



ACTALIANS
Développeur de compétences

REVUE DE PRESSE

Septembre / Octobre 2018

SOMMAIRE

Actalians / Opcas Pepss

Grandes manœuvres autour d'un grand Opcos des métiers de proximité et de l'artisanat (*Centre Inffo*)

L'U2P milite pour son Opcos des métiers de proximité et de l'artisanat (*Centre Inffo*)

Opcas des services de proximité : la CFDT, seule organisation syndicale à ne pas signer l'accord constitutif (*AEF*)

La branche des boucheries et charcuteries artisanales choisit Pepss (*AEF*)

Opcos de l'artisanat : la CPME propose... Agefos PME (*Entreprise & carrières*)

Opérateurs de compétences

Les branches ont quatre mois pour rebattre les cartes (*Entreprise & carrières*)

« Nous ne sommes pas dans une logique de mercato à l'ancienne » déclare René Bagorski (*News tank rh*)

Stéphane Lardy est nommé préfigurateur de France compétences (*AEF*)

Les Opcos auront un rôle majeur dans le développement des Afeats (*News tank rh*)

Branches

L'artisanat reste le premier employeur d'apprentis de France (*Centre inffo*)

Artisanat : Bernard Stalter (Unec) élu président de la Cnams (*News tank rh*)

Possibilité pour les branches de gérer les contributions des non-salariés (*News tank rh*)

Fusion des branches : « L'administration dispose désormais des pleins pouvoirs » déclare Karen Gournay, FO (*News tank rh*)

Réforme de la formation

15 sujets de négociation pour les branches professionnelles (*News tank rh*)

La Cour des comptes s'en mêle (*Entreprise & carrières*)

Calendrier 2018 de l'examen des projets de décrets et d'arrêtés (*Centre inffo*)

Accélération du calendrier de la réforme de l'apprentissage, note de la DGEFP (*News tank rh*)

CPF monétisé : le tarif de la discorde (*Entreprise & carrières*)

Recadrage de la communication des organismes de formation sur la monétisation du CPF (*Centre inffo*)

Nouvelle définition de l'action de formation : « une rupture » affirme Stéphane Rémy, DGEFP (*News tank rh*)

Questions au président du Copanef sur l'Action de formation en situation de travail (Afeats) (*Entreprise & carrières*)

17 SEPTEMBRE 2018

Grandes manœuvres autour d'un grand Opco des métiers de proximité et de l'artisanat

Les artisans vont-ils obtenir avec la réforme l'opérateur qu'ils revendiquent depuis longtemps ? Pas tout à fait. Mais la cartographie des futurs opérateurs de compétences proposée par le rapport Marx-Bagorski ouvre une brèche. Les auteurs ont retenu un opérateur dédié aux « services de proximité et artisanat ». Ce champ couvrirait les artisans, les professions libérales, les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. Un choix dont se félicite l'U2P (Union des entreprises de proximité).

L'U2P (Union des entreprises de proximité) travaille depuis plusieurs mois sur un projet d'Opco (opérateur de compétences) en s'appuyant sur Actalians, l'actuel Opca des professions libérales. *« Nous avons abouti à un projet d'accord le 13 juillet dernier. Nous espérons le finaliser fin octobre, début novembre »*, confirme au *Quotidien de la formation* Pierre Burban, secrétaire général de l'U2P. Restera ensuite le plus délicat, convaincre les branches de cette filière de rejoindre le nouvel Opca, baptisé Opca Pepss. La boucherie et la coiffure auraient déjà donné leur feu vert.

Une logique économique

La proposition construite par Opca Pepss reprend les grandes orientations inscrites dans la loi et colle avec les préconisations du rapport Marx-Bagorski. On y retrouve une logique économique autour des métiers de proximité et de l'artisanat. *« Ce sont des activités caractérisées par une relation directe avec les clients, des circuits courts, un ancrage territorial fort ou encore par un environnement réglementaire contraignant »*, nous précise Arnaud Muret, directeur général d'Actalians. L'actuel Opca des professions libérales avance son savoir-faire et ses outils adaptés aux spécificités des plus petites entreprises. Actalians a ainsi conçu une offre de services multicanale combinant des outils en ligne, une plateforme téléphonique et un réseau de conseillers répartis sur tout le territoire. Son centre de R&D pousse les sujets de digitalisation et développe des solutions innovantes autour de thématiques identifiées comme stratégiques par les branches adhérentes : recrutement, pratiques managériales, nouvelles modalités de formation ou encore accompagnement des individus dans leurs parcours.

De nouvelles compétences

Le projet Opca Pepss anticipe les compétences nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles missions qui seront confiées aux opérateurs de compétences. Parmi elles, des data-scientists épaulés par des économistes ou des sociologues pour analyser les transformations des métiers ;

des contrôleurs de gestion pour établir le coût des contrats d'apprentissage ou encore des spécialistes de l'ingénierie de certification.

« *Les règles de gouvernance doivent garantir la prise en compte des besoins de toutes les branches adhérente* », ajoute Pierre Burban qui rappelle que celles de l'U2P reposent sur le vote à l'unanimité. L'initiative portée par l'organisation patronale est aujourd'hui la seule qui se positionne sur l'opérateur de compétences des « services de proximité et de l'artisanat ». Mais le chemin est encore long pour fédérer les branches de ce champ qui sont, à ce jour, éparpillées dans de nombreux Opcv. Les délais, eux, sont courts. Il ne reste que quelques mois aux branches pour choisir leur opérateur de compétences. Au 1er janvier 2019, l'État reprendra la main et pourra en désigner un d'office à toutes celles qui ne l'auraient fait. Date butoir des derniers agréments, le 1er avril 2019.

Catherine Trocquemé

L'U2P milite pour son Opco des métiers de proximité et de l'artisanat

Recevant Muriel Pénicaud aux Rencontres de l'U2P organisées à la maison de la Mutualité à Paris jeudi 27 septembre, Alain Griset a insisté sur un point clé de la mise en oeuvre de la réforme. *"La réussite de la réforme repose sur un outil adapté aux plus petites entreprises. Nous avons entamé des négociations pour transformer Actalians en Opco des métiers de proximité et de l'artisanat. Nous devrions aboutir bientôt à un accord et espérons obtenir votre accord"*, a lancé le président de l'U2P qui précise, dans son intervention, que ce projet s'inscrit dans les propositions du rapport Marx-Bagorski remis au gouvernement le 6 septembre dernier. La ministre du Travail a, de son côté, pointé les nouvelles dispositions de la loi en faveur de l'apprentissage et du développement de la formation professionnelle dans les PME TPE. *"Nous avons voulu déverrouiller les freins au développement de l'apprentissage, simplifier le système et donner davantage de pouvoir aux branches. Ces dernières doivent prendre en compte les plus petites entreprises, si besoin à travers des accords types"*. Le message de la ministre était clair : tout a été fait pour replacer les entreprises au centre du système d'apprentissage et de la formation professionnelle. A elles, désormais, de faire leurs preuves.

Un Opco dédié

Ce 27 septembre, dans l'atelier thématique sur l'apprentissage et la formation, les représentants de l'U2P sont revenus sur la nécessité de créer un opérateur de compétences des métiers de proximité et de l'artisanat. *"Jusqu'à présent nos métiers étaient éparpillés dans de nombreux Opca. Il faut que les branches se rendent compte de l'importance de disposer d'un Opco sur notre périmètre, adapté à nos spécificités"*, martelle Laurent Munerot, président de la commission éducation, orientation et formation de l'U2P. Pour les petites entreprises, les enjeux sont stratégiques. C'est, en effet, l'Opco qui appuiera les branches dans l'établissement des "coûts au contrat" dans l'apprentissage, pierre angulaire du modèle économique des CFA. C'est aussi l'Opco qui les accompagnera dans leurs politiques de formation professionnelle dans un contexte de transformation des métiers et de tension sur le recrutement. L'U2P s'est positionné très tôt sur un Opco des métiers et de l'artisanat et en fait aujourd'hui une large promotion. Il s'agit de fédérer le plus grand nombre de branches possible, le plus rapidement possible.

Le maillon faible

Les adhérents de l'U2P saluent les mesures de simplification de l'apprentissage et la prise en compte, dans la réforme, de la particularité des plus petites entreprises. Mais ils restent inquiets. *"Cela ne me dit pas comment les jeunes vont avoir envie d'entrer en apprentissage. Nous avons beaucoup de mal à les recruter"*, confie un entrepreneur en maçonnerie. Parmi les leviers de développement de l'apprentissage, la réforme de l'orientation les laisse encore sceptique. *"Nous avons recentrer l'orientation dans les régions, au plus proche du terrain"*, précise Alain Druelles de la DGEFP lors d'un atelier consacré à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Mais aux yeux de beaucoup d'entrepreneurs, c'est au niveau du parcours scolaire que le bât blesse. Muriel Pénicaud a annoncé la mise en place de 54 heures par an consacrées à la découverte des métiers pour tous les élèves de la 4^{ème} à la 3^{ème}.

Catherine Trocquemé



15 OCTOBRE 2018

Opca des services de proximité : la CFDT, seule organisation syndicale à ne pas signer l'accord constitutif

L'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'exception de la CFDT ont signé le projet d'accord constitutif de l'Opca des services de proximité et de l'artisanat, porté par l'U2P (dit Opca Pepss). Ce nouvel organisme paritaire interprofessionnel devrait réunir les secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales. Il s'appuiera sur Actalians, l'actuel Opca des professions libérales, de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé. L'accord constitutif était ouvert à la signature depuis le 19 juillet 2018. "Nous soutenons le rapprochement proposé par le rapport Marx-Bagorski pour l'Opco 10, mais notre logique est de créer des opérateurs de compétences et non de redéfinir les périmètres actuels des Opca", indique à AEF info Yvan Ricordeau, secrétaire national de la CFDT chargé de la formation professionnelle.

Florianne FINET

La branche des boucheries et charcuteries artisanales choisit Pepss comme opérateur de compétences

"La Boucherie est la première branche de l'alimentation de détail à avoir désigné l'Opca Pepss comme opérateur de compétences et appelle les autres branches à la rejoindre", a fait savoir la confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs, le 12 octobre 2018. L'accord signé par les partenaires sociaux de cette branche qui représente 80 000 emplois dont 47 000 salariés, "s'inscrit dans la logique des travaux menés par l'U2P [...] avec l'appui de l'APCMA, afin de constituer l'Opca Pepss, soutenu dès le début par la CFBCT", souligne l'organisation patronale.



Jeudi 11 octobre 2018, les partenaires sociaux de la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, ont désigné l'Opca Pepss en qualité de futur opérateur de compétences. "La Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT) se félicite de cet accord pour lequel elle a entrepris, dès 2017, des échanges avec ses partenaires sociaux", souligne la CFBCT vendredi 12 octobre, tandis qu'actuellement l'Opca de la branche est Agefos-PME.

Cet accord "s'inscrit dans la logique des travaux menés par l'U2P et les familles qui la composent, avec l'appui de l'APCMA, afin de constituer l'Opca Pepss, soutenu dès le début par la CFBCT qui a notamment appuyé le projet lors d'un entretien avec le cabinet de la ministre du Travail en juillet", poursuit l'organisation patronale. "Le rapport Marx-Bagorski a conforté la position de la CFBCT qui entend continuer à jouer un rôle moteur dans les semaines et mois à venir. À ce titre, la Boucherie est la première branche de l'alimentation de détail à avoir désigné l'Opca Pepss et appelle les autres branches à la rejoindre."

Le secteur de la Boucherie représente un total de 80 000 emplois, dont 37 000 salariés et 10 000 apprentis.

Cédric MORIN

FORMATION

OPCO DE L'ARTISANAT : LA CPME PROPOSE... AGEFOS PME

Bousculade en vue autour du futur Opérateur de compétences de l'artisanat et des services de proximité. L'U2P a entamé dès le mois de juin une négociation avec les syndicats pour transformer Actalians (Opca des professions libérales) en Opco chapeautant l'ensemble de l'artisanat et du monde libéral. Une initiative qui suscite des vocations... à la CPME, notamment. Son président, François Asselin, a adressé, mi-septembre, une lettre à son homologue de l'U2P, Alain Griset, pour lui suggérer de construire cet Opco à partir d'Agefos PME, l'Opca interprofessionnel de la galaxie CPME

dont le devenir est fortement remis en question par le rapport Marx-Bagorski. « Le futur Opco de l'artisanat peut passer par Agefos PME... ou Agefos PME peut le devenir ! », explique François Asselin. Argument avancé par le président de la Confédération des petites et moyennes entreprises : la forte présence d'Agefos PME sur les territoires (16 délégations régionales et 137 conventions financières territoriales, y compris dans les DOM) lui permettant d'assurer le « service de proximité » aux PME et TPE qui constitue l'une des pierres angulaires du

cahier des charges des futurs Opérateurs de compétences. Un argument de poids, même si l'effectif des « conseillers TPE » d'Agefos PME a largement diminué à l'issue de sa restructuration de 2014-2015. Les artisans vont-ils saisir la main tendue ? Les chances sont maigres. De source proche du dossier, quatre confédérations syndicales (CGT, CFTC, CFE-CGC et FO) ont déjà approuvé le principe de la transformation d'Actalians en Opco. Seule la CFDT - peu représentée chez les salariés de TPE - rechigne à donner son approbation. 

