectif est de tenir compte des acquis de la personne, de manière à ajuster au mieux le parcours dans sa durée et son contenu. L'objectif est d'épargner des contenus de formation, et des temps d'enseignement. Il s'agit également de faire en sorte que la personne inscrite en formation n'ait pas le sentiment de perdre son temps ! Quid de notre capacité à proposer une offre en continu sur un territoire ? ».

Force est de constater que cette notion de positionnement et d'adaptation de la durée des parcours n'est pas encore pleinement partagée : Pascale GERARD relève par exemple le cas de titulaires d'un baccalauréat général inscrits dans des formations de CAP dont la durée ou les contenus de formation n'ont pas été adaptés à leur parcours antérieurs.

Philippe DOLE souligne le principe de capitalisation que sous-tend la logique de modularisation. Carine SEILER du Cabinet Sémaphores ne remet pas en question ce principe, mais pose plusieurs limites : « Accepte-t-on de certifier des parties et non un tout ? Comment certifier une partie d'un diplôme ? Comment assurer cette capitalisation des acquis et dans le même temps, comment éviter le

risque d'une accumulation de modules par les personnes qui ne leur permettent pas l'accès à une qualification professionnelle ? Comment permettre un suivi de ces parcours, continus et discontinus ? ». Des acteurs nationaux interrogés sur la question évoquent une sorte de passeport pour suivre le parcours et les acquis des personnes.

Il faut interroger également le volet certification. Pour Philippe DOLE, « *il faut repenser les systèmes ; il n'est pas inscrit dans le marbre les modalités d'accès à une qualification. Peut-être faut-il penser que l'organisation des sujets d'examen, la préparation des examens, la mise en œuvre des jurys pourraient être de la responsabilité des Régions (sans remettre en question la dimension régalienne de l'Etat) ?* ».

Pour Philippe GENIN (UROF) : « *Cette réforme doit permettre à tous les organismes de formation de s'inscrire dans des démarches de qualité. C'est également une opportunité de développer un échange de pratiques, et de provoquer l'innovation pédagogique* ».

Pascale GERARD évoque l'expérimentation dont le cahier des charges est en construction de cinq centres permanents habilités, en charge sur des filières ou de champs, d'accepter d'accueillir tout individu et de l'inscrire dans un parcours de formation jusqu'à une qualification professionnelle. Ces centres permanents sont assujettis à une obligation de service public.

4.2 Une nouvelle gouvernance

Extrait du site espace-competences.org

« La loi crée un nouveau contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle et réorganise les instances nationales et régionales.

- Le CPRDF devient le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)
- Au niveau national : le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) issue de la fusion entre le CNFPTLV (Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie).
- Au niveau régional : le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la formation, de la Formation, et de l'Orientation Professionnelle) issue de la fusion entre le CCREFP (Comité de Coordination régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et le CRE (Conseil Régional de l'Emploi).

La loi attribue de nouvelles compétences aux Régions et pose le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

Les Régions sont maintenant en charge de :

- La formation de publics spécifiques placés jusqu'ici sous la responsabilité de l'Etat : détenus, demandeurs d'emploi handicapés et Français de l'étranger
- L'organisation d'actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences pour les personnes en recherche d'emploi.
- La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés, quand ceux-ci sont stagiaires de la formation professionnelle
- L'accompagnement des candidats à la VAE
- La coordination de l'achat de formations collectives pour les demandeurs d'emploi
- L'élaboration et du pilotage des contrats d'apprentissage

Les Régions seront en charge de la mise en place du service du service public régional de formation qui devrait permettre à tout public de bénéficier d'une formation professionnelle de qualité, pour mieux s'insérer sur le marché du travail ou faciliter son parcours professionnel.

Les Régions coordonnent également la mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Il sera délivré sur la base d'un cahier des charges national établi dans le cadre du service public régional de l'orientation. L'objectif est de proposer à chaque individu, un accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel, pouvant conduire le cas échéant à la validation et au financement d'un parcours de formation ».

« *On n'a plus de temps à perdre. Il faut être réactif pour répondre au mieux aux besoins de chacun des usagers* » (Vice-président Région Basse-Normandie).

4.3 En lien avec la réforme, présentation de l'offre de services du CARIF en termes d'information et de professionnalisation

Sylvette BELMONT, CARIF Espace Compétences

Le CARIF compétences est constitué de trois collèges (utilisateurs, financeurs, organismes).

Ses principales missions :

- L'information (information sur l'orientation, la formation et l'emploi)

L'offre de formation régionale, le portail emploinformationpaca.org, la plateforme téléphonique (n° vert : 0800600007).

- La professionnalisation (l'accompagnement et la professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi)

Le dispositif de professionnalisation, les échanges de pratiques, les outils et ressources.

A noter sur le [site espace-competences.org](http://site.espace-competences.org) : une page est consacrée à la Loi avec des ressources, des flux RSS (pour assurer une veille).

- et l'appui et l'expertise (l'appui aux politiques publiques et aux instances de concertation régionale).

La démarche Qualité RESEAU, VAE, SPRO, ...

5 Conclusion

Pascale GERARD, Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Il apparaît évident que des journées de ce type doivent être reproduites, après la parution des décrets (septembre, octobre 2014, février 2015), sans doute sous la forme de journées plus « thématiques ». La priorité donnée à la formation professionnelle est également une priorité budgétaire pour la Région PACA.

Il faut partager ensemble l'obligation de résultats et de réussite que la Loi nous impose. Les attentes seront grandes, et il ne faudrait pas les décevoir.

A noter : Les Etats généraux de la Jeunesse (Villa Méditerranée, jeudi 15 mai 2014).