

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO

CFA, OPCO, ENTREPRISES EN PRATIQUE, QUEL MODÈLE ÉCONOMIQUE POUR L'APPRENTISSAGE?

20 JUIN 2019



2019

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE, OUVRIR UN CFA INTERNE ?



DRH, directeur d'Université interne, responsable de formation, l'ouverture du marché de l'apprentissage vous donne l'opportunité de répondre, au sein de votre entreprise, à vos besoins en emploi et de développer l'offre de formation qui vous convient



L'intégralité du droit de la formation mise à jour en permanence.

- Création d'un CFA
- Obligations
- Financements
- Certification qualité
- Contrat d'apprentissage
- Dialogue social

« *Les Fiches pratiques de la formation professionnelle* », ouvrage bi-media réalisé par les experts de Centre Inffo, vous donnent toutes les informations indispensables sur la nouvelle réglementation de l'apprentissage.

Retrouvez les **Fiches pratiques 2019** sur www.centre-inffo.fr/droit

Abonnements et tarifs sur : boutique.centre-inffo.fr

Sommaire

Repères bibliographiques

- p. 4 **Apprentissage : cadrage**
Point législatif
Un nouvel écosystème
- p. 5 **Gouvernance de l'apprentissage**
- p. 5 **Le financement de l'apprentissage**
Le circuit de financement
Les opérateurs de compétences
Les aides à l'apprentissage
- p. 7 **Entreprises et apprentissage : nouvelle donne**
- p. 8 **CFA, organismes de formation : libéralisation de l'offre de formation**
Cadrage et outils
La qualité
Les prépas apprentissages
CFA « historiques », CFA d'entreprise

Sélection d'articles

- p. 11 **En Occitanie, les acteurs de l'apprentissage sont à la recherche d'une « régulation intelligente »**
Le Quotidien de la formation, 23 mai 2019
- p. 12 **Apprentissage : une implication de tous les acteurs nécessaire**
Le Quotidien de la formation, 16 mai 2019
- p. 13 **Grand Est : les CFA de l'artisanat et les lycées déterminés à ne pas se faire concurrence**
Le Quotidien de la formation, 15 mai
- p. 15 **Le premier séminaire Bretagne-Nouvelle-Aquitaine réuni autour de la formation**
Le Quotidien de la formation, 6 mai 2019
- p. 16 **La réforme est désormais entre les mains des acteurs**
Le Quotidien de la formation, 4 avril 2019
- p. 17 **France compétences, autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage**
France compétences, 2019
- p. 20 **France compétences émet les premières recommandations à destination des branches sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (infographie)**
France compétences, 2019
- p. 21 **Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : France compétences publie ses recommandations et l'ensemble des valeurs convergentes**
France compétences, 28 mars 2019
- p. 22 **Apprentissage : 98 % des recommandations de France compétences suivies par les branches**
Le Quotidien de la formation, 29 avril 2019
- p. 23 **Les fiches d'identité des 11 opérateurs de compétences (Opco)**
Inffo formation, 15-31 mai 2019
- p. 25 **Réinventer les offres de services aux entreprises**
Inffo formation, 15-31 mai 2019
- p. 27 **Ociat alloue 21,8 millions d'euros aux centres de formation d'apprentis**
Le Quotidien de la formation, 21 mai 2019
- p. 28 **L'Afdas prend de l'envergure en devenant opérateur de compétences**
Le Quotidien de la formation, 4 avril 2019
- p. 30 **Le financement des CFA pendant la période de transition pose encore question**
Le Quotidien de la formation, 6 juin 2019

Sommaire

- p. 31 **L'Association nationale des apprentis de France s'inquiète du devenir des aides aux apprentis**
Le Quotidien de la formation, 22 mai 2019
- p. 32 **La diminution du coût du permis de conduire de 30 %, un atout pour les apprentis (Edouard Philippe)**
Le Quotidien de la formation, 3 mai 2019
- p. 33 **Valérie Debord, vice-présidente (LR) de la région Grand Est, déléguée à l'emploi : « En matière d'apprentissage, les aides régionales doivent être compensées »**
Inffo formation, n° 961, 1^{er}-14 mars 2019
- p. 35 **Les entreprises et les branches à la manœuvre**
Inffo formation, n° 959, 1^{er} - 14 février 2019
- p. 37 **Stratégie de formation : créer son propre CFA**
Supplément Personnel, n° 595, mai 2019
- p. 39 **« Le but de la réforme est que tous les CFA puissent bien vivre » (Muriel Pénicaud à Joué-les-Tours)**
Le Quotidien de la formation, 6 février 2019
- p. 40 **CFA historiques et nouveaux entrants face à la réforme (Défi métiers)**
Le Quotidien de la formation, 18 avril 2019
- p. 41 **Prestataires de formation : comment aborder la future certification qualité ?**
Le Quotidien de la formation, 8 avril 2019
- p. 43 **Lancement de l'acte 2 de la démarche qualité**
Le Quotidien de la formation, 28 mars 2019
- p. 45 **La réforme de l'apprentissage ouvre des perspectives aux organismes de formation (Synofdes)**
Le Quotidien de la formation, 20 mars 2019
- p. 46 **Des « prépas apprentissage » pour sécuriser les parcours en alternance (Bourgogne Franche-Comté)**
Le Quotidien de la formation, 15 mars 2019
- p. 47 **Coûts-contrats : dans le Grand Est, les CFA alsaciens pourraient être avantagés**
Le Quotidien de la formation, 12 mars 2019
- p. 48 **« De nouveaux écosystèmes se dessinent autour de l'apprentissage » (Frédérique Plasson, Adecco Group)**
Le Quotidien de la formation, 20 mai 2019
- p. 49 **Schneider Electric transforme une de ses écoles en CFA**
Le Quotidien de la formation, 7 mai 2019
- p. 50 **Les directeurs de CFA franciliens « plus confiants » après leur rencontre avec France compétences**
Le Quotidien de la formation, 24 avril 2019
- p. 51 **Quand traditions et transitions se conjuguent : la réforme donne des ailes aux compagnons du devoir**
Inffo formation, n° 955, 1^{er}-14 décembre 2019

Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles cotés dans ce dossier. Toute reproduction intégrale ou partielle de ce dossier est soumise aux accords de Centre Inffo et des auteurs des articles.

Dossier réalisé par Centre Inffo, sélection arrêtée le 7 juin 2019

Emmanuelle Herpin, chargée d'études documentaires - e.herpin@centre-inffo.fr

Abonnez-vous gratuitement à la nouvelle newsletter de Centre Inffo

centre-info.fr/produits-services/produits/newsletters/aperçu-formation



Aperçu formation

Veille stratégique sur la formation
et l'orientation professionnelles

Recevez par mail tous les mardis dès 9 heures, la synthèse de l'actualité de la semaine sur la formation et l'orientation professionnelles, réalisée par les experts de la Documentation de Centre Inffo.

En complément de nos publications : *Le Quotidien de la formation*, l'actualité quotidienne indispensable et *Inffo Formation*, le bimensuel n° 1 des acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles, « Aperçu formation » vous propose les principales informations de l'actualité nationale, régionale et européenne à retenir.



REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES

Apprentissage : cadrage

Point législatif

[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Journal Officiel de La République Française, n° 205, 6 septembre 2018, 79 p.

[Consulter la présentation détaillée des textes d'application de la loi Avenir professionnel sur le site de Centre Inffo, rubrique Droit de la formation](#)

[Les Fiches pratiques de la formation professionnelle](#)

Saint-Denis-la Plaine: Centre Inffo, janvier 2019

Notamment:

Chapitre 6: Contributions des entreprises au financement de la formation et de l'apprentissage

Chapitre 13: Déclaration et fonctionnement d'un prestataire de formation professionnelle

Chapitre 14: Création et fonctionnement d'un CFA

Chapitre 15: Qualité de l'offre de formation

Chapitre 16: Vente et contractualisation d'une prestation de formation

Chapitre 19: Contrôle et imposition d'un organisme de formation professionnelle

Chapitre 31: Contrat d'apprentissage

[Point d'étape sur la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage](#)

Jean-Philippe Cépède; Fouzi Fethi; Valérie Michelet

5 juin 2019

[Développer l'apprentissage: une priorité de la Réforme](#)

In l'Info O.F, Agefos PME, mars 2019, 4 p.

Un « nouvel écosystème »

[Un nouvel écosystème de l'apprentissage, au plus près des entreprises](#)

Catherine Trocquemé

Inffo formation, n° 968, 15-30 juin 2019, pp. 9-16

[En Occitanie, les acteurs de l'apprentissage sont à la recherche d'une « régulation intelligente »](#)

Catherine Stern

Le Quotidien de la formation, 23 mai 2019

[Regard sur les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage](#)

Laurence Le Bars

Saint-Denis-La Plaine: Centre Inffo, 16 mai 2019, 8e éd., 75 p. (Les Dossiers documentaires de Centre Inffo)

Apprentissage: une implication de tous les acteurs nécessaire

Madeleine Vattel

Le Quotidien de la formation, 16 mai 2019

Grand Est : les CFA de l'artisanat et les lycées déterminés à ne pas se faire concurrence

Bénédicte Weiss

Le Quotidien de la formation, 15 mai 2019

2019, un nouveau départ pour l'apprentissage ?

Table ronde organisée par Défi métiers le 16 avril

Intervenants :

Séverine Le Mière, Directrice d'IFPM, Représentante de l'ARDIR IDF

Jean Nicolas Dez, Directeur Général délégué à la transition au Fafih

Nizarr Bourchada, Responsable du service promotion des métiers et de l'apprentissage au Fafiec

Vincent Vergès, Directeur de l'apprentissage, Conseil régional IDF

Christophe Seroux, Référent régional Apprentissage à la Direccte IDF

Hélène Fourier, Directrice du CFA d'Adecco Training.

Le premier séminaire Bretagne-Nouvelle-Aquitaine réuni autour de la formation

Raphaël Baldos

Le Quotidien de la formation, 6 mai 2019

La réforme est désormais entre les mains des acteurs

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 4 avril 2019.

La formation professionnelle en France: encore une réforme ! Pour quelle ambition ?

Paul Santelmann

Futuribles, n° 429, mars-avril 2019, pp. 63-76

Didier Kling « La loi a totalement modifié la philosophie de l'apprentissage »

Le moniteur de Seine et Marne, 7 mars 2019

Apprentissage, une réforme pour changer les mentalités

Béatrice Delamer

Inffo formation, n° 960, 15-28 février 2019, pp. 38-39

Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Jean-Marie Luttringer (coord.); Muriel Pénicaud; Cédric Puydebois [et al.]

Droit social, n° 12, décembre 2018

L'apprentissage change de direction

Benjamin D'Alguerre; Laurence Estival; Dominique Perez

Liaisons sociales magazine n° 197, décembre 2018, pp. 18-28

Gouvernance de l'apprentissage

France compétences, Autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

France compétences, 2019

[Missions](#)

[Organisation de la gouvernance: une instance nationale et quadripartite](#)

Apprentissage: 98 % des recommandations de France compétences suivies par les branches

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 29 avril 2019

[Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : France compétences publie ses recommandations et l'ensemble des valeurs convergentes](#)

France compétences, 28 mars 2019

[France compétences émet les premières recommandations à destination des branches sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage \(+ infographie\)](#)

France compétences, 14 mars 2019

[Le rôle de France Compétences dans le financement de l'apprentissage se précise](#)

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 22 février 2019

Le financement de l'apprentissage

Le circuit de financement

[Les Fiches pratiques de la formation professionnelle](#)

Saint-Denis-la Plaine: Centre Inffo, janvier 2019 (mises à jour régulières sur le site dédié)

[Le ministère du Travail devrait bientôt éclaircir les modalités du financement de l'apprentissage pendant la période transitoire](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 20 mai 2019

[Taxe d'apprentissage : l'utilisation de la part 87 % apprentissage](#)

Romain Pigeaud

Inffo formation, n° 965, 1^{er}-14 mai 2019, p. 19

[La régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le financement](#)

In Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Cédric Puydebois; Philippe Debruyne; Stéphane Rémy [et al.]

Droit social, n° 12, décembre 2018, pp. 935-987

Les opérateurs de compétences

[Les fiches d'identité des 11 opérateurs de compétences \(Opco\)](#)

Centre Inffo, 10 mai 2019

[Opérateurs de compétences : le temps des transformations](#)

Inffo Formation, 15-31 mai 2019, pp. 9-17

[Réinventer les offres de services aux entreprises](#)

Estelle Durand; Catherine Trocquemé

Inffo Formation, 15-31 mai 2019, pp.17-18

[Ocapiat alloue 21,8 millions d'euros aux centres de formation d'apprentis](#)

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 21 mai 2019

[Alternance : L'Afdas mise sur les groupements d'employeurs pour doper l'apprentissage](#)

Sophie Massieu

Entreprise & Carrières, 15 avril 2019

Les aides à l'apprentissage

[L'Association nationale des apprentis de France s'inquiète du devenir des aides aux apprentis](#)

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 22 mai 2019

Quel avenir pour les aides attribuées aux apprentis ?

Anaf, 16 mai 2019

Voir aussi: L'Association nationale des apprentis de France s'inquiète du devenir des aides aux apprentis

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 22 mai 2019

La diminution du coût du permis de conduire de 30 %, un atout pour les apprentis (Edouard Philippe)

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 3 mai 2019

Région Normandie: soutien des CFA normands

Nathalie Legoupil

Centre Inffo - Rubrique Région, 14 mars 2019

Valérie Debord, vice-présidente (LR) de la région Grand Est, déléguée à l'emploi: « En matière d'apprentissage, les aides régionales doivent être compensées »

Bénédicte Weiss [Intervieweur]; Valérie Debord [Interviewée]

Inffo formation, n° 961, 1^{er}-14 mars 2019, pp. 24-25

Entreprises et apprentissage: nouvelle donne

« France compétences doit rapidement devenir une référence pour les professionnels RH »

Stéphane Lardy [interviewé]

Personnel, n°594, mars-avril 2019, pp. 56-57

Quand les fonds de la formation deviennent l'affaire des DRH

In Formation: le big bang pour les DRH?

Supplément Personnel, n° 595, mai 2019, pp. 10-11

Réforme de la formation: quelles opportunités pour les entreprises

In Formation: le big bang pour les DRH?

Supplément Personnel, n° 595, mai 2019, pp. 20-21

Accompagnez vos alternants dans leur mobilité européenne ou internationale: kit entreprise

Ministère du travail; Centre Inffo

Paris: Ministère du travail, mars 2019, 12 p.

Pourquoi les entreprises sont séduites par les nouvelles règles de l'apprentissage

Myriam Dubertrand

Le Monde, 20 février 2019

Loi Avenir professionnel: les services RH et formation s'emparent de la réforme

Aurélie Gerlach

Inffo Formation, n° 959, 1^{er}-14 février 2019

La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques

Delphine Béraud; Edmond Noack

Céreq bref, n° 369, décembre 2018, 4 p.

CFA, organismes de formation : libéralisation de l'offre de formation

Cadrage et outils

[Stratégie de formation : créer son propre CFA](#)

Valérie Delabarre; Romain Pigeaud
Supplément Personnel, n° 595, mai 2019, pp. 12-13

[Ouvrir son propre CFA](#)

Centre Inffo
Paris: DGEFP, mars 2019, 8 p.

[Certifications professionnelles qui sont ouvertes à l'apprentissage](#)

DGEFP
Paris: DGEFP, mars 2019, 12 p.

[Les CFA d'entreprise en projet](#)

DGEFP
Paris: DGEFP, mises à jour régulières

[Accompagnez vos alternants dans leur mobilité européenne ou internationale : kit CFA et organismes de formation](#)

Ministère du travail; Centre Inffo
Paris: Ministère du travail, mars 2019, 12 p.

[« Le but de la réforme est que tous les CFA puissent bien vivre » \(Muriel Pénicaud à Joué-les-Tours\)](#)

Guilherme Ringuenet
Le Quotidien de la formation, 6 février 2019

[Le nouveau visage des CFA après la réforme de l'apprentissage : missions, clients, offres de services](#)

Patrice Guézou; Bernard Masingue
Droit social, n° 12, décembre 2018, pp. 1042-1047

La qualité

[Prestataires de formation : comment aborder la future certification qualité ?](#)

Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 8 avril 2019

[Lancement de l'acte 2 de la démarche qualité](#)

Loïc Lebigre [interviewé]; Catherine Trocquemé
Le Quotidien de la formation, 28 mars 2019.

[La réforme de l'apprentissage ouvre des perspectives aux organismes de formation \(Synofdes\)](#)

Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 20 mars 2019

Les prépas apprentissages

[Les « prépas apprentissage » pour sécuriser les parcours en alternance \(Bourgogne Franche-Comté\)](#)

Camille Jourdan
Le Quotidien de la formation, 15 mars 2019

[Les prépas apprentissage, c'est parti!](#)

Le Parisien, 21 février 2019

[Apprentissage | Les « prépa apprentissage » c'est parti!](#)

Ministère du travail, 21 février 2019

CFA « historiques », CFA d'entreprise

[CFA historiques et nouveaux entrants face à la réforme \(Défi métiers\)](#)

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 18 avril 2019

[Le groupe IGS capitalise sur son expérience dans l'apprentissage](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 3 juin 2019

[Apprentissage: l'inquiétude domine dans les CFA du Grand Est](#)

Dernières nouvelles d'Alsace, 24 mai 2019

[« De nouveaux écosystèmes se dessinent autour de l'apprentissage » \(Frédérique Plasson, Adecco Group\)](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 20 mai 2019

[« La réforme doit tirer les CFA vers le haut » - Interview Jean-Claude Bellanger/Compagnons du devoir](#)

Good Morning la Formation, 22 mai 2019

[CFA d'entreprise: une course d'obstacles](#)

Entreprise et carrières, n° 1462, 13 mai 2019, pp. 12-16

[Schneider Electric transforme une de ses écoles en CFA](#)

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 7 mai 2019

[Le groupe Nicollin s'est lancé dans l'aventure](#)

Entreprise et carrières, n° 1462, 13 mai 2019, p. 15

[Les directeurs de CFA franciliens « plus confiants » après leur rencontre avec France compétences](#)

Le Quotidien de la formation, 24 avril 2019

[Coûts-contrats: dans le Grand Est, les CFA alsaciens pourraient être avantagés](#)

Mariette Kammerer

Le Quotidien de la formation, 12 mars 2019

[Muriel Pénicaud annonce le lancement d'un CFA commun pour les métiers de la cuisine et de la restauration](#)

David Garcia

Le Quotidien de la formation, 5 mars 2019

[Une trentaine d'entreprises intéressées par la création de leur propre CFA](#)

Cécile Maillard

L'Usine nouvelle, 4 mars 2019

[Safran et Dassault systèmes: un consortium d'industriels crée un pôle de formation nouvelle génération](#)

Catherine Trocquemé

Inffo formation, n° 959, 1^{er}-14 février 2019, pp. 28-29

[Quand traditions et transitions se conjuguent: la réforme donne des ailes aux compagnons du devoir](#)

Catherine Trocquemé; Michel Guisembert, [interviewé]; Raphaëlle Pienne

Inffo formation, n° 955, 1^{er}-14 décembre 2019, pp. 9-14

Tous les 15 jours

LE MAGAZINE N°1 DES ACTEURS DE LA FORMATION



INFFO FORMATION

Véritable lien entre les professionnels du secteur, **INFFO FORMATION** place les décideurs, les financeurs, les responsables RH (en entreprise ou du service public) et les prestataires de formation au cœur même de l'actualité. Ses journalistes spécialistes apportent leur éclairage sur les débats en cours, les évolutions réglementaires, diffusent les principaux chiffres clés et proposent chaque quinzaine des interviews, des portraits...

Bimensuel sur abonnement, **INFFO FORMATION** est également disponible en numérique.

Retrouvez le **INFFO FORMATION** sur www.centre-inffo.fr

Abonnements et tarifs sur : boutique.centre-inffo.fr

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 23 mai 2019

EN OCCITANIE, LES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE SONT À LA RECHERCHE D'UNE « RÉGULATION INTELLIGENTE »

Opcalia a réuni à Toulouse le 21 mai les acteurs régionaux de l'alternance afin de réfléchir à des réponses appropriées aux besoins des jeunes, des entreprises et des branches professionnelles.

« L'objectif de tout le nouveau corpus législatif est de donner plus de liberté et plus de responsabilités aux entreprises. Désormais, c'est à elles, avec les branches et les Opcos, de définir les compétences et formations dont elles ont besoin pour les métiers d'aujourd'hui et de demain », a expliqué Damien Verguin, directrice adjointe de la Direccte Occitanie, devant une assemblée d'acteurs de l'apprentissage réunis par Opcalia, organisme paritaire financeur de formations, le 21 mai à Toulouse.

Mais comment réguler la répartition de cette offre d'alternance sur le territoire sans le pilotage de la Région ? « Beaucoup d'acteurs de l'apprentissage souhaitent que la Région conserve une action de régulation, de pilotage, même si elle ne sera plus prescriptive, avec un échange branche par branche, avec les Opcos et l'ensemble des acteurs », a témoigné Emmanuelle Gazel, vice-présidente de la Région Occitanie à l'emploi, la formation professionnelle et l'apprentissage. Avec les conventions d'objectifs et de moyens que la loi nous permet de signer, nous pourrions avoir ce dialogue constructif avec les acteurs économiques et décider ensemble d'une stratégie à moyen terme dans laquelle s'inscrirait l'action de la Région ».

Régulation intelligente

« Nous allons vivre deux ou trois ans de turbulences pour les aventuriers de l'apprentissage mais, face à la liberté d'ouverture, il y a des autorités certificatrices, des audits dans les

centres de formation, a rassuré Éric Szmata, délégué académique à la formation professionnelle au rectorat de Toulouse. Il y a une régulation intelligente à trouver pour que les besoins soient assouvis et que les entreprises y trouvent leur compte. »

Patricia Jarlot, présidente de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche Activité du déchet, a reconnu de son côté que « la libéralisation va créer une concurrence, avec quelques snipers qui vont croire faire de l'argent avec alternance, ce qui peut fragiliser certaines structures. » Le groupe Nicollin, dont elle est directrice formation, crée un CFA d'une vingtaine d'alternants afin d'apporter une certification bac + 2 à son encadrement intermédiaire, après avoir consulté la Région, « qui a une antériorité ». « Nous avons des métiers en tension, des besoins de personnel, explique-t-elle. Avec ce CFA, nous voulons promouvoir les personnes en les accompagnant pour éviter les échecs ».

Une commission du Crefop

Les participants se sont aussi interrogés sur la meilleure instance pour assurer une juste répartition de l'offre d'apprentissage. « Le Crefop (Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles) est un lieu où la concertation doit avoir lieu, même avec les nouvelles règles, a suggéré Yannick Ghoris, vice-président d'Opcalia. Il faut créer en son sein une commission apprentissage qui permette à tous les acteurs, y compris les nouveaux (Opcos et branches présentes sur le territoire), d'échanger sur l'ensemble des sujets, les besoins, l'implantation territoriale des CFA et l'accompagnement. » Une option acceptée par la vice-présidente de la région Occitanie.

Catherine Stern

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 16 mai 2019

APPRENTISSAGE : UNE IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS NÉCESSAIRE

La deuxième édition des États généraux de l'apprentissage qui s'est tenue le 14 mai à Lille a mis l'accent sur l'essentiel engagement des acteurs dans l'avancée de la réforme en cours.



1. L'Afdas est l'Opco des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

L'hémicycle du siège de la Région des Hauts de France était complet ce mardi 14 mai matin à Lille. De nombreux professionnels étaient venus pour en savoir plus sur la réforme de l'apprentissage et sa mise en œuvre. Le président de Région a ouvert la session, rappelant son soutien à cette réforme. « *Il reste toutefois encore des questions comme la répartition des CFA sur le territoire, ou les décrets portant sur les conditions de travail. Mais les apprentis ne perdront pas un euro de notre part. Je souhaite garder un effort financier pour les transports ou l'hébergement par exemple* » a souligné Xavier Bertrand. Les Hauts-de-France ont déjà enclenché un dispositif de reprise des apprentis qui concerne aujourd'hui 340 jeunes ayant quitté leur entreprise prématurément.

Les vœux vers l'apprentissage en hausse

Les intervenants ont rappelé quelques avancées comme les aides aux permis, les référents handicap, la définition des niveaux de prises

en charge, et l'agrément des Opérateurs de compétences (Opco). Et un chiffre encourageant : les premiers vœux vers l'apprentissage ont augmenté de 40 % l'an dernier. Mais des questions demeurent, notamment celle de convaincre les établissements scolaires. « *Ce qui est en jeu, c'est un changement culturel. À la rentrée 2019, potentiellement, il peut y avoir de l'apprentissage dans tous les lycées pros* » s'est enthousiasmé Jean-Marc Huart, directeur général de l'enseignement scolaire. Pour lui, l'Éducation nationale doit aussi sécuriser les passerelles entre apprentissage et voie scolaire initiale.

Vigilance sur les structures nouvelles

Autre enjeu : éviter l'opportunisme financier de futurs CFA. Pour cela, Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas⁽¹⁾, préconise de rester dans une logique de compétences inscrites durablement dans le temps et dans l'espace. « *C'est une cause nationale qui nécessite de responsabiliser tous les acteurs* » a rappelé Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle. Il estime que l'attractivité des territoires et des entreprises compte autant que l'orientation des jeunes.

Madeleine Vattel

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 15 mai 2019

GRAND EST : LES CFA DE L'ARTISANAT ET LES LYCÉES DÉTERMINÉS À NE PAS SE FAIRE CONCURRENCE

La Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Grand Est et la Région Grand Est ont réuni le 10 mai des directeurs de CFA et des représentants de l'Éducation nationale pour discuter de la mise en œuvre prochaine de la réforme de l'apprentissage pour les métiers de l'artisanat.

Quel avenir pour les CFA et les filières d'apprentissage des métiers artisanaux dans la perspective de l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 de la loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » ? Une soixantaine de directeurs de centres de formation des apprentis (CFA) des métiers artisanaux, de représentants de l'Éducation nationale (rectorat et chefs d'établissements) et de chambres de métiers ont débattu de cette question, rassemblés à l'invitation de Jean Rottner, président de la région Grand Est, et de Bernard Stalter, président de la Chambre de métiers d'Alsace, de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Grand Est ainsi que du réseau national des chambres de métiers et de l'artisanat.

Opportunité de la réforme

« L'objectif, c'est de prendre cette réforme comme une opportunité de se réformer nous-mêmes, de travailler ensemble et, pour nos entreprises, qu'elles aillent vers l'apprentissage », commente Bernard Stalter, contacté à l'issue de cette rencontre.

Aussi, pour passer le cap de la réforme, les acteurs présents ont décidé de ne pas se faire de concurrence. Cela passera par une carte des

formations et la définition d'« établissements ressource », CFA ou lycées professionnels. « Notre volonté, c'est d'axer sur le qualitatif. Pour le quantitatif, aussi. Mais du moment que nos entreprises ont besoin de collaborateurs », exprime Bernard Stalter. Comme dans d'autres filières, des directions de CFA des métiers artisanaux redoutent l'installation sur leur territoire de CFA de grandes entreprises maintenant encouragés par la loi. (Lire [aussi](#))

Groupes de travail communs

Des groupes de travail communs doivent aussi être mis en place. Bien qu'ils restent encore à concrétiser, ils devraient concerner, outre la carte des formations, « l'hébergement, les formations de demain et l'e-formation, avec des plateformes internet de mutualisation », explique Valérie Debord, vice-présidente de la région Grand Est en charge de l'emploi. Les dirigeants de CFA et de filières, le rectorat et la région, voire les branches, pourraient les intégrer.

Le renforcement des internats pour répondre aux difficultés liées à la mobilité dans les territoires ruraux est ainsi au programme, tout comme la concrétisation de l'expérimentation d'un e-CFA annoncée en septembre 2018.

Un CFA du patrimoine

Celui-ci pourrait toucher les métiers concernés notamment par la reconstruction de Notre-Dame de Paris : le Grand Est, qui a proposé un mécénat de compétences au gouvernement suite à l'incendie du monument, souhaite lancer



1. Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis

2. Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

à la rentrée un CFA du patrimoine. « *L'e-CFA devra mettre en synergie, par une plateforme, des compétences et des formateurs pouvant se déplacer. Par exemple à des endroits où il y a besoin de gens pour travailler la pierre, ou le bois, décrit Valérie Debord. L'idée est aussi d'attirer vers ces métiers.* »

Car le conseil régional veut, selon les mots de sa vice-présidence, « *anticiper* » l'absorption à venir de compétences par le chantier de restauration de la cathédrale parisienne. « *Nous ne voudrions pas voir déshabillé notre territoire, qui compte plus de 1800 églises classées* », illustre-t-elle. (Lire notre [article](#))

De son côté, Bernard Stalter dit aussi entendre profiter, dans ses fonctions nationales, des retours des groupes de travail pour « *régler les derniers petits problèmes qui existent sur cette réforme* », en lien avec la ministre du Travail Muriel Pénicaud. Une prochaine rencontre est prévue le 22 mai à Metz entre la région Grand Est et les directeurs des CFA des métiers artisanaux.

Bénédicte Weiss

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 6 mai 2019

LE PREMIER SÉMINAIRE BRETAGNE-NOUVELLE-AQUITAINE RÉUNI AUTOUR DE LA FORMATION

La formation est l'un des axes de travail du séminaire inter-Régions entre la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne, organisé vendredi 3 mai 2019. Les vice-présidentes à la formation des deux exécutifs ont pu échanger leurs bonnes pratiques et identifier les points de convergence.

Le temps d'une journée, ce vendredi 3 mai 2019, les exécutifs des Régions Bretagne et Nouvelle-Aquitaine se retrouvent à Poitiers pour travailler ensemble autour des enjeux de leurs politiques respectives. Même si en matière de formation, les deux vice-présidentes, Georgette Bréard et Catherine Veyssy, ont déjà l'habitude de collaborer, ce séminaire inter-Régions est l'occasion d'identifier des besoins de convergence et d'actions en commun.

Repréciser les engagements

« Nous sommes deux régions très différentes du point de vue géographique. La Nouvelle-Aquitaine résulte de la fusion récente de trois régions différentes. Elle possède une population deux fois plus importante que celle de la Bretagne. Ce que je souhaite, c'est que nous puissions échanger sur la mise en œuvre des nouvelles compétences des Régions en matière d'information sur les métiers et les formations, pour savoir où nous allons, et nous interroger sur ce qui marche et sur les obstacles », annonce Georgette Bréard, vice-présidente à la formation de la Région Bretagne au Quotidien de la formation avant la réunion.

Même sentiment du côté de Catherine Veyssy, vice-présidente à la formation de la Région Nouvelle-Aquitaine : « La formation profession-

nelle et l'apprentissage ont connu des bouleversements importants avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Nous avons besoin de repréciser ensemble notre engagement sur le Pacte régional d'investissement dans les compétences, toujours en négociation avec l'État », observe-t-elle.

Naval et Nautique

En matière d'apprentissage, et contrairement à d'autres Régions, la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne avancent des objectifs communs. Elles souhaitent discuter avec les branches professionnelles pour multiplier les contrats de filière. Avec le [campus des industries navales](#), créé à côté de Brest en partenariat avec plusieurs entreprises du secteur (dont Naval Group) et les Régions Normandie et Pays de la Loire, elles affirment vouloir accompagner les besoins en formation, et réfléchir à l'évolution des métiers et des compétences. « Nous souhaitons consacrer 5 à 10 % de nos formations à ce secteur », souligne Georgette Bréard. Dans les quatre régions partenaires, les industries navales emploient plus de 40 000 personnes.

La Nouvelle-Aquitaine devait aussi évoquer, au cours de ce séminaire inter-Régions, son expérience en formation nautique. « Nous allons ajouter 17 000 parcours de formation supplémentaires liés à ce secteur, sur 400 000 parcours de formation par an, dans le cadre du Pacte régional, avec l'objectif d'atteindre plus de 60 000 parcours en 2020 », précise Catherine Veyssy.

Raphaël Baldos

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 4 avril 2019

LA RÉFORME EST DÉSORMAIS ENTRE LES MAINS DES ACTEURS

La mise en œuvre de la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 arrive à un moment de vérité. « Avec la publication des recommandations de France compétences sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, les acteurs peuvent construire leur modèle économique. Au vu de ces premiers résultats, l'apprentissage sera davantage financé surtout pour les qualifications les moins élevées », indique-t-on au ministère du Travail.

Avec la publication très attendue des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et celle des agréments des 11 opérateurs de compétences, la réforme a franchi une étape décisive. Rappelons (voir notre [article](#)) que France compétences a émis 163 recommandations correspondant à 6 729 valeurs de coûts-contrats. Les branches ont un mois pour rectifier leurs propositions. À défaut, un décret s'en chargera. Selon l'analyse de la rue de Grenelle, 78 % des 16 027 valeurs retenues sont supérieures aux coûts préfectoraux. En moyenne, les diplômes de niveau V enregistrent une augmentation de 23 %. Le nouveau mode de financement est donc posé pour deux ans même si les niveaux de prise en charge peuvent encore évoluer à la marge d'ici là.

Capacité d'innover

Pour le ministère du Travail, l'effort de convergence effectué par les branches offre aux CFA, aux entreprises et aux organismes de formation désireux de se positionner sur l'apprentissage la capacité financière de se développer et d'innover. À eux de jouer désormais. Certains secteurs ont annoncé sur 4 ans une hausse significative d'apprentis formés, de 40 % pour

l'industrie et les travaux publics par exemple. En 2019, période transitoire vers le nouveau système, les contrats d'apprentissage signés hors conventions régionales seront financés sur la base des niveaux de prise en charge arrêtés par France compétences et par l'enveloppe prévue par cette dernière (voir [article](#)). À partir de janvier 2020, le financement au contrat sera généralisé et assuré par les opérateurs de compétences.

10 Opco dans 2 ans

Les 11 Opco agréés par le ministère du Travail le 31 mars dernier (voir [article](#)) ont donc 8 mois pour se préparer à cette mission stratégique. « Nous sommes très satisfaits du travail réalisé. Les 11 opérateurs de compétences sont positionnés sur des champs d'intervention cohérents. Nous avons engagé des discussions pour le rapprochement de la cohésion sociale et de la santé prévu dans deux ans », précise-t-on rue de Grenelle. Désormais, la balle est dans le camp des partenaires sociaux. Ils vont devoir assurer la continuité de service tout en se réorganisant autour de leurs nouvelles activités d'appui aux branches dans la construction des diplômes et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le financement de l'alternance et du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Les opérateurs de compétences devront pour cela mener leur propre GPEC interne. L'intersyndicale des Opca constituée en septembre 2018 estime à 30 % au moins le nombre de postes menacés, soit 1 800 salariés sur les 6 000 salariés que comptent les Opco (voir [article](#)).

Catherine Trocquemé



Bienvenue sur France compétences

— Autorité nationale de régulation et de financement
de la formation professionnelle
et de l'apprentissage

/ QUI SOMMES-NOUS ?

Nos missions

Créée le 1^{er} janvier 2019, par **la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** du 5 septembre 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs.

1 Financer et répartir

France compétences est chargée de **répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation et de l'alternance** entre les différents financeurs : opérateurs de compétences (OPCO) ; Caisse des dépôts et consignations (CDC), État, Régions, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Les fonds ainsi répartis permettront le financement de dispositifs phares qui oeuvrent pour le développement des compétences de l'ensemble des actifs (Compte personnel de formation, contrats en alternance, Conseil en évolution professionnelle...).

2 Réguler et contrôler

Pour une régulation efficiente de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences effectue une veille et un contrôle de l'ensemble du système. Elle est en charge de réguler et d'harmoniser les coûts, les règles de prise en charge et la qualité des actions de formation financées par les opérateurs publics. À ce titre des **avis et recommandations** sont émis, notamment, sur la base des informations transmises par les financeurs et prestataires de formation.

3 Garantir les certifications professionnelles

Obtenir une certification professionnelle est un levier pour sécuriser les parcours professionnels et s'insérer durablement dans l'emploi. C'est pourquoi France compétences s'attache à établir et garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Elle effectue un **travail d'enregistrement, de mise à jour et de lisibilité des certifications** inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au Répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH).

4 Organiser le CEP

Tout actif peut bénéficier gratuitement d'un **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**, pour s'orienter et construire un projet professionnel. France compétences organise et finance le CEP à destination de l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics). Elle sélectionnera pour cela des opérateurs régionaux **via un marché public qui a été lancé le 5 avril 2019**.

5 Coordonner et harmoniser

Améliorer l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi est un objectif majeur pour France compétences. C'est pourquoi, France compétences travaille en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes afin d'améliorer la qualité des prestations servies aux personnes. France compétences assure au niveau national et dans les territoires la meilleure coordination possible entre les acteurs. De plus, elle effectuera un suivi des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

6 Informer et évaluer

Connaître les besoins en compétences de demain est fondamental pour permettre à chacun de devenir acteur de son parcours professionnel. Dans cette optique, en lien avec d'autres acteurs, France compétences mène des études sur l'ensemble des dispositifs qui participent au développement des compétences et des qualifications des actifs. Ces études apporteront des clés de compréhension au plus grand nombre, contribueront à animer les débats publics et lui permettront d'émettre des recommandations adressées aux pouvoirs publics afin d'améliorer l'efficacité du système dans son ensemble.

7 Agir en médiateur

Une **Médiatrice** est chargée au sein de France compétences d'instruire exclusivement les réclamations individuelles des personnes concernant le Conseil en évolution professionnelle et les projets de transition professionnelle. Elle devra également produire, tous les ans, un rapport dans lequel seront proposées des améliorations sur le fonctionnement du système et des services rendus aux personnes.

“

En réunissant la CNCP, le CNEFOP et le FPSPP nous avons la capacité et les expertises nécessaires pour réussir une grande ambition : la création de la première autorité de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. France compétences, à travers ses missions, doit ainsi contribuer aux enjeux portés par la réforme de la formation professionnelle et de l'alternance, à savoir :



- permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences ;
- donner à chacun plus de liberté professionnelle : liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, de changer ou de créer son entreprise, d'innover dans la formation de ses salariés ;
- garantir plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail.

”

Stéphane Lardy, directeur général de France compétences



/ ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE

Une instance nationale et quadripartite

France compétences est la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est créée sous la forme d'un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'Etat, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.



Le Directeur général

Le **Directeur général** est nommé, par décret, après avis du Conseil d'administration et après audition par le Parlement.

Il a notamment pour mission d'assurer la mise en œuvre de la convention triennale d'objectifs et de performance et d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration. Il prépare et contrôle le budget de l'établissement et en assure la gestion du personnel. Il assure également la publication de la liste actualisée des certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles et au Répertoire spécifique des certifications et des habilitations. Enfin, il rend compte de sa gestion au Conseil d'administration, au ministre chargé de la Formation professionnelle ainsi que devant le Parlement.



Le président du Conseil d'administration

Le **Président du Conseil d'administration** est nommé pour 3 ans par décret du président de la République parmi le collège des personnalités qualifiées.

Ses missions sont les suivantes :

- Présider les débats du Conseil d'administration ;
- Convoquer le Conseil d'administration, arrêter son ordre du jour sur proposition du directeur général, signer les procès-verbaux des séances du conseil d'administration et veiller à ce qu'ils soient adressés sans délai au ministre de tutelle et à l'autorité chargée du contrôle économique et financier ;
- S'assurer de la mise en œuvre de ses délibérations, dont le Directeur général rend compte régulièrement ;
- Signer, conjointement avec le Directeur général, la convention triennale d'objectifs et de performance.



Le Conseil d'administration

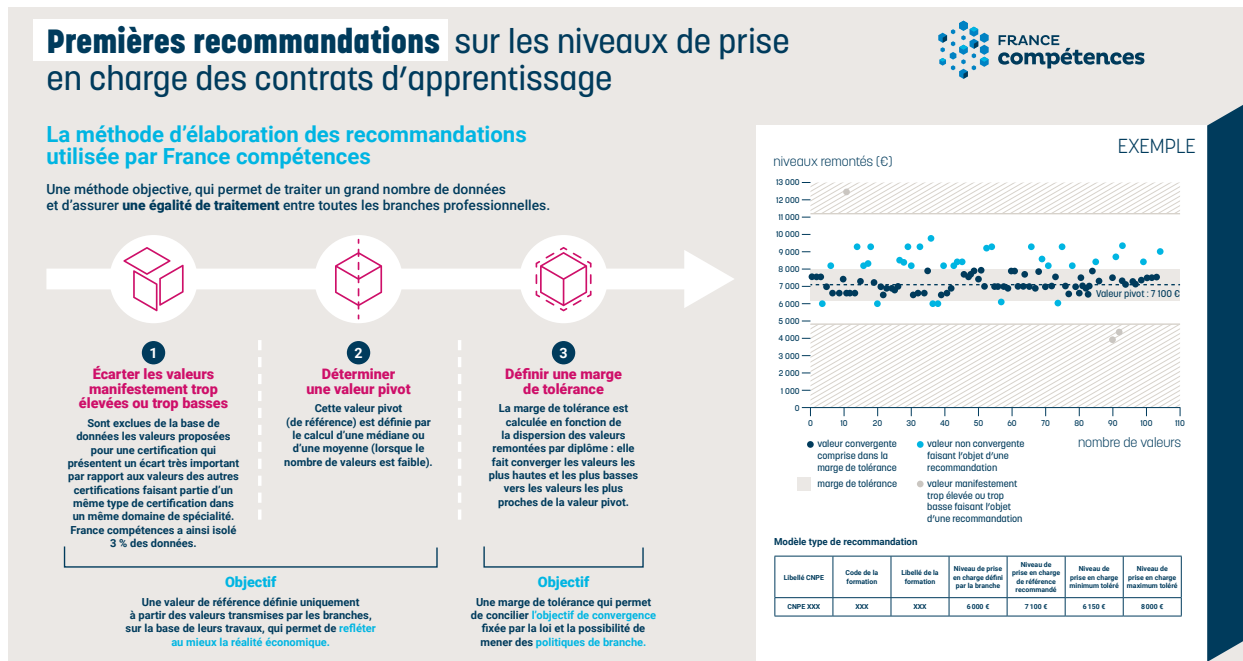
Le Conseil d'administration compte **15 membres répartis dans cinq collèges** :

- Représentants de l'État
- Représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Représentants des conseils régionaux
- Personnalités qualifiées

Le Conseil d'administration délibère sur un certain nombre de thèmes dont la liste est fixée par le décret (notamment, la fixation d'un niveau maximal de prise en charge éligible à la péréquation inter-branche, le référentiel national de certification qualité, suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensée et l'émission des recommandations).



France compétences émet les premières recommandations à destination des branches sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage





/ ACTUALITÉS

Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : France compétences publie ses recommandations et l'ensemble des valeurs convergentes

France compétences publie la totalité des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ainsi que l'ensemble des valeurs convergentes n'ayant pas fait l'objet d'une recommandation. La méthode utilisée est présentée dans un document pédagogique et disponible sur le site internet.

À l'issue de son Conseil d'administration du 13 mars dernier, France compétences a communiqué **les premiers résultats des recommandations** sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

S'inscrivant dans une démarche de transparence, France compétences **publie ainsi la totalité des 163 recommandations** correspondant à 6 729 niveaux de prise en charge, **mais aussi l'ensemble des 16 027 valeurs retenues**, soit 70% des niveaux de prise en charge remontés par les branches professionnelles.

Un **document explicitant la méthode employée** est également mis à disposition, et complète le dispositif d'accompagnement et d'explication auprès de l'ensemble des parties prenantes. La méthode d'analyse retenue, permet de refléter au mieux la réalité économique, d'assurer une plus grande convergence des niveaux de prise en charge et d'émettre les recommandations dans les délais prévus par la loi.

L'ensemble des documents sont disponibles ci-dessous :

- **Présentation de la méthode et principaux résultats**
- **Ensemble des valeurs convergentes**
- **Recommandations de France compétences sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**
fichier zipé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

du 29 avril 2019

APPRENTISSAGE : 98 % DES RECOMMANDATIONS DE FRANCE COMPÉTENCES SUIVIES PAR LES BRANCHES

Les branches professionnelles ont largement suivi les premières recommandations émises par France compétences concernant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, indique l'organisme public dans un communiqué du 26 avril.

Un mois après son conseil d'administration du 13 mars qui a débouché sur l'émission de 6 728 recommandations à destination des branches professionnelles concernant le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, (lire notre [article](#)), France compétences a transmis au ministère du Travail le bilan des réponses des branches, qui ont largement suivi ses recommandations. Les commissions paritaires des 163 branches avaient ce délai pour commenter les recommandations et transmettre leurs nouveaux niveaux de prise en charge.

123 recommandations pas suivies

« À l'issue de ce délai, il résulte que 162 branches professionnelles se sont prononcées et que

6 605 recommandations ont été suivies par les branches, soit plus de 98 %. » indique France compétences. Toutefois, 123 recommandations n'ont pas été suivies, par 14 commissions paritaires de branche, soit qu'elles n'aient pas communiqué de nouvelles valeurs, ou que les nouvelles valeurs ne respectent pas la recommandation.

Un décret pour conclure

Ces cas seront arbitrés par un décret du ministre chargé de la formation professionnelle qui viendra fixer les niveaux de prise en charge définitifs pour les branches professionnelles et diplômes concernés. Ce qui « permettra de disposer ainsi de l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. » conclut France compétences.

Béatrice Delamer

INFFO FORMATION N° 966

du 15 au 31 mai 2019

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS


LES FICHES D'IDENTITÉ

DES 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie Centre Info

Ocapiat

PÉRIMÈTRE

 Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)



49 branches professionnelles
183 000 entreprises
1,34 million de salariés

Président : **Dominique Braoudé**, Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS)
Secrétaire général : **Éric Pommageot**, Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)
Commissaire du gouvernement : **Agathe Andrieux**
Directeur général : **Jonathan Emsellem**

► Opcas préfigureurs : **Fafsea, Opcalim**

Atlas

PÉRIMÈTRE

 Services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts comptables et commissaires aux comptes, etc.)

18 branches professionnelles
110 000 entreprises
1,5 million de salariés

Président : **Philippe Degonzague** (Syntec)
Vice-présidente : **Céline Vicaine** (CGT)
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**
Directeur général : en cours de recrutement

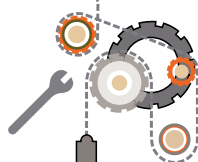
► Opcas préfigureurs : **Fafiec, Opcabaia**

Opcos 2i

PÉRIMÈTRE

 Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile, etc.)

44 branches professionnelles
environ 100 000 entreprises
plus de 3 millions de salariés




Président : **Alexandre Saubot** (UIMM)
Vice-président : **Pierre-Michel Escaffre**, Fédération chimie énergie CFDT (FCE-CFDT)
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**
Directeur général : en cours de recrutement

► Opcas préfigureurs : **Opcaim, Opcas Défi, Opcas 3+**

Opcos de la cohésion sociale

PÉRIMÈTRE

 Économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualité, etc.)

27 branches professionnelles
40 000 structures
plus d'1 million de salariés



Président : **Antoine Prost** (CFE-CGC)
Vice-président : **David Cluzeau**, Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA)
Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**
Directeur général : **Thierry Dez**

► Opcas préfigureurs : **Unifformation**

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

Opcommerce

PÉRIMÈTRE

 Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, etc.)



21 branches professionnelles
90 000 entreprises
1,7 million de salariés

Présidente : **Christelle Derrien** (CFDT Services)
Vice-présidente : **Marie-Hélène Mimeau**, Fédération du commerce et de la distribution (FCD)
Commissaire du gouvernement : **Bruno Morin**
Délégué général : **Philippe Huguenin-Génie**

► Opca préfigurateur : **Forco**

Opco de la construction

PÉRIMÈTRE

 Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction




9 branches professionnelles
230 700 entreprises
1,151 million de salariés

Président : **Gilbert Jacquot**, Fédération nationale des travaux publics (FNTP) • Vice-président : **Raymond Reyes** (FO)
Commissaire du gouvernement : **Natacha Djani**
Directrice générale : **Claire Khecha**

► Opca préfigurateur : **Constructys**

Opco des entreprises de proximité

PÉRIMÈTRE

 Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)




54 branches professionnelles
476 000 entreprises
4,85 millions de salariés

Présidente : **Sylvia Veitl** (FO) • 1^{er} vice-président : **Philippe Gaertner** (U2P) • 2^e vice-présidente : **Aline Mougenot** (CFTC)
3^e vice-président : **Éric Chevée** (CPME) • Commissaire du gouvernement : **Stéphane Rémy**
Directeur général : en cours de nomination

► Opca préfigurateurs : **Actaliens, Agefos-PME**

Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre

PÉRIMÈTRE

 Propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.




32 branches professionnelles
240 000 entreprises
3,5 millions de salariés (estimations)

Président : **Hervé Bécam**, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih) • Vice-président : **Jamil Aït-Idir** (CGT)
Commissaire du gouvernement : **Cédric Puydebois**
Directrice générale de préfiguration : **Valérie Sort**

► Opca préfigurateurs : **Fafih, Faf-TT, Intergros, Opcalia**

Opco Mobilités

PÉRIMÈTRE

 Services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP (transport ferroviaire, transports et services maritimes, services de l'automobile, réseaux de transports publics urbains de voyageurs, etc.)




22 branches professionnelles
210 000 entreprises
1,6 million de salariés

Président : **Jean-Louis Vincent**, Transport et logistique de France (TLF)
Vice-président : **Bertrand Mazeau** (FO Métallurgie)
Commissaire du gouvernement : **Isabelle Da Rocha**
Directeur général : **Patrice Omnes**

► Opca préfigurateurs : **Anfa, Opca Transports et Services**

Opco Santé

PÉRIMÈTRE

 Santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail interentreprises, etc.)



8 branches professionnelles
15 000 structures
1,1 million de salariés

Président : **Sébastien Bosch** (Unicancer) • Vice-président : **Franck Monfort** (CGT) • Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**
Directeur général : **Jean-Pierre Delfino**

► Opca préfigurateur : **Unifaf**

NOTES :

Branche professionnelle correspondant à un numéro d'identification d'accord ou de convention collective (IDCC) Informations en date du 9 mai 2019.

Retrouvez l'actualité des opérateurs de compétences sur le Quotidien de la formation : www.centre-info.fr/tag/opco-operateur-de-competences

Retrouvez la présentation des opérateurs de compétences sur le site de Centre Inffo : www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco

INFFO FORMATION N° 966
du 15 au 31 mai 2019

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

RÉINVENTER LES OFFRES DE SERVICES AUX ENTREPRISES

En lien avec les politiques de branches, les opérateurs de compétences vont devoir élargir leur offre de services pour développer la formation dans les entreprises à un moment de grande transformation des métiers. L'opportunité pour les partenaires sociaux de jouer un rôle stratégique dans la mise en œuvre de la réforme.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

Pas de répit pour les partenaires sociaux. Après avoir négocié le rapprochement de leurs opérateurs de compétences sur des champs d'intervention cohérents et réorganisé leurs structures, ils devront très vite concevoir des prestations et des outils innovants à l'attention des entreprises.

"Nous construisons un nouveau monde", déclarait Jean-Louis Vincent, président de l'Opco Mobilités, lors d'une Matinée de l'ANDRH, le 12 avril dernier. La transformation du rôle de ces organismes paritaires devrait marquer un changement culturel radical. En effet, au-delà des compétences à acquérir dans le champ de l'apprentissage et des certifications professionnelles, c'est leur offre de services qui fera la différence.

Hier centrée sur l'ingénierie financière, elle évoluera vers un accompagnement renforcé des branches et des stratégies de formation et d'emploi des entreprises. Et pas seulement des moins de 50 salariés, désormais seules bénéficiaires des fonds mutualisés pour le plan de développement des compétences.

"Dans le nouveau système, les entreprises de 50 à 300 salariés ont intérêt à considérer leurs achats de formation dans des schémas de cofinancement", soutient Alexandre Saubot. Selon le président de l'opérateur de compétences inter-industries (Opco 2i), cela passe par l'alternance et par les initiatives collectives ou individuelles de mobilisation du compte personnel de formation (CPF). À charge pour l'opérateur de proposer des outils d'aide aux projets de co-construction ou à l'élaboration d'accords d'abondement.

Alexandre Saubot, président de l'opérateur de l'Opco2i. Directeur général de Haulotte (fabrication de nacelles élévatrices), il a été président de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et candidat à la présidence du Medef.



Ce glissement vers des activités de conseil fait également partie de la stratégie d'Ocapiat (agriculture, pêche et agroalimentaire). Selon son secrétaire général, Éric Pommageot, la formation est devenue un levier essentiel de développement dans une économie en pleine mutation. Les employeurs auront besoin d'être accompagnés pour la déployer dans leur organisation et pour s'approprier les nouvelles modalités d'apprentissage comme la formation en situation de travail (Afest). Les entreprises attendent bel et bien des prestations à forte valeur ajoutée, à condition qu'elles soient adaptées à leurs problématiques (voir ci-contre).

À la une

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

Éric Pommageot,
secrétaire général
d'Ocapiat.
Secrétaire national de
la FGA-CFDT
(Fédération générale
de l'agroalimentaire),
chargé de
la formation
professionnelle.



Carine Humbert,
présidente-adjointe
de la fédération des
agents généraux
d'assurance, Agéa.

Développer l'apprentissage

Sur l'apprentissage, leurs besoins dépassent la prise en charge financière des contrats. La libéralisation du marché offre la possibilité d'ouvrir des centres de formation d'apprentis (CFA), mais pose des questions d'opportunités. Lors de la 16^e Université d'hiver de la formation professionnelle (organisée à Biarritz début février 2019 par Centre Inffo), de grands groupes comme EDF ou Veolia évoquaient la nécessité de disposer de cartographies territoriales des CFA existants par filière.

D'autres devront être aidés dans la construction de leur modèle économique ou le recrutement des apprentis. Les opérateurs de compétences en ont conscience. L'Opco de la construction entend se positionner sur l'appui aux maîtres d'apprentissage, les enjeux d'insertion professionnelle, d'attractivité des métiers ou encore sur la création de viviers de candidats. L'Afdas, de son côté, veut innover en favorisant la création de groupements d'employeurs dans un secteur marqué par l'intermittence de l'activité.

Accroître la proximité

Autre sujet phare pour les opérateurs de compétences : répondre à l'exigence de proximité particulièrement forte pour les plus petites entreprises à l'instar des agents généraux d'assurance. Lesquels "ne sont pas experts en formation, explique Carine Humbert, présidente adjointe de leur fédération, Agéa. Ils ont besoin d'interlocuteurs sur le terrain capables de les accompagner et de leur fournir des informations compréhensibles par tous". Ce service de proximité passe, selon elle, par la présence au sein de leur opérateur de compétences (Atlas) d'un

“ Nous construisons un nouveau monde ”

ou d'un demi-équivalent temps plein dédié à la branche. L'introduction d'outils numériques, aussi nécessaire soit-elle, ne suffira pas. Il faudra renforcer l'organisation dans les territoires, au plus près des entreprises.

Mutualisation volontaire

Enfin, la réduction des enveloppes financières dédiées à la formation des salariés pousse les opérateurs de compétences à chercher le renfort des contributions conventionnelles des branches ou des versements volontaires des entreprises. Pour cela, il faudra convaincre : identifier les besoins et proposer des offres de services adaptées et au moindre coût.

Plus ambitieuse encore, l'idée d'animer une filière économique, partager sur des sujets communs les bonnes pratiques ou lancer des plans d'action mutualisés fait déjà son chemin. "Tout l'enjeu de l'avenir, déclare le consultant François Falise, sera de travailler dans une logique interbranches tout en tenant compte des politiques définies au sein des sections professionnelles paritaires." ●

REPÈRES

CE QU'ATTENDENT LES ENTREPRISES

Les entreprises doivent partir sur de nouvelles bases avec leurs opérateurs de compétences. Selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), le temps est surtout celui de la transition, de la sécurisation de leurs projets en cours et de l'appropriation de la réforme.

Demain, la perspective d'être épaulé dans la création de certifications professionnelles, dans l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des compétences par filière ou encore dans le développement de l'apprentissage, représente une réelle opportunité.

Mais attention, les opérateurs de compétences devront faire leurs preuves. "Les entreprises sont pragmatiques. Elles attendent les premiers éléments concrets pour juger de l'évolution de l'offre de services", déclare Bénédicte Le Deley. La secrétaire générale de l'ANDRH soulève un autre point : "Avec la fin de la mutualisation pour les entreprises de plus de 50 salariés, il y a un véritable sujet d'optimisation du budget formation. Les opérateurs de compétences pourraient jouer un rôle de conseil."

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 21 mai 2019

OCAPIAT ALLOUE 21,8 MILLIONS D'EUROS AUX CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Le conseil d'administration d'Ocapiat, l'opérateur de compétences de l'agriculture et de l'agroalimentaire, a décidé d'affecter 21,8 millions d'euros au développement de l'apprentissage. Ces fonds issus de la section alternance seront alloués à 237 centres de formation d'apprentis (CFA).

Le conseil d'administration d'Ocapiat, réuni le 30 avril, a approuvé l'affectation de 21,8 millions d'euros au soutien de l'apprentissage. En pratique, cette enveloppe sera allouée à 237 centres de formation d'apprentis (CFA) sélectionnés par l'opérateur de compétences de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agroalimentaire et des territoires.

Ces ressources sont destinées à accompagner les CFA dans le cadre de la réforme du financement de l'apprentissage. Comme le précise l'opérateur de compétences, cette enveloppe vise deux objectifs : « *soutenir les formations en alternance en confortant la stabilité financière des CFA* » et « *les inciter à développer de nouvelles voies pédagogiques fondées notamment sur la digitalisation.* »

Sélection sur dossier

Au total, l'opérateur de compétences a reçu 242 candidatures de CFA. La sélection des dos-

siers s'est faite selon plusieurs critères : proportion d'apprentis liés au champ d'intervention d'Ocapiat, évolution du nombre d'apprentis, taux d'insertion, digitalisation des pratiques ou encore formation de publics sensibles (réfugiés, personnes éloignées de l'emploi, jeunes décrocheurs, etc.). Le montant de l'aide allouée à chaque CFA varie entre 10 000 et 160 000 euros, pour une moyenne de 91 922 euros par établissement.

Soutien à titre transitoire

L'enveloppe de 21,8 millions d'euros est issue des fonds alloués à la professionnalisation, précise Ocapiat. Cette décision s'inscrit dans les mesures transitoires prévues par voie réglementaire. En effet, selon un [décret du 28 décembre 2018](#), les opérateurs peuvent prendre en charge, au titre de la section financière alternance en 2019, les dépenses de fonctionnement des CFA ainsi que celles des écoles d'enseignement technologique et professionnel mentionnées dans le Code du Travail (article L.6241-5). Ces modalités de prise en charge doivent être définies par accord de branche ou par décision des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences.

Estelle Durand

L'AFDAS PREND DE L'ENVERGURE EN DEVENANT OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Changement d'échelle pour l'Afdas. L'opérateur de compétences intervient désormais sur un périmètre élargi incluant la culture, les industries créatives, les médias, la communication, les télécommunications, le sport, le tourisme, les loisirs et le divertissement. Après obtention de l'agrément, le premier conseil d'administration de l'organisme paritaire remodelé s'est tenu le 2 avril.

Changement d'échelle pour l'Afdas. L'opérateur de compétences intervient désormais sur un périmètre élargi incluant la culture, les industries créatives, les médias, la communication, les télécommunications, le sport, le tourisme, les loisirs et le divertissement. Après obtention de l'agrément, le premier conseil d'administration de l'organisme paritaire remodelé s'est tenu le 2 avril.

Le champ d'intervention de l'Afdas en tant qu'opérateur de compétences s'avère plus vaste que celui prévu lors de la signature de l'accord constitutif fin 2018. Avant le dépôt de la demande d'agrément fin décembre, l'Afdas comptait trois nouvelles branches – les casinos, les agences de mannequins et le sport – en plus de ses adhérents historiques. Sont venus s'ajouter les télécommunications, le golf, les organismes de tourisme et l'hôtellerie de plein air. Un nouveau périmètre qui ne remet pas en question la cohérence de son champ d'action. Les branches professionnelles adhérentes ont de nombreux points communs : relation au public, fonctionnement par économie de projets, métiers marqués par une discontinuité d'activité. Les secteurs couverts font par ailleurs par-

tie d'une même filière économique. « *Pour qu'il y ait de la diffusion, il faut des producteurs et des auteurs. Cette chaîne de valeurs est aussi un élément de cohérence* », explique Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas. L'adhésion des entreprises des télécommunications s'inscrit dans la logique de convergence des médias. Des filiales de ces grands groupes œuvrant dans la production cinématographique étaient déjà adhérentes de l'Afdas.

Sept pôles paritaires sectoriels

Désormais agréé, l'opérateur de compétences se structure pour remplir ses nouvelles missions. Lors du conseil d'administration du 2 avril, Isabelle Gentilhomme (Syndicat national du théâtre privé) et Angeline Barth (Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT) ont été reconduites aux postes de présidente et vice-présidente. Avec l'élargissement du périmètre, le conseil d'administration compte 48 membres au lieu des 40 initialement prévus. Et sept pôles paritaires sectoriels ont été créés. Leur objectif est de favoriser le partage d'expérience entre branches professionnelles et le déploiement d'actions communes sur des problématiques transversales comme les certifications intersectorielles ou encore l'alternance.

Innovation et proximité

L'apprentissage fait partie des sujets sur lesquels les opérateurs de compétences sont attendus. Dans des secteurs faisant face à une discontinuité d'activité, le développement de ce mode de formation dépendra de la capa-

citée de l'Afdas à innover, selon Isabelle Gentilhomme. « *Accompagner les entreprises dans la création de groupements d'employeurs fait partie des mécanismes à développer* » illustre la présidente de l'Afdas. Autre mission stratégique: le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. En plus de ses implantations territoriales, l'Afdas va investir dans un nouveau système d'information. Un outil qui doit permettre à ses équipes de mieux suivre les TPE-PME.

Reconversions et recrutements

La reconfiguration des missions des opérateurs de compétences va conduire l'Afdas à développer de nouvelles expertises voire à renforcer

ses équipes du fait de son changement d'envergure. Des reconversions seront proposées aux salariés intervenant sur des services remis en question comme la collecte des contributions des entreprises (4 personnes) ou l'accompagnement au titre de l'activité d'Opacif (36 personnes). Une première formation sur la certification professionnelle vient d'être lancée en interne. « *Nous serons aussi amenés à recruter des compétences issues d'autres opérateurs pour servir des branches qui nous ont rejoints* », précise Thierry Teboul. L'Afdas emploie aujourd'hui 200 personnes.

Estelle Durand

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 6 juin 2019

LE FINANCEMENT DES CFA PENDANT LA PÉRIODE DE TRANSITION POSE ENCORE QUESTION

Le ministère du Travail se donne encore un peu de temps pour statuer sur l'entrée en vigueur des niveaux de prise en charge définis par les branches pour les contrats d'apprentissage sous convention régionale toujours en cours après 2019. Ce sujet fait partie des nombreuses problématiques auxquelles sont confrontés les directeurs de centres de formation d'apprentis (CFA).

Les questions ont fusé lors de la journée nationale d'informations et d'échanges qui a réuni, mardi 4 juin, plus de 150 directeurs de centres de formation d'apprentis (CFA) à l'initiative de la Fnadir^[1]. Et pour cause, plusieurs dispositions de la réforme de l'apprentissage restent encore à préciser par décrets et de nouvelles problématiques font leur apparition sur le terrain. Ainsi, les niveaux de prise en charge déterminés par les branches professionnelles applicables dès 2019 aux contrats signés hors convention régionale s'avèrent en général plus avantageux que les coûts préfectoraux qui doivent servir de base au financement des contrats engagés en 2019. Une situation confirmée par Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail, « *Pour 78 à 91 % des diplômés et titres, les coûts contrat sont supérieurs aux coûts préfectoraux* ».

Décision à venir

Sur un marché qui s'ouvre à la concurrence, ce système de financement à deux vitesses est jugé inégalitaire. D'où la proposition faite par la Fnadir et d'autres réseaux comme CMA France d'appliquer les niveaux de prise en charge définis par les branches pour tous les contrats dès janvier 2020. Le ministère du Travail se donne « *encore un peu de temps* » pour statuer « *soit jusqu'à la fin de la semaine prochaine* », selon Antoine Foucher. Le sujet n'est pas simple à trancher. Même si une grande majorité de CFA ont intérêt à passer au nou-

veau système. Ce n'est pas le cas de tous. « *Il faut qu'on en tienne compte* », ajoute Antoine Foucher.

À ce stade de la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage, d'autres sujets restent en suspens. Niveaux de prise en charge par défaut des nouveaux diplômés et titres, minoration du coût contrat qui sera appliquée aux CFA de l'enseignement scolaire bénéficiant de fonds publics, part de la taxe d'apprentissage que pourront récupérer les entreprises qui créent leur CFA interne ou investissent dans de nouvelles sessions... Autant de points qui seront précisés par les deux décrets qui devraient paraître sous peu.

Financement garanti

À l'occasion de la journée de la Fnadir, Antoine Foucher a tenu à rappeler que tous les contrats hors conventions régionales seront financés « *intégralement et sans limite de volume* » dès 2019. Pour cela une enveloppe de 80 millions d'euros a été prévue par France compétences, selon son directeur Stéphane Lardy. Si l'estimation de départ – 10 000 contrats à 8 000 euros – s'avérait trop basse, ce budget sera ajusté. « *Si davantage de jeunes entrent en apprentissage hors convention, ce sera pris sur l'alternance* », précise Stéphane Lardy.

Dans cette période de transition délicate à mener, le ministère entend continuer à accompagner les CFA. Ses services s'apprêtent à entamer un nouveau tour de France avec des représentants du ministère de l'Éducation nationale, ainsi que les rectorats et les Direccte^[2]. Objectif, selon Antoine Foucher : s'assurer que des réponses sont apportées aux problématiques qui se posent, que l'information circule et que la loi s'applique bien dans les territoires.

Estelle Durand



1. Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis

2. Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 22 mai 2019

L'ASSOCIATION NATIONALE DES APPRENTIS DE FRANCE S'INQUIÈTE DU DEVENIR DES AIDES AUX APPRENTIS

Quelles aides pour les apprentis dans le nouveau paysage issu de la réforme de l'apprentissage ? Dans l'attente d'une prise de relais par les opérateurs de compétences, l'association nationale des apprentis de France a sondé les Régions sur leurs intentions. Et en profite pour suggérer un barème national.

Équipement professionnel, transport et mobilité internationale, hébergement et restauration, mais aussi culture et permis de conduire, les aides destinées à lever les freins périphériques au développement de l'apprentissage sont multiples. Jusqu'ici délivrées par les Régions, ces aides seront délivrées par les opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020. Et c'est cette nouvelle donne, issue de la réforme de l'apprentissage, qui inquiète l'Association nationale des apprentis de France ([Anaf](#)).

Disparités régionales

Lors d'une première étape, l'Anaf a d'abord établi un état des lieux de l'ensemble des aides régionales. Premier enseignement, selon les données de l'Anaf, le montant maximal des aides régionales attribuées aux apprentis varie de 1 à 5 (644 euros en Centre-Val de Loire contre 3 485 euros en Grand-Est). Deuxième enseignement, certaines Régions multiplient les champs d'intervention (Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes Côte d'Azur, Hauts-de-France), quand d'autres se

concentrent sur une seule allocation, à l'instar de la Corse qui ne finance que le transport.

Dans un deuxième temps, l'Anaf a interrogé l'ensemble des exécutifs régionaux sur le devenir de leurs contributions. Il ressort de cette consultation un climat d'incertitude, avec un nombre significatif de régions (7) n'ayant pas répondu ou pas encore établi de positionnement. Les autres évoquent un maintien total ou partiel de leurs aides, tout en évoquant la création d'assises de l'apprentissage destinées à permettre l'émergence d'une nouvelle politique territoriale.

Participation floue des Opco

Alors que l'Anaf estime encore « floue » la participation future des Opco, elle formule des préconisations sur les montants des aides qui seront délivrées à l'horizon 2020.

Dans un souci de simplification et de proximité, l'Anaf recommande également de faire des CFA l'interlocuteur unique des apprentis pour l'attribution de ces aides.

Nicolas Deguerry

+ D'INFOS

Association nationale des apprentis de France (Anaf) : www.francealternance.fr

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 3 mai 2019

LA DIMINUTION DU COÛT DU PERMIS DE CONDUIRE DE 30 %, UN ATOUT POUR LES APPRENTIS (ÉDOUARD PHILIPPE)

Le Tour de France du gouvernement de passage en Charente ce jeudi 2 mai s'est arrêté au BTP CFA Charente à Chasseneuil-sur-Bonnieure. Le premier ministre Édouard Philippe y a entamé son déplacement alors que la réforme du financement de l'apprentissage, issue de la loi avenir professionnel, est en phase de démarrage

Accompagné du ministre de l'Intérieur Christophe Castaner, le Premier ministre a été reçu par le président du CCCA-BTP, Jean-Christophe Repon et du président de l'association régionale BTP CFA Poitou-Charente Jean-Claude Dupraz et a échangé avec les apprentis lors d'une table ronde.

Le CFA a été choisi car il « symbolise une nouvelle génération de centres de formation d'apprentis, une vitrine des innovations environnementales et numériques du secteur du BTP en pleine mutation » indique le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) dans un communiqué du jour. Tête de réseau de 126 CFA du BTP, représentant plus de 54 000 jeunes en formation dans 38 000 entreprises.

Innovation

Disposant de plateaux techniques « dernière génération », ce CFA peut proposer aux entre-

prises d'expérimenter des solutions innovantes développées avec des start-up sélectionnées par le concours national WinLab', un incubateur créé par le CCCA-BTP. Il fédère les innovations des 126 CFA du réseau pour imaginer et concevoir des formations au BTP, adaptées aux besoins des entreprises.

Permis de conduire

À la sortie du CFA Édouard Philippe a annoncé les mesures en faveur du permis de conduire, « cette question du permis de conduire qui est importante pour les apprentis, mais elle l'est pour tous les jeunes ». « Car le coût est tel qu'il peut être un obstacle à la mobilité, à l'insertion professionnelle et à une bonne qualité de vie » a-t-il indiqué. Il a annoncé la diminution du prix moyen de l'ordre de 30 %, et d'autres solutions « concrètes » (annoncées plus tard par Christophe Castaner : apprentissage sur simulateur et boîte automatique et conduite supervisée) ne devant pas « diminuer la qualité de la formation, indispensable, compte tenu des enjeux de sécurité routière », a-t-il pointé.

Béatrice Delamer

INFFO FORMATION N° 961
du 1^{er} au 14 mars 2019

L'interview



VALÉRIE DEBORD
VICE-PRÉSIDENTE (LR)
DE LA RÉGION GRAND EST,
DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI

Parcours

1998

déléguée territoriale chargée de la formation professionnelle au Conseil régional de Lorraine

2004

chargée de mission au Conseil régional de Lorraine

2014

secrétaire nationale de l'UMP chargée de la famille

2002

secrétaire générale de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) de Meurthe-et-Moselle

2017

présidente du groupe Majorité régionale au Conseil régional du Grand Est

“EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE, LES AIDES RÉGIONALES DOIVENT ÊTRE COMPENSÉES”

Pour Valérie Debord, vice-présidente (LR) de la Région Grand Est, déléguée à la thématique emploi, la collectivité est encore dans l'expectative quant à la mise en œuvre de la réforme du financement des centres de formation d'apprentis. Elle estime que développer l'apprentissage dans les lycées professionnels pourrait permettre de maintenir une carte des formations.

Propos recueillis par Bénédicte Weiss

En avril 2018, Régions de France calculait que 570 formations en apprentissage (sur 1 730) seraient menacées dans la région Grand Est par la réforme du financement des CFA. Ces craintes sont-elles toujours les mêmes aujourd'hui ?

L'idée de ce chiffre était que toutes ces formations, pour lesquelles la collecte des taxes n'était pas très importante et les mobilités complexes, bénéficiaient beaucoup du système de péréquation de la Région, et que cela allait devenir compliqué pour elles. Je rappelle que la collecte évolue, selon les secteurs, de 300 à 10 000 euros par apprenti et qu'avec la réforme, le financement va être, pour

l'essentiel, fondé sur le versement de la prise en charge du coût-contrat par les opérateurs de compétences (Opco), aujourd'hui estimé à environ 7 000 euros.

Je suis libérale, mais pas pour la formation initiale. L'apprentissage, c'est de la formation initiale. La façon dont les choses sont aujourd'hui mises en œuvre ressemble plutôt à de la formation continue, avec une forme de concurrence un petit peu débridée. Or, la loi du marché ne permet pas de garantir un minimum de formation initiale, y compris sur le pan de la citoyenneté. Au-delà du volet financier, la question est aussi de savoir comment nous formons les citoyens de demain.

L'interview

“ Nous souhaitons que France Compétences reprenne le dispositif des développeurs de l'apprentissage ”

Nous ne savons pas encore comment et par qui sera financé l'investissement. Sur un seul CFA, nous pouvons investir 15 millions d'euros. Qu'en sera-t-il à l'échelle de la France ? Nous sommes encore beaucoup dans l'expectative.



7 000
contrats d'apprentissage
dans les lycées professionnels
de Grand Est

Redoutez-vous des effets sur la qualité des formations proposées ?

La carte des formations en apprentissage est de fait supprimée : la liberté pour tout un chacun d'ouvrir des sections de CFA ne permettra plus d'avoir une carte permettant, par bassin d'emploi, d'offrir des formations de façon équitable sur l'ensemble du territoire.

Nous définissons des orientations stratégiques en termes de formation initiale et de formation continue. Dans ce cadre-là, il y a, donc, l'apprentissage avec, notamment, le schéma de développement de l'alternance. En lien avec le Rectorat, nous voulons permettre aux lycées professionnels de développer l'apprentissage. Aujourd'hui, il y a environ 7 000 contrats en apprentissage dans le cadre de lycées professionnels dans notre région. Cela peut être intéressant d'augmenter ce chiffre pour maintenir une carte des formations la plus large et la plus riche possible.

Par ailleurs, nous aidons au transport, à la restauration, à l'hébergement et à l'équipement. Or

les jeunes gens se tournant vers l'apprentissage le faisaient aussi à l'aune de ces aides-là. Nous sommes inquiets quant au fait que ces aides ne seraient pas compensées dans le cadre de France Compétences.

Concernant les branches, nous avons toujours fait de la concertation et nous avons signé les contrats d'objectifs territoriaux par thématiques. L'objectif est de continuer. Bien évidemment, nous serons toujours en lien très étroit avec les professions, autour de la table avec les branches et avec leurs représentants, cela de façon régionale comme territoriale.

À l'issue du vote de son budget primitif pour 2019, la Région Grand Est a annoncé la création d'un e-CFA. Qu'advient-il de ce projet ?

C'est notre difficulté : la réforme n'a pas du tout été concertée avec les Régions, elle a été imposée. Nous sommes, par conséquent, à la croisée des chemins par rapport à un certain nombre de nos orientations. Pour ces dispositifs que nous avons pu créer et mettre en place, il y a une forme d'incertitude. Nous avons tout fait pour augmenter l'apprentissage dans notre région et nous y sommes parvenus, il est hors de question que nous soyons les artisans d'un retour en arrière. La réforme n'est pas mise en œuvre alors que nos dispositifs le sont, et l'apprentissage a augmenté de 2,7 % de 2016 à 2017 dans notre région.

La Région finance et met en réseau 55 “développeurs de l'apprentissage”. Quel avenir leur promettez-vous ?

Nous les finançons jusqu'à ce que la loi se mette en place. Nous souhaitons évidemment que France Compétences les reprenne, parce que nous considérons que cela participe beaucoup à la réussite du nombre d'apprentis. Mais nous n'allons pas pouvoir continuer à financer un dispositif si nous n'avons pas les moyens en face. ●

INFFO FORMATION N° 959
du 1^{er} au 14 février 2019

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARANT DE LA RÉFORME

LES ENTREPRISES ET LES BRANCHES À LA MANŒUVRE

En créant de nouveaux espaces de dialogue social et en permettant aux entreprises d'ouvrir leurs propres centres de formation d'apprentis, la loi Avenir professionnel veut donner davantage de place au terrain. Une dimension au cœur des réflexions dans les services RH et formation.

Aurélié Gerlach



1. La négociation annuelle obligatoire (NAO) est imposée par le Code du travail (art. L. 2242-8) et doit être à l'initiative de l'employeur.

La réforme a une tonalité positive en ce qu'elle redonne la main aux entreprises et aux branches qui sont les plus à même d'identifier leurs besoins en compétences." C'est ce que déclare André-Guy Turoche, directeur des affaires sociales de l'Association française des banques. À cet égard, la loi Avenir professionnel ouvre des perspectives de dialogue social au plus près du terrain : les conditions d'appréciation du parcours dans le cadre de l'entretien professionnel, ainsi que la périodicité de ce dernier peuvent désormais être aménagées par accord de branche ou d'entreprise. De même que les conditions d'un cofinancement du CPF des salariés.

Renforcement du dialogue social

Les entreprises sont-elles prêtes à se saisir de ces possibilités ? Du côté de Bouygues, on est confiant : "Nous avons une forte tradition d'échange et de partage avec les partenaires sociaux, et négociations régulièrement avec eux des accords de branche et d'entreprise sur différents sujets : NAO¹, conditions de travail, temps de travail, formation", déclare Philippe Cuenot, DRH innovation et développement social du groupe. "Sur le CPF, les pratiques de co-construction existaient déjà car nos salariés sont encore peu portés sur ce nouvel outil. La branche AFB et les entreprises ont effectué un important travail d'accompagnement et de promotion du CPF", explique de son côté André-Guy Turoche.

Philippe Cuenot, directeur central des ressources humaines, innovation et développement social chez Bouygues SA.



“ Nous envisageons de créer notre propre CFA ”

Le consultant Bernard Masingue (Entreprise & Personnel) s'interroge néanmoins : "Quelques branches sont bien armées, comme le BTP ou la métallurgie, de même que certaines entreprises qui ont l'expérience du paritarisme. En dehors de cela, la question de la compétence des négociateurs au sein des commissions se pose réellement." Les situations sont contrastées.

Le président du Garf, Sylvain Humeau, fait valoir quant à lui la charge que cela représente pour

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : LES SERVICES RH ET FORMATION S'EMPARENT DE LA RÉFORME

Au centre, Sylvain Humeau, président du Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation), ici lors de la 15^e UHFP, le 2 février 2018, avec Bernard Monteil (FFP), George Asseraf (CNCP) et Francis Petel (CPME).

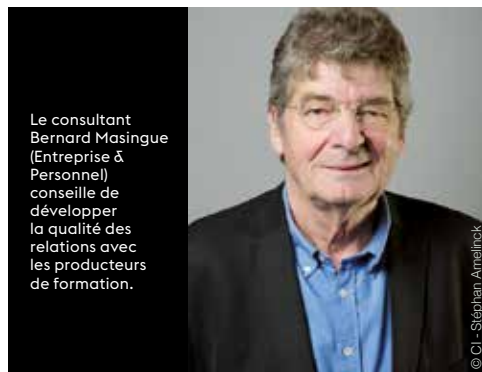


●● Cette liberté nous donnera, dans le cadre d'un dialogue actif avec les Régions, l'agilité de développer l'apprentissage"

- les services formation et RH, qui seront aux manettes. *"En contexte de crise, les fonctions support sont souvent les premières à être compressées. Auront-ils les moyens d'assumer ces nouvelles missions ?"*, s'inquiète-t-il.

Vers un développement des CFA d'entreprise ?

Mais les entreprises portent également un regard positif sur les dispositions de la loi sur le recours à l'alternance. *"L'un des points positifs, c'est d'avoir libéralisé les conditions d'accès à l'alternance, que ce soit au niveau de l'âge des bénéficiaires ou de la périodicité. Cette voie de formation est très utilisée dans notre secteur : nous recrutons 6 000 alternants par an, dont 55 % en contrats de professionnalisation"*, confirme André-Guy Turoche, qui nuance toutefois : *"Nous regrettons cependant la disparition des périodes de professionnalisation qui étaient un outil important d'accompagnement des grandes évolutions des métiers du secteur bancaire."*



Le consultant Bernard Masingue (Entreprise & Personnel) conseille de développer la qualité des relations avec les producteurs de formation.

En outre, la loi donne aux entreprises la possibilité d'ouvrir un CFA. C'est ainsi qu'un consortium d'industriels réunis autour de Safran et Dassault Systèmes a déjà annoncé la création, en septembre 2019, d'un CampusFab à Bondoufle (Essonne), intégrant des CFA et des offres de formation continue (voir dans ce numéro, p. 28). Chez Onet, l'idée est examinée : *"Nous attendons que les branches déterminent les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage. Ceci fait, nous envisagerons peut-être de créer notre propre CFA"*, dit Christophe Pons, directeur formation de l'entreprise.

Pour Bernard Masingue, cependant, *"la création d'un CFA d'entreprise est une charge importante au niveau administratif, réglementaire, managérial"*. *"Je conseillerais plutôt de développer la qualité des relations avec les producteurs de formation. À cet égard, les futurs Opco pourront constituer un appui"*, ajoute-t-il.

"Faire un partenariat avec un CFA pour créer une section dédiée est une solution plus simple", acquiesce Sylvain Humeau, qui *"trouve cela très bien d'impliquer les entreprises qui permettent aux centres de formation d'actualiser leurs référentiels métiers"*.

Quelle que soit la formule retenue, les entreprises semblent sur le pied de guerre : *"Nous sommes satisfaits de pouvoir agir sur l'ouverture de CFA. Cette liberté nous donnera, dans le cadre d'un dialogue actif avec les Régions, l'agilité de développer l'apprentissage, où et quand les besoins en compétences des banques s'expriment"*, se réjouit André-Guy Turoche. ●

PERSONNEL SUPPLÉMENT N° 595
Mai 2019

personnel
La revue de l'ANDRH

© décryptage

MODE D'EMPLOI. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre la possibilité aux entreprises de créer leur propre CFA. Les conditions d'ouverture sont simplifiées. Le CFA va bénéficier de financements incitatifs. Une démarche à mûrir à l'aune de la stratégie de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Clarifications !

Stratégie formation Créer un CFA d'entreprise



Par Valérie Delabarre, responsable du pôle Fiches pratiques/expertise et Romain Pigeaud, juriste senior et consultant expert, direction du droit de la formation de Centre Inffo



Les motivations des entreprises qui ouvrent ou projettent d'ouvrir leur CFA sont multiples. Il s'agit évidemment en priorité de répondre à leurs besoins propres, quantitatifs et qualitatifs, en emploi. Un CFA d'entreprise est envisagé comme un outil de formation proche des lieux de production, susceptible de créer des parcours en adéquation avec les exigences des métiers et leurs enjeux de compétences, plus souple quant aux entrées/sorties des recrues, pertinent et même parfois incontournable pour créer de l'attractivité et de la fidélisation de jeunes talents dans certains secteurs d'activité, métiers ou filières. Les facteurs incitatifs sont donc nombreux et solides du point de vue d'une politique de gestion des ressources humaines.

Parce qu'un tel projet de CFA doit impérativement réussir si une entreprise ou un collectif d'entreprises s'y engage, il mérite d'être mis à l'épreuve d'un questionnement stratégique serré et d'une exploration systématique des options et scénarios de déploiement envisageables. Ce ne sera pas notre angle de questionnement. Focalisons ici notre regard sur les conditions technico-juridiques facilitées par la loi du 5 septembre 2018.

Le financement du CFA

À l'essentiel : le CFA d'entreprise recevra, pour chaque jeune formé, la prise en charge du contrat au niveau fixé par la branche. Une entreprise d'au moins 250 salariés avec plus de 5 % d'alternants est éligible à un crédit d'impôt. Les contrats seront également financés par l'aide unique à l'apprentissage sous conditions, ainsi que par l'aide à l'exercice des fonctions du maître d'apprentissage. D'autres ressources existent. L'opérateur de compétences (Opc) peut contribuer aux dépenses d'équipements nécessaires à la réalisation des formations et aux frais annexes. Bon à savoir, des réductions de taxe d'apprentissage ont été mises en place. Techniquement, il s'agit de déduire de la taxe le financement du CFA d'entreprise.

La réglementation de l'apprentissage

Concernant les obligations administratives, elles sont, pour un CFA interne, identiques à celles d'autres CFA. Il va s'agir principalement

 **décryptage**


Un CFA d'entreprise est envisagé comme un outil de formation proche des lieux de production, susceptible de créer des parcours en adéquation avec les exigences des métiers et leurs enjeux de compétences. »

de déposer une déclaration d'activité, de mettre en place un conseil de perfectionnement, une comptabilité analytique, une certification qualité, de remplir le bilan pédagogique et financier, de diffuser des statistiques de réussite des apprentis, de respecter les obligations des CFA liées à l'accompagnement. L'activité de formation en apprentissage devra

être mentionnée dans l'objet des statuts. En outre, l'apprentissage vise uniquement des diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Un organisme de formation d'entreprise peut cependant établir sa propre certification pour l'adapter à ses compétences propres et au métier visé. ●

Centre Inffo

Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les financements des formations en apprentissage

CFA	Contrat d'apprentissage
<p>INVESTISSEMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Par l'Opco : dépenses visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations. ● Par la Région : subventions. ● Par l'entreprise : financement interne et déduction de la taxe d'apprentissage pour financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage (précisions attendues par décret). <p>FONCTIONNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Par l'Opco : <ul style="list-style-type: none"> ✓ financement du coût au contrat : conception et réalisation des enseignements, accompagnement, démarche qualité... ✓ frais annexes : transport, hébergement, restauration, mobilité, premier équipement. ● Par la Région : subventions. ● Par l'entreprise : financement interne et déduction de la taxe d'apprentissage pour financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage (précisions attendues par décret). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Par l'Opco : prise en charge des dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de ses fonctions : 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois. ● Par l'État : aide unique à l'apprentissage. <p>Entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 4 125 euros au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ; ✓ 2 000 euros au titre de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ; ✓ 1 200 euros au titre de la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage. <ul style="list-style-type: none"> ● Le contrat d'apprentissage est pour tout ou partie exonéré de charges sociales. ● L'apprenti n'est pas comptabilisé dans les effectifs. Les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le seuil de 5 % de contrats en alternance bénéficient d'une créance à faire valoir sur une part de la taxe d'apprentissage, autrement dit « un crédit d'impôt ».

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 6 février 2019

« LE BUT DE LA RÉFORME EST QUE TOUS LES CFA PUISSENT BIEN VIVRE »

(MURIEL PÉNICAUD À JOUÉ-LES-TOURS)

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'est rendue au campus des métiers et de l'artisanat de Joué-lès-Tours le 5 février, dans le cadre de la Semaine de l'apprentissage dans l'artisanat.

Après une visite de l'établissement, le plus grand de la région Centre-Val de Loire qui forme chaque année 1700 apprentis dans 45 métiers différents, la ministre du Travail a participé à une table ronde en compagnie de Bernard Stalter, président du réseau des CMA^[1]. En préambule, celui-ci est revenu sur la loi avenir professionnel saluant « un texte que l'on attendait depuis 20 ans » et en rappelant l'objectif « 60000 apprentis de plus en 4 ans ».



1. Chambre des métiers et de l'artisanat

Financement des CFA

Stéphane Buret, président de la CMA 41, a quant à lui fait part de ses inquiétudes sur le financement des CFA établi désormais par les branches fondé sur le « coût-contrat ». « L'hébergement, le transport, ces compléments étaient pris en charge par la Région », a-t-il étayé. « Avant la loi, nous étions dans des coûts très disparates, entre 2500 et 10000 euros par élève et selon les Régions. Là, ce sont les branches qui vont les évaluer et elles pourront les réviser chaque année. Le but de la réforme est que tous les CFA puissent bien vivre », a répondu Muriel Pénicaud avant d'ajouter, « le transport n'est pas intégré dans le coût-contrat car les Régions ont des politiques fortes sur cette question. Nous devons voir comment

l'État et les Régions peuvent s'entendre sur ce sujet compliqué » ([lire aussi](#))

Échanges à l'étranger

Un apprenti en horlogerie a interpellé la ministre sur le développement de la formation à l'étranger, Erasmus +. « Il faut le favoriser. Nous voulons que la durée actuelle d'un séjour de 3 semaines soit augmentée à 3 ou 6 mois. Nous avons lancé des discussions avec les autres pays pour établir des reconnaissances professionnelles mutuelles. L'un des volets du traité d'Aix-la-Chapelle comporte un programme pour favoriser les échanges », qui concerne aussi les formateurs, ainsi que l'a indiqué Muriel Pénicaud.

Des annonces « surprenantes » en avril

La question de la manière de développer l'apprentissage dans les zones prioritaires a été abordée. La ministre a rappelé : « c'est une de nos priorités. Les jeunes y ont moitié moins de chances de trouver un contrat. C'est pour cette raison que nous avons lancé un appel à projets Prépas apprentissage ». Également présent, le délégué interministériel chargé du développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPPV), Patrick Toulmet, a précisé qu'il aurait « en avril, des annonces très surprenantes au niveau national qui vont nous permettre d'aller chercher ces jeunes ».

Guilherme Ringuenet

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 18 avril 2019

CFA HISTORIQUES ET NOUVEAUX ENTRANTS FACE À LA RÉFORME (DÉFI MÉTIERS)

Comment un CFA historique et un CFA d'entreprise issu de la réforme de l'apprentissage abordent-ils l'année 2019 ? Éléments de réponse lors du rendez-vous de la formation et de l'orientation organisé mardi 16 avril par le Carif-Oref francilien, Défi Métiers.

Dans le rôle du CFA « historique », Séverine Le Mière, directrice d'un CFA des Hauts-de-Seine et représentante de l'association régionale des directeurs de CFA d'Île-de-France, évoque d'emblée une « concurrence plus importante » imposée par la réforme. Mais si elle ne peut que constater l'arrivée de nouveaux acteurs, elle tempère aussitôt l'événement : d'une part, « l'extrême volatilité de la jeunesse » entretenait déjà un marché concurrentiel ; d'autre part, l'ancienneté dans le secteur a aussi valeur d'expérience.



1. Repérage et identification des profils

Une expérience à faire valoir

Estimant que les CFA sont par nature des lieux d'innovation pédagogique, de formation en situation de travail, de formation à distance ou, encore, de classe inversée, elle soutient que « les CFA historiques disposent d'un savoir-faire qu'il faut renforcer et faire connaître ». Soucieuse de montrer que les CFA sont bien ancrés dans le paysage, elle assure qu'ils s'investissent fortement dans le « sourcing »^[1] des jeunes, en partenariat avec les Missions locales, les Écoles de la 2^{ème} Chance, les Epide, les collèges et les lycées.

Ce qui change en profondeur ? « La réforme nous amène à renforcer l'accompagnement des jeunes, du début de la formation à l'entrée dans la vie professionnelle. » Sa crainte ? Que la réforme ne provoque « l'émiettement » des formations. Un écueil qu'elle entend éviter avec le soutien de la Région, essentielle à ses yeux

pour la « lisibilité » de l'offre. S'agissant des relations avec les nouveaux acteurs, elle se dit notamment convaincue que « l'éclairage des CFA peut apporter beaucoup aux opérateurs de compétences (Opco) en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). »

Répondre aux besoins du marché

Du côté des nouveaux entrants, c'est Hélène Fourrier, directrice du CFA d'Adecco Training « *Recruter autrement* », qui explique l'opportunité qu'a représenté la réforme pour le spécialiste de l'intérim. Dans ce cas précis, il s'agit bien moins de se poser en concurrent des acteurs historiques que de saisir une occasion de répondre à une problématique professionnelle : comment recruter, éventuellement sans CV, des gens qui sont loin d'un métier et/ou de l'emploi ? Alors que s'ouvre le premier CFA dédié aux métiers du recrutement, Hélène Fourrier explique : « Ce que l'on crée, on ne le trouve pas sur le marché, la réforme nous a mis en mouvement et donné l'opportunité d'apprendre à recruter autrement et de faire connaître ces nouvelles techniques à nos clients. »

Elle le précise, cette démarche interne n'exclut par ailleurs pas de s'associer à des partenaires dans le cadre d'autres projets. Ainsi, par exemple de l'unité de formation d'apprentis (UFA) créée avec le groupe IGS, ou du CFA inter-entreprise créé avec le groupe Accor, Korian et Sodexo pour répondre à la pénurie de cuisiniers en restauration collective.

Nicolas Deguerry



Défi Métiers : www.defi-metiers.fr

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 8 avril 2019

PRESTATAIRES DE FORMATION : COMMENT ABORDER LA FUTURE CERTIFICATION QUALITÉ ?

L'obligation d'être certifié pour intervenir dans le cadre de financements publics ou mutualisés entrera en vigueur en janvier 2021. Les prestataires de formation qui visent ce nouveau sé-
same ont intérêt à engager des réflexions sur le sujet dès maintenant. Explications avec les parties prenantes du futur système de certification qualité, à l'occasion d'un événement organisé, jeudi 4 avril, par Centre Inffo.

L'échéance paraît lointaine. La certification qualité s'appliquera aux organismes de formation intervenant sur des fonds publics ou mutualisés à partir de 2021. « *Mais il est judicieux de ne pas attendre et de s'y préparer dès maintenant* », observe Loïc Lebigre, consultant de Centre Inffo. En effet, même si le référentiel national de certification a été construit dans la continuité des indicateurs existants, se conformer au futur système (lire le [décryptage](#) de Centre Inffo) nécessitera d'adopter de nouveaux réflexes.

Démontrer et non plus déclarer

Les prestataires n'auront plus à choisir entre l'un des 53 labels et certificats reconnus par le Cnefop⁽¹⁾. Un référentiel unique s'appliquera. Et la certification sera délivrée après audit par un organisme certificateur accrédité par le [Cofrac](#). Une procédure qui marque une rupture. « *Il ne suffira plus de se déclarer conforme mais de le démontrer en fournissant des éléments de preuve* », souligne Loïc Lebigre. Communes à tous les certificateurs, les modalités d'audit qui seront précisées par arrêté permettent de garantir un « *traitement équitable* », selon Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur politiques de formation et contrôle à la DGEFP.

Éléments de preuve

L'audit initial se déroulera sur site (une journée au minimum, hors cas particulier) sous forme d'entretien. « *Les auditeurs doivent être des professionnels de l'audit mais aussi de la formation professionnelle* », souligne Stéphane Rémy. Lors de cet échange, « *l'auditeur va chercher à comprendre la façon dont fonctionne le prestataire et évaluer sa conformité avec les indicateurs sur base des éléments de preuve fournis* », explique Philippe Bourdalé, chef de produit de l'Afnor certification. Sur base du rapport de l'auditeur, l'organisme certificateur décidera ou non de délivrer la certification. En cas de non-conformité mineure, il faudra remettre un plan d'action pour obtenir le feu vert. Une non-conformité jugée majeure, parce qu'elle a un impact direct sur la qualité de la prestation, nécessitera un contrôle des actions correctives mises en place. Les prestataires disposant d'un label ou d'un certificat reconnu par le Cnefop bénéficieront de modalités d'audit aménagées. « *Mais ils devront décrocher la nouvelle certification, car il n'y aura pas de système d'équivalence* », prévient Stéphane Rémy.

Début des audits au second semestre

En pratique, les organismes certificateurs seront accrédités en deux temps. Une fois leur dossier jugé recevable, ils pourront commencer à auditer les prestataires. Les premiers certificateurs devraient être opérationnels au second semestre 2019. Après les avoir évalués en situation, le Cofrac décidera de leur octroyer ou non l'accréditation. « *Un prestataire qui se serait engagé dans la démarche de certification avec un organisme qui se verrait finalement refusé l'accréditation ne sera pas pénalisé* », précise



1. Conseil national de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles

Iris Duvignaud, responsable d'accréditation du Cofrac. Le prestataire pourra se tourner vers un autre certificateur sans avoir à recommencer la démarche.

Selon la DGEFP, plus de 31 000 organismes interviennent aujourd'hui sur des fonds publics ou mutualisés. Et sont donc susceptibles de s'engager dans la démarche qualité. Sur le terrain, les certificateurs qui s'approprient à se positionner sur le marché, tels que Bureau Veritas, Afnor Certification, ICPF&PSI, ISQ OPQF et SGS, se préparent à faire face à un pic d'activité et renforcent leurs équipes d'auditeurs.

Un guide pratique à venir

Étant données les échéances, la DGEFP et le Cofrac, conseillent aux prestataires de ne pas attendre l'accréditation des certificateurs pour

commencer à se préparer. La lecture des décrets et arrêtés détaillant le référentiel et les modalités d'audit constitue une bonne base. Leur publication est attendue au plus tard en mai. Dans la foulée, le ministère du Travail publiera un « *guide de lecture* » précisant les éléments de preuve à fournir. L'accompagnement par un tiers est aussi une possibilité. Mais cet appui ne peut être fourni par un certificateur, impartialité oblige. Une fois le prestataire prêt, se posera la question du choix de l'organisme certificateur. Sa réputation, ses tarifs, ses délais et son périmètre d'intervention, son offre de certifications – rien n'empêche en effet un prestataire de s'engager dans une autre démarche en plus de la certification réglementaire –, autant de critères à étudier avant de s'engager.

Estelle Durand

Le nouveau système de certification qualité

Une certification obligatoire à partir de janvier 2021 pour les prestataires intervenant sur des fonds publics ou mutualisés (janvier 2022, pour les CFA existants)

Activités concernées : action de formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), apprentissage.

Une certification nationale reposant sur sept critères, délivrée par des organismes certificateurs accrédités par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ou par des instances de labellisation reconnues par France Compétences

Un référentiel unique de certification comportant 32 indicateurs dont 22 communs à tous les prestataires

Des modalités d'audit communes à tous les certificateurs pour l'appréciation des critères de qualité

Une procédure de certification en trois étapes : audit initial (sur site), audit de surveillance au bout de 18 mois (sur site ou à distance) et audit de renouvellement (sur site) avant l'échéance de trois ans (durée de validité de la certification)

Des modalités d'audit initial aménagées pour les prestataires détenteurs de labels ou certifications reconnus par le Cnefop.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 28 mars 2019

LANCEMENT DE L'ACTE 2 DE LA DÉMARCHE QUALITÉ

Le volet qualité de la réforme entre dans sa phase de mise en œuvre. Loïc Lebigre, consultant à Centre Inffo, décrypte pour le Quotidien de la formation le nouveau dispositif basé sur un référentiel national unique et des modalités d'audit communes.

Le Quotidien de la formation : Quels sont les objectifs du nouveau dispositif qualité ?

Loïc Lebigre : Le renforcement et la structuration de la démarche qualité répondent aux enjeux de l'ouverture du marché de la formation née de la réforme. La libéralisation de l'apprentissage et la création d'un compte personnel de formation monétisé directement accessible via une application portent, en effet, de fortes exigences en matière de qualité. Le nouveau système repose sur un référentiel national unique, socle de la future certification qualité dispensée par un certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (Cofrac). Avec l'homogénéisation des règles et l'introduction d'un tiers de confiance, garant de modalités d'audit communes, on passe d'une multiplicité d'approches pour rendre compte de la qualité à un cadre commun équitable et plus lisible. C'est une préoccupation ancienne. L'exigence qualité pour les organismes de formation existe dans la loi depuis 2014. Mais les procédures de contrôle et du suivi de la démarche qualité étaient conduits différemment par les financeurs à travers une multiplicité de dispositifs de reconnaissance, labels, certifications ou simples déclarations. Demain, ils s'appuieront sur un référentiel national commun et devront démontrer leur professionnalisme par un audit assuré dans les mêmes conditions par des certificateurs accrédités. Avec le Datadock⁽¹⁾ les organismes de

formation ont réalisé un travail de formalisation de leurs process. C'est une première pierre à l'édifice. Toutefois, la démarche qualité est encore trop souvent perçue comme une contrainte réglementaire pour accéder à des fonds mutualisés et non pas comme un levier de management. Le nouveau système devrait être l'opportunité pour les organismes de formation de mettre en place des outils d'optimisation de leur activité et de gestion des risques.

QDF : Que faut-il retenir du nouveau référentiel qualité ?

L. L. : Si le nouveau référentiel reprend l'essentiel des éléments de la loi de 2014, il va plus loin, formalise ce qui restait parfois implicite et précise les exigences. Son articulation reprend les différentes étapes de la conception de l'action de formation dans une approche d'engagement de services. De nouveaux indicateurs consolident la démarche qualité. C'est le cas de l'analyse du besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise ou le financeur ou encore de la définition des objectifs opérationnels et évaluable de la prestation. Un septième critère a par ailleurs été ajouté. Il s'agit de la capacité d'un organisme de formation de s'inscrire dans son environnement socio-économique autour de la veille réglementaire et du suivi des évolutions des métiers et compétences, la co-construction dans les formations en situation de travail ou encore l'accompagnement de leurs stagiaires. Avec ce référentiel national, les prestataires savent avec précision ce qu'ils doivent mettre en œuvre.

QDF : Que prévoit l'audit de certification ?

L. L. : La démarche d'audit représente le principal changement. Le Datadock était fondé sur



1. Base de données partagée par la majorité des Opca et des Opacif, qui certifie le respect par les organismes enregistrés des vingt et un indicateurs définis à partir des six critères qualitatifs figurant dans le [décret qualité de la précédente loi](#)

une logique déclarative accompagnée de contrôles a posteriori réalisés parfois par plusieurs financeurs. Avec le nouveau système, les organismes de formation devront démontrer leur professionnalisme lors de l'audit, communiquer sur leurs outils et sur la manière dont ils vont mettre en œuvre les indicateurs. Les modalités sont fixées par la loi et l'accréditation sécurise l'offre des certificateurs. Le parcours de certification comprend un audit initial au cours duquel le certificateur peut émettre des recommandations d'amélioration, un audit de suivi et l'audit de renouvellement au bout de trois ans. Des aménagements sur les modalités d'audit ont été prévus pour les prestataires référencés au Datadock et déjà certifiés.

Après la première brique de la démarche qualité posée par la réforme de 2014, la loi du 5 septembre 2018 instaure de nouvelles règles applicables au 1^{er} janvier 2021. Pour les 40763 organismes de formation datadockés dont 6000 certifiés, il s'agit dès maintenant de s'approprier le dispositif et engager si besoin des transformations. Centre Inffo organise une session d'information le 4 avril prochain en présence des différents acteurs de la démarche qualité.

**Loïc Lebigre [interviewé];
Catherine Trocquemé**

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 20 mars 2019

LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE OUVRE DES PERSPECTIVES AUX ORGANISMES DE FORMATION (SYNOFDES)

Le Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (Synofdes) fait le point sur la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Michel Clézio, son président, s'interroge notamment sur celle du système de certification qualité. Ses adhérents se montrent intéressés par la réforme de l'apprentissage.

Le Quotidien de la formation : Comment abordez-vous le futur système de certification de la qualité ?

Michel Clézio : Dans l'ensemble, nos positions ont été prises en compte dans les groupes de travail consacrés au référentiel. Nous avons cependant des interrogations quant à la mise en œuvre du nouveau système. Les organismes de formation auront 15 à 18 mois pour se mettre en conformité ce qui risque de poser des questions sur le plan pratique. Les organismes certificateurs seront-ils en mesure de certifier des dizaines de milliers de prestataires pendant ce laps de temps ? Peut-être faudra-t-il prévoir des mesures transitoires pour ceux qui disposent déjà de certifications ou de labels reconnus. La question du contrôle de la qualité des intermédiaires de type plateformes qui mettent en relation des prestataires de formation avec des formateurs indépendants nous semble encore floue notamment en ce qui concerne les procédures qu'ils doivent engager avec leurs sous-traitants lorsque ceux-ci sont des milliers. Dès que les textes réglementaires seront publiés nous organiserons des sessions d'information spécifiques pour nos adhérents dans la continuité du tour de France que nous avons entamé pour les sensibiliser aux dispositions de la réforme.

QDF : Quels sont les sujets qui reviennent dans le cadre de ce tour de France ?

M.C : Nos adhérents se montrent intéressés par

la réforme de l'apprentissage. Elle leur offre en effet la possibilité d'élargir leur offre en devenant centre de formation d'apprentis ou en accompagnant les entreprises dans leur projet de création de CFA. La désintermédiation du compte personnel de formation (CPF) est un sujet qui revient souvent dans les échanges. Cette mesure va amener les organismes de formation qui avaient l'habitude de répondre à des demandes de financeurs à changer de posture : communiquer directement auprès des bénéficiaires, adopter une culture de l'accueil et de l'évaluation différente. Tout cela va dans le bon sens mais peut nécessiter, pour certains, des changements culturels en interne.

QDF : Quel sera l'opérateur de compétences de la branche des organismes de formation ?

M.C : Nous avons tenté de trouver un accord pour la [désignation d'un opérateur de compétences](#). Mais il n'y a pas eu consensus au sein de la branche professionnelle. Au niveau du Synofdes, nous avons décidé de revenir au choix initial de notre gouvernance : à savoir l'opérateur de compétences de la cohésion sociale auquel adhèrent les acteurs des services de l'emploi et de l'insertion. Cette option nous semble cohérente car elle offre des possibilités de travail transversal en termes d'évolution des compétences des salariés de nos organisations. À défaut d'accord au sein de la branche c'est le gouvernement qui tranchera. Mais à l'heure qu'il est nous ne savons pas sur quels éléments s'appuiera sa décision. Si toutefois un autre opérateur de compétences nous était affecté, nous y adhérons avec la volonté de travailler de manière constructive à la gestion et au développement des compétences des salariés.

Estelle Durand

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 15 mars 2019

DES « PRÉPAS APPRENTISSAGE » POUR SÉCURISER LES PARCOURS EN ALTERNANCE (BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ)

La question des freins à l'apprentissage a été longuement abordée lors des Master classes de l'alternance, le 12 mars à Beaune (Côte d'Or). Les intervenants ont souligné l'image négative, et souvent erronée, dont souffrait encore l'alternance : elle serait réservée aux « mauvais élèves », cloisonnée à certains métiers... L'importance de l'information et de l'orientation a ainsi été rappelée.

Jean-Philippe Richard, président du Medef Bourgogne-Franche Comté, a insisté sur la nécessité de « faire entrer les jeunes dans les entreprises », afin de leur faire découvrir des métiers. Une mission de découverte que tente d'honorer la Région, en organisant des événements, notamment des salons, dans cette optique. Et en facilitant l'accès aux stages en entreprises à des élèves de seconde, dans le cadre des 53 heures dédiées à l'orientation prévues par la [loi avenir professionnel](#).

Sécuriser les parcours

Mais selon Franck Charlier, conseiller régional délégué à l'apprentissage en Bourgogne-Franche Comté, la sécurisation de ces formations en alternance est également un aspect non négligeable pour les rendre attractives. En ce sens, il évoque les aides dont peuvent bénéficier les alternants, pour l'hébergement, la restauration ou encore le transport. Des aides dont l'avenir reste incertain avec la réforme, a souligné Franck Charlier. « La proximité des lieux de formation est aussi un vecteur d'attractivité quand on est apprenti, a-t-il remarqué, c'est pourquoi il faut sauvegarder les offres de proximité ». Une affirmation qui faisait écho à

des inquiétudes exprimées quant au sort réservé aux CFA ruraux par la réforme.

Développer des « prépas apprentissage » ?

Mais la sécurisation des parcours passe également par une bonne préparation. « En apprentissage, le taux de rupture est de plus de 20 % », note Ourida Lebbal, directrice régionale d'Opcalia, organisateur de ces masters classes. « Ces ruptures s'expliquent en partie par une préparation en amont insuffisante », analyse-t-elle. Lors de cette matinée d'échanges, l'Opcalia a donc choisi de mettre en avant son dispositif de préparation à l'apprentissage : [Terre d'emploi](#). Le principe : identifier des jeunes issus des quartiers prioritaires de la Ville et des milieux ruraux et leur proposer une formation préalable à leur entrée en apprentissage dans des secteurs qui recrutent, notamment dans le milieu du sport. Avant d'entrer en CFA, ces jeunes suivent ainsi différents ateliers. Ils y acquièrent certaines connaissances, ainsi que des compétences professionnelles et personnelles, afin de faciliter leur insertion en entreprise et d'optimiser leurs chances de réussite dans leur parcours. De son côté, [l'Agecif](#) a présenté un dispositif similaire, à destination des travailleurs handicapés. Selon Franck Charlier, l'idée des préparations à l'apprentissage est « de bénéficier d'une étape préalable afin d'affiner son projet : on prend du temps avant afin d'en gagner par la suite. » En octobre dernier, le gouvernement a d'ailleurs lancé un appel à projets pour « déployer des prépas apprentissage ».

Camille Jourdan

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 12 mars 2019

COÛTS-CONTRATS : DANS LE GRAND EST, LES CFA ALSACIENS POURRAIENT ÊTRE AVANTAGÉS

Les CFA du Grand Est font leur promotion auprès des jeunes comme chaque année, en attendant la finalisation des coûts-contrats actuellement examinés par France Compétences. Définis à l'échelle nationale par les branches, ceux-ci devraient être avantageux pour les CFA du territoire alsacien : adossés pour la plupart à des lycées, ils ont souvent des charges moindres que leurs homologues lorrains et champardenais.

Journées portes ouvertes, salons... Ce printemps, comme chaque année, les CFA dont ceux de l'académie de Strasbourg font leur promotion auprès des jeunes pour les inciter à s'inscrire dans leurs filières. Tandis que l'échéance du 1^{er} janvier 2020 et du financement des CFA au contrat se rapproche, ces rendez-vous sont-ils plus importants encore que par le passé ? Pas forcément, à en croire Yannick Scheibling, président de l'Association des directions des CFA d'Alsace. Relatant être « dans l'expectative » quant à la mise en œuvre de la réforme, il ne note pas de changement de stratégie particulier.

Alors qu'un salon de l'apprentissage et de l'alternance s'est tenu ce week-end du 9 mars à Strasbourg, l'organisation relate d'ailleurs avoir eu du mal à mobiliser les CFA : hors CCI et Compagnons, seuls trois ont répondu présent, sur une dizaine contactée.

Aller vers les entreprises

Philippe Vanthournout, président de l'Ardir Grand Est, estime : « Si nous cherchons tous à augmenter nos effectifs, c'est parce que nous avons une population assez importante de jeunes sans solution par rapport à l'emploi. Nous cherchons à les mobiliser pour aller vers les entreprises, mais voulons aussi que celles-ci se sentent suffisamment engagées pour amener les jeunes vers l'emploi. » Il évalue que dans le Grand Est, seules de 15 à 20 % des entreprises sont engagées dans l'apprentissage.

L'un des CFA présents au salon strasbourgeois, le CFA des métiers des arts de la scène basé à Nancy, se trouve dans cette volonté de croissance avec un objectif de 30 jeunes à la rentrée 2019, contre 23 aujourd'hui. Sa directrice, Delphine Ledroit, estime que les coûts-contrats, qui doivent être arrêtés d'ici au 1^{er} avril, devraient a priori permettre de couvrir les charges de sa structure à hauteur de 10000 euros par apprenti. « Il faut savoir que nous sommes situés dans un opéra, ce qui nous en épargne certaines », précise-t-elle.

CFA adossés à des lycées

La même logique prévaut dans les CFA alsaciens. Yannick Scheibling avance que les coûts-contrats devraient être « plutôt avantageux » pour eux. Ils ont « toujours été un peu les soldats raisonnables », considère-t-il, en rappelant tout de même que plus de la moitié des structures de formation en apprentissage alsaciennes sont adossées à des lycées, soit autant de possibilités de réduire leurs charges. Les coûts préfecture actuels des formations alsaciennes apparaissent du fait de cette spécificité locale « très souvent moitié moins élevés » que pour leurs équivalentes lorraines ou champardenaises, précise Philippe Vanthournout.

Nouvelles structures

Pour autant, toute difficulté n'est pas écartée pour les CFA alsaciens, notamment pendant la période transitoire pour les contrats qui seront signés entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} janvier 2020 : « Nos coûts n'étant pas énormes, compte-tenu des obligations supplémentaires que nous allons être obligés de traiter, comme l'aide au permis ou les préfinancements, cela risque d'être compliqué », estime Yannick Scheibling qui n'exclut pas que certaines structures se recréent afin de bénéficier directement des nouveaux coûts.

Bénédicte Weiss

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 20 mai 2019

« DE NOUVEAUX ÉCOSYSTÈMES SE DESSINENT AUTOUR DE L'APPRENTISSAGE » (FRÉDÉRIQUE PLASSON, ADECCO GROUP)

Le groupe Adecco s'est très vite positionné sur le nouveau modèle de l'apprentissage. Dès septembre prochain, le spécialiste de l'intérim ouvrira son propre CFA dédié aux métiers du recrutement. Frédérique Plasson, directrice générale emploi et formation d'Adecco Group analyse pour le Quotidien de la formation les opportunités ouvertes par la réforme.

Le Quotidien de la formation : Quelles sont les grandes évolutions portées par la réforme de la formation professionnelle ?

Frédérique Plasson : La réforme représente une réelle opportunité pour les entreprises. Ces dernières ont besoin de développer et de faire évoluer leurs compétences. L'ouverture du marché de l'apprentissage et une implication plus forte dans la construction des certifications professionnelles peuvent répondre aux enjeux de recrutement et d'attractivité dans un certain nombre de secteurs. En libérant ainsi les initiatives, la réforme fait naître une approche fondée sur le partenariat et la co-construction. En mars dernier, nous avons signé avec les groupes Accor, Korian et Sodexo un accord portant sur la [création d'un CFA commun](#) dédié aux métiers en forte tension de la cuisine et de la restauration. En mutualisant ainsi les ressources, de nouveaux écosystèmes se dessinent autour de l'apprentissage. Les actions impulsées par la Fipa, la Fondation innovations pour les apprentissages, regroupant 13 entreprises va dans le même sens.

QDF : Comment les entreprises s'approprient-elles les nouveaux dispositifs ?

F.P : L'année 2019 est une année de transition marquée par le besoin de s'approprier les nouveaux dispositifs comme la ProA en cours de définition dans les entreprises. Mais il y a une véritable prise de conscience de la nécessité de faire évoluer la politique de formation vers une logique d'investissement. Pour cela, il est nécessaire de se doter d'outils et d'indicateurs capables de mesurer l'efficacité de ses actions et le retour

sur investissement. Dans un contexte de transformation du travail et des métiers, les entreprises n'ont pas le choix. Les plus petites d'entre elles auront besoin d'être accompagnées. Le CPF monétisé et à la seule main du salarié aura, de son côté, un impact fort sur les pratiques de management. Il ne s'agit pas seulement d'un changement technique mais de développer de nouvelles méthodes plus collaboratives et fondées sur la co-construction. Nous avons encore du chemin à faire. Pour nos salariés, le groupe Adecco a lancé une campagne de promotion du CPF. Elle passe également par notre programme de formation des managers.

QDF : Quels sont vos projets en matière d'apprentissage ?

F.P : Outre notre projet de création d'un CFA commun sur les métiers en tension de la cuisine et de la restauration, nous allons ouvrir en septembre prochain notre propre centre dédié aux métiers du recrutement. Si nous ne maîtrisons pas encore tous éléments de notre modèle économique, nous abordons la construction de cette nouvelle formation en apprentissage en entrepreneur et la considérons comme un investissement et une initiative pilote. Nous avons engagé l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles d'un titre de niveau 2. Nous espérons obtenir son inscription d'ici septembre. La réforme, en donnant la main aux entreprises, nous offre l'opportunité de créer une voie d'excellence, d'adosser plus facilement à la formation une promesse d'embauche en CDI et de promouvoir dans son contenu d'autres méthodes de recrutement. Nous avons également travaillé sur la modularisation du parcours. Cette ingénierie permet d'intégrer les blocs de compétences et des dispositifs comme le CPF ou la ProA. Tout est à repenser et il faut innover. Nous restons donc ouverts à des partenariats avec d'autres organismes de formation ou d'autres CFA. Pour cette première rentrée, nous avons prévu trois classes de 15 apprentis.

Catherine Troquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 7 mai 2019

SCHNEIDER ELECTRIC TRANSFORME UNE DE SES ÉCOLES EN CFA

Dès cette année, de jeunes apprentis devraient faire leur rentrée dans l'École grenobloise des métiers de l'énergie du groupe Schneider Electric. Presque centenaire cet établissement va donc, à la faveur de la réforme, trouver un second souffle.

« L'école répond à un enjeu sociétal. Nous proposons des parcours certifiants du BEP à la licence professionnelle destinés à un public de jeunes fragilisés ou en marge du système scolaire. En la transformant en CFA, nous allons pouvoir doubler ou tripler le nombre de nos étudiants dans les trois ans qui viennent », explique Gilles Vermot-Desroches, directeur du développement durable de Schneider Electric. Ouvertes à l'ensemble de la filière électrique, ces formations sont très attendues dans un secteur particulièrement concerné par la transformation des métiers.

Libéralisation

Et cette montée en puissance est désormais possible. « Le nouveau mode de financement au contrat permet de répondre à la forte demande des entreprises », confirme Gilles Vermot-Desroches. Schneider Electric, historiquement positionné sur l'alternance, compte donc saisir l'opportunité de créer des CFA rendue possible par la réforme. Le groupe prévoit de passer de 600 alternants en moyenne à

plus de 1000 dès cette année. Dans le cas de l'École grenobloise, la libéralisation du marché de l'apprentissage injecte un nouveau financement. Même si le modèle économique n'est pas encore complètement arrêté, les niveaux de prise en charge fixés par les branches représentent une bonne base pour accompagner la croissance.

Essaimage

L'approche reste très pragmatique. Schneider Electric n'exclut pas de dupliquer cette initiative dans les territoires ou de nouer des partenariats avec d'autres entreprises. Sur ces axes de développement, l'opérateur de compétences peut jouer un rôle-clé. Il est, en effet, attendu sur l'élaboration de cartographies de l'offre d'apprentissage au sein de la filière ou encore sur l'animation de son écosystème. Avant de se lancer dans l'apprentissage, l'école de l'énergéticien a dû adapter son parcours de formation. Habitué à travailler avec l'Éducation nationale sur les référentiels des titres et des diplômes, elle ne partait pas de zéro. Les séquences ont évolué vers une ingénierie modulaire construite autour de blocs de compétences. Cette nouvelle approche permet de répondre aux entrées en apprentissage tout au long de l'année. Elle pourrait avoir d'autres conséquences. « Il y a un lien à faire avec la formation continue », confirme Gilles Vermot-Desroches.

Catherine Trocquemé

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION
du 24 avril 2019

LES DIRECTEURS DE CFA FRANCILIENS « PLUS CONFIANTS » APRÈS LEUR RENCONTRE AVEC FRANCE COMPÉTENCES

80

directeurs de l'Association régionale des directeurs de CFA d'Île-de-France ont participé le 17 avril à une matinée d'échanges avec le directeur général de France compétences, Stéphane Lardy.

Au centre des débats entre le directeur général de France compétences et les directeurs de CFA, il y avait, bien sûr, les coûts au contrat, dont l'organisme a communiqué les premiers arbitrages le 13 mars dernier (lire notre article). « *Globalement, on est beaucoup plus confiant qu'il y a 4 ou 5 mois, rapporte Pascal Picault, vice-Président de l'Ardrif¹, ce n'est pas le scénario catastrophe, ni l'assèchement des financements que certains craignaient* ». Selon lui, les nouveaux coûts de formation établis par France compétences et publiés sur son site ont fait des gagnants, parmi lesquels le réseau des chambres de métiers, qui pratiquait jusqu'ici des coûts inférieurs. Alors que le réseau ANFA, des services de l'automobile, serait plutôt perdant. « *Au niveau du CFA du groupe La Poste, je m'y retrouve plus ou moins bien selon les formations, mais dans l'ensemble cela va s'équilibrer* », estime Pascal Picault, son directeur. La Poste est un cas particulier puisque, n'appartenant à aucune branche, elle a négocié en direct avec son Opco.

Coûts équilibrés

Mais dans l'ensemble, les branches professionnelles ont bien joué le jeu et défini des coûts équilibrés : « *Les difficultés qui persistent à évaluer le coût de certaines formations sont d'ordre technique ou liées à un manque de temps, mais sur les 30 % de coûts qui posaient problème, il*

n'en reste plus que 10 % ou 15 % ». Deux décrets sont attendus, dont un décret « balai » qui déterminera le coût des dernières formations « orphelines », afin qu'en septembre ou au 1^{er} janvier 2020, toutes aient un coût défini.

Quelques questions restent en suspens. Par exemple, pour une formation qui dure deux ou trois ans, quel coût s'appliquera pour les années restantes ? L'ancien ou le nouveau ? L'Ardrif ne se prononce pas, puisque ses adhérents ne sont pas tous du même avis. Un décret « coquille », qui va réajuster tout ce qui n'aurait pas été prévu par la loi, devra trancher cette question. Autre flou à éclaircir, comment les CFA, notamment les petits, vont-ils financer leurs gros investissements ? « *Car les Régions ne pourront pas aider tous les CFA et les Opco, au début, n'auront pas de fonds* », souligne Pascal Picault.

Rôle régulateur

Hormis ces quelques flottements, l'Ardrif a été rassurée sur le rôle de régulateur de France compétences. « *C'est vraiment la pierre angulaire de régulation de la formation professionnelle, note Pascal Picault, elle devra notamment surveiller que les Opco nous payent dans les temps, donc nous n'hésiterons pas à saisir l'agence en cas de retard de versement.* » Enfin, les directeurs présents ont apprécié des interlocuteurs « *attentifs et très pointus techniquement* ». Stéphane Lardy était accompagné de Michel Ferreira-Maia, directeur de la régulation à France compétences, issu de la DGEFP. Les directeurs sont donc plutôt sereins, même s'ils continueront à être vigilants quant au profil des nouveaux CFA arrivant sur le marché.

Mariette Kammerer



1. Association régionale des directeurs de CFA de L'Île-de-France

INFFO FORMATION N° 955
du 1^{er} au 14 décembre 2019

À la une

LA RÉFORME DONNE DES AILES AUX **COMPAGNONS DU DEVOIR**

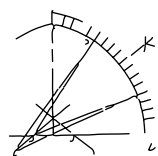
LES COMPAGNONS DU DEVOIR EN ORDRE DE MARCHÉ POUR SAISIR LES OPPORTUNITÉS DE LA RÉFORME

Les Compagnons du Devoir occupent une place à part dans l'écosystème de la formation professionnelle. Héritière d'une tradition millénaire, l'Association ouvrière a su adapter ses parcours et s'apprête aujourd'hui à changer d'échelle, affichant l'objectif de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2020.

Catherine Trocquemé



Depuis un an, les équipes de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France se préparent à la mise en œuvre d'une réforme qui semble taillée sur mesure pour cette association créée en 1941 mais inscrite dans la vieille tradition du compagnonnage. Les héritiers des bâtisseurs de cathédrales ont déjà un pied dans le "nouveau monde". "Nous serons prêts à lancer de nouvelles sessions de formation en apprentissage dès le printemps 2019", annonce Jean-Claude Bellanger, son secrétaire général.



10 000

apprentis
accueillis chaque
année.
Plus de 3 500
en perfectionnement
sur le Tour de France

Doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022

En libéralisant le marché de l'apprentissage et en introduisant le financement au contrat, la loi du 5 septembre 2018 a donné des ailes aux compagnons. Pragmatiques, ils ne laissent rien au hasard pour développer massivement l'apprentissage sur la trentaine de métiers couverts par le réseau. "Nous voulons doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022. Pour cela, nous avons lancé une étude de marché sur tout le territoire afin d'identifier les besoins en compétences et définir un plan de développement sur cinq ans. Nous espérons que le coût au contrat intégrera les coûts de fonctionnement, de transport, de restauration, de mobilité et d'accompagnement personnalisés des jeunes", explique Jean-Claude Bellanger.

Conduite du changement

Dans chaque région, les nouvelles actions de formation cibleront les métiers en tension, comme, en Provence, celui de couvreur. Sur le nouveau modèle économique de l'apprentissage né du

mécanisme du "coût contrat", les CFA des Compagnons du Devoir ont, là aussi, une longueur d'avance. Unique acteur indépendant à disposer du statut d'Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage), l'association a adopté une culture commerciale et d'optimisation des ressources. Des atouts déterminants sur un marché désormais ouvert à la concurrence.

Le plateau de Reims abrite une équipe d'une trentaine de personnes entièrement dédiées aux relations avec les entreprises. Habités à s'adapter, les compagnons savent qu'il faut investir dans la formation de son management composé d'une douzaine de délégués régionaux et des directeurs de CFA. "Depuis plus d'un an, précise le secrétaire général, nous organisons des séminaires avec nos délégués régionaux à raison d'une journée toutes les six semaines. Nous avons travaillé en amont sur les grands axes de la réforme et fait des propositions. C'est une bonne manière de se l'approprier." Il s'agit surtout d'informer le réseau des étapes-clés de la mise en œuvre et de développer les compétences de conduite du changement.

Le choix des certifications

Tradition chevillée au corps, l'Association ouvrière n'a jamais eu peur de l'innovation. En soixante-dix ans, elle a construit de véritables filières d'apprentissage et initié de nouvelles

À la une

LA RÉFORME DONNE DES AILES AUX **COMPAGNONS DU DEVOIR**



3 QUESTIONS À

Michel Guisembert, ancien premier conseiller (président) de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, président du Comité français des Olympiades des métiers

“Mettre en évidence des œuvres et les personnes qui les réalisent”

Comment décririez-vous la pédagogie compagnonnaïque ?

Au mot pédagogie je préfère de loin le mot transmission. Entre quelqu'un qui sait quelque chose et quelqu'un qui veut apprendre. On pourrait faire croire que, pour apprendre un métier, il suffit de regarder des gestes professionnels sur internet. Mais en situation de travail, ce sont des relations humaines qui passent. C'est la base même du compagnonnage ! Nous favorisons aussi le nombre d'individus à rencontrer. Si vous amenez quelqu'un à voyager, il bénéficiera d'un enrichissement

humain, professionnel et culturel considérable.

Quelle a été votre expérience ?

À la fois riche, intense et brève, puisque j'ai fait un Tour de France de cinq ans. Il m'a permis d'apprendre un métier, mais aussi d'apprendre par le métier. À me passionner pour les mathématiques, pour la physique, pour les sciences humaines pour la gestion d'entreprise, enfin tout ce qui est intéressant ! Et qui n'est que le complément de la pratique du métier. J'ai pratiqué mon métier : tourneur, puis fraiseur, ensuite chef d'atelier, en bureau d'études, gérant d'entreprise.

Je serais tenté de dire, une carrière presque normale.

Quels objectifs les compagnons fixent-ils à leurs aspirants ?

Je me suis rendu compte qu'il était nécessaire, parce que nous en avons tous besoin, de mettre en évidence des œuvres et les personnes qui les réalisent. Parce que cela tire vers le haut et que cela montre des voies à suivre. Nous en avons besoin, et ce n'est pas si compliqué que cela d'y arriver. Il suffit de rencontrer ! Des personnes qui partagent des valeurs et aussi une idée de la pratique de métier. Et, tout simplement, d'aimer ce que l'on fait.

Propos recueillis par François Boltz

REPÈRES

LES SOCIÉTÉS COMPAGNONNIQUES

L'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF, fondée en 1941 par le regroupement de sociétés plus anciennes) n'est pas la seule à pratiquer et enseigner les traditions du compagnonnage. Existent également l'Union compagnonnaïque du Tour de France des Devoirs Unis (fondée en 1889), et, notamment, la Fédération compagnonnaïque des métiers du bâtiment (FCMB, fondée en 1952, elle regroupe sept sociétés compagnonnaïques). Autres sociétés : l'Association des compagnons passants tailleurs de pierre, la Fédération des compagnons boulangers et pâtisseries restés fidèles au Devoir, la Cayenne Itinérante, le Compagnonnage Égalitaire, etc.

Le compagnonnage, comme “réseau de transmission des savoirs et des identités par le métier”, a été inscrit en 2010 par l'Unesco sur la liste du patrimoine culturel immatériel de l'Humanité.



Le 19 janvier 2018, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, écoute le témoignage de compagnons. À sa droite, le secrétaire général des Compagnons du Devoir, Jean-Claude Bellanger ; à sa gauche, le député européen Jean Arthuis.

Des compagnons présentent au public un “chef d'œuvre”. Une telle réalisation permet de d'être reçu “compagnon-fini”.

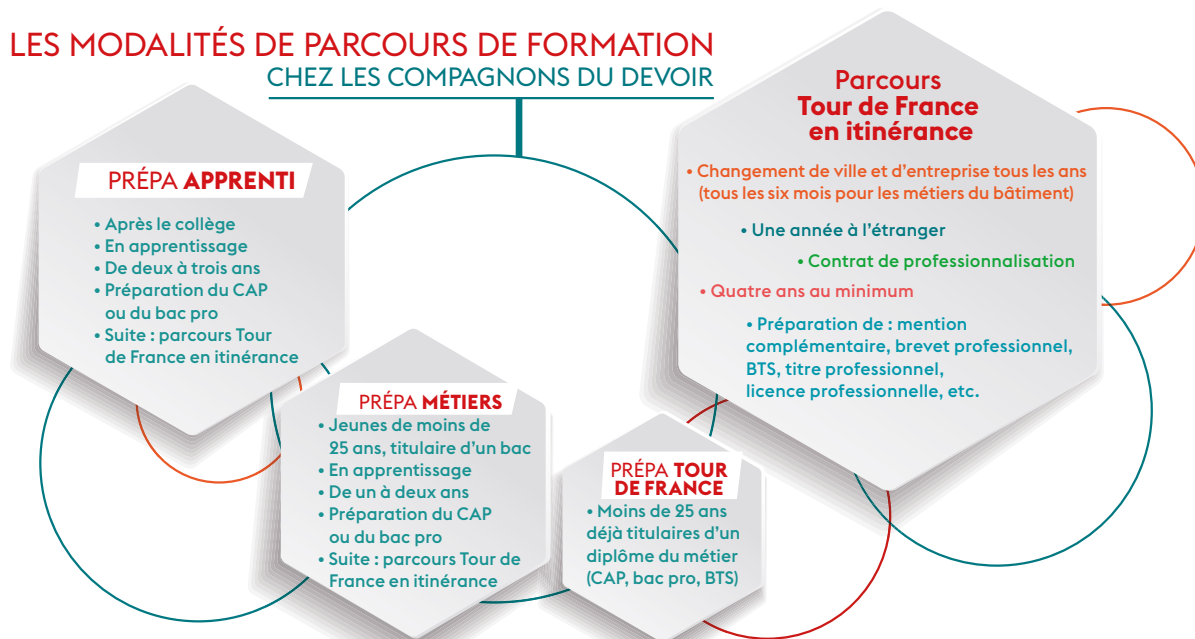


À trente-neuf ans, Jérémy Mosnier a été élu président des Compagnons du Devoir et du Tour de France le 12 juin 2018. Il veut doubler le nombre d'apprentis formés par l'association.

À la une

LA RÉFORME DONNE DES AILES AUX **COMPAGNONS DU DEVOIR**

LES MODALITÉS DE PARCOURS DE FORMATION CHEZ LES COMPAGNONS DU DEVOIR



1 CFA national • 15 CFA régionaux + 19 annexes • 58 Maisons (hébergement et restauration).

Chez les Compagnons du Devoir, les corps de métiers se réunissent chaque année lors de Congrès Métiers. Ici, en mai 2017, lors du Congrès des Compagnons Mécaniciens, serruriers et fondeurs.



et de l'efficacité", affirme Jean-Claude Bellanger. Enfin, autre axe majeur de la réforme sur lequel les compagnons se sont déjà engagés, l'innovation pédagogique et la digitalisation.

Soudés autour de valeurs communes

L'association a ainsi mis en place des classes inversées dans ses CFA. "Nous accueillons de plus en plus de jeunes en situation de décrochage pour qui l'expérience de l'apprentissage théorique a été compliquée", confirme Jean-Claude Bellanger. Dans cette approche pédagogique, l'entreprise est placée au centre de la formation et le formateur s'y déplace une journée par mois pour accompagner le jeune et sécuriser son parcours. Les outils de e-learning complètent le dispositif. En 2018, 150 jeunes auront bénéficié de cette nouvelle formule amenée à se déployer dans les années à venir. Portés par une communauté soudée autour de valeurs communes, les Compagnons du Devoir restent inclassables. Cette neutralité facilite les partenariats avec tout le monde. La banque d'affaires JP Morgan participe au financement de nouveaux outils de réalité virtuelle.

Demain, l'Association ouvrière proposera des prestations aux grandes entreprises désireuses de créer leur CFA ou travaillera avec des structures d'accueil de jeunes décrocheurs pour les intégrer dans leurs sessions d'apprentissage. Une liberté qui fait la force des compagnons – et qu'ils préservent jalousement. ●

- approches pédagogiques. Fruit de choix stratégiques décidés entre 2008 et 2014, ce positionnement en fait, aujourd'hui, un acteur bien armé pour cette réforme. En 2008, le Conseil d'orientation des Compagnons du Devoir, composé des élus des provinces et des élus des métiers, décide d'élargir les parcours pour proposer des formations du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à la licence professionnelle. Développé avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), ce cursus valide notamment les expériences acquises lors du Tour de France par un BTS. En 2014, les Compagnons du Devoir choisissent la certification Iso 9001 pour organiser leur démarche qualité. "L'engagement sur cette certification exigeante nous a apporté de la rigueur, de l'exigence

2019

Téléchargez le dossier documentaire sur
www.ressources-de-la-formation.fr



© Shutterstock



Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel

- Synthèse de la mise en œuvre de la loi
- Evénements-clés
- Ressources documentaires
- Mises à jour régulières

Toute la documentation sur la formation et l'orientation professionnelles



Contact documentation : Laurence Le Bars - l.lebars@centre-info.fr
www.centre-info.fr - www.ressources-de-la-formation.fr



Centre Inffo

PRÉSENTE

UHFP

L'UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Save the date !

LES 29, 30 ET 31 JANVIER 2020
À BIARRITZ

À vos agendas !

Des questions ?

- ◆ contact.commercial@centre-inffo.fr
- ◆ www.centre-inffo.fr/uhfp

Devenir partenaire de la 17^e UHFP :

- ◆ Guillaume Fournier > 01 55 93 92 01
- ◆ Mirjana Maravic > 01 55 93 91 90



Depuis plus de 40 ans, Centre Info décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, dotée d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Centre Info met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.



ISBN: 978-2-84821-276-0

Centre Inffo
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél.: 01 55 93 91 91 • www.centre-inffo.fr