B. D'A.

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

OPCO : LES BRANCHES ONT QUATRE MOIS POUR REBATTRE LES CARTES

Jean-Marie Marx et René Bagorski ont rendu leur rapport sur la construction des futurs opérateurs de compétences. Aux 20 Opcas actuels succéderaient 11 « Opco » organisés « autour de champs de cohérence et de pertinence économiques forts ». Dans ce scénario, le sort des deux interpros, Agefos PME et Opcalia, reste incertain.

forme de 2009 qui avait vu les organismes passer de 65 à 20 sur la base d'un montant de collecte des fonds mutualisés de la formation minimal fixé à 100 millions d'euros par an, mais bien de tout remettre à plat et laisser les branches professionnelles décider de leur affiliation en fonction de 11 secteurs « économiquement cohérents » bien identifiés (voir tableau). Un changement de braquet « logique », selon Jean-Marie Marx, puisque ladite collecte, qui constituait la mission historique des Opcas, sera transférée aux Urssaf au 1er janvier 2021. Charge, demain, aux futurs Opco d'assurer de nouvelles missions : la gestion des fonds dédiés à l'alternance et au plan de formation mutualisé des PME de moins de 50 salariés, l'accompagnement des

branches dans leurs politiques de certification et de GPEC, le service de proximité aux entreprises et la prospective sur les métiers d'avenir.

« DEMAIN, TOUS LES OPCA SONT AMENÉS À DISPARAÎTRE »

Dans ces conditions, pas de demi-mesures : « Demain, tous les Opcas sont amenés à disparaître », affirmait clairement René Bagorski à l'occasion d'une rencontre avec l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), le 12 septembre. Pour autant, dans certains des 11 secteurs (BTP, industrie, culture), la remise à plat devrait se révéler simple, le champ de l'Opco recouvrant celui de l'Opcas. Ailleurs, le challenge risque d'être plus corsé, notamment dans le cas

d'Opco construits autour de branches et de secteurs multiprofessionnels, mêlant organisations patronales relevant de la négociation interpro et d'autres n'en relevant pas, à l'image du futur opérateur de compétences de l'agro-alimentaire où les patrons de l'agriculture (FNSEA en tête) devront faire un peu de place à d'autres fédérations d'employeurs, mais adhérentes Medef ou CPME.

Reste la situation incertaine des deux « interpros » Agefos PME et Opcalia, situés respectivement dans les galaxies de la CPME et du Medef. À eux deux, ils réunissent plus de 80 branches et, surtout, disposent d'une implantation territoriale inégalée par les autres Opcas. S'ils n'apparaissent pas dans les 11 secteurs, le rapport précise quand même que « leur ancrage territorial précieux devra être un point d'appui pour le nouveau paysage des opérateurs de compétences ».

Ce que confirme Céline Schwebel, la présidente CPME d'Agefos PME : « Certaines de nos activités se situent en dehors du radar du rapport. C'est le cas des secteurs de l'énergie, des services à la personne ou de proximité, par exemple. » Agefos PME mise également sur son réseau de 85 implantations de proximité, y compris dans les DOM, pour séduire les branches à l'aube de ce nouveau mercato. Quoi qu'il en soit, ces dernières devront faire vite : elles n'ont que quatre mois pour désigner leur Opco. Faute de quoi l'exécutif le fera pour elles...

BENJAMIN D'ALGUERRE

On efface (presque) tout et on recommence ! Telles sont en substance les conclusions du rapport rendu par Jean-Marie Marx (ancien directeur de l'Apec et Haut-Commissaire à la transformation des compétences) et René Bagorski (président de l'Association française de réflexion et d'échanges sur la formation) le 6 septembre à la ministre du Travail concernant les Opérateurs de compétences (Opco), ces futurs organismes paritaires qui doivent succéder aux Opcas dès le 1^{er} avril 2019. Cette fois, il ne s'agira pas d'appeler à la fusion des Opcas comme cela avait été le cas lors de la précédente ré-

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES PAR SECTEUR	OPCA ACTUELS PRÉSENTS SUR CE CHAMP
Agriculture et transformation alimentaire (agriculture, production maritime, transformation alimentaire)	FAFSEA (agriculture), OPCALIM (alimentaire), interpro
Industrie	OPCAIM (métallurgie), OPCA DÉFI (plasturgie, chimie, pétrole), OPCA 3* (industrie de l'ameublement, du bois, matériaux de construction, papiers-cartons) interpro
Mobilité (transport routier, ferroviaire, maritime, aérien, services automobiles)	Opca Transport et Services (transport routier, propriété), ANFA (services de l'automobile) interpro
Construction (bâtiment, BTP)	CONSTRUCTYS (BTP / bâtiment) interpro
Commerce	FORCO (grande distribution et commerce de détail) INTERGROS (grossistes) interpro
Services financiers et conseil	OPCABAIA (banques non-mutualistes et assurances) FAFSEA (agriculture) FAFIEC (métiers du conseil) UNIFORMATION (protection sociale) interpro
Santé	ACTALIANS (hospitalisation privée) UNIFAF (social et médico-social à but non lucratif)
Culture et médias	AFDAS (culture et communication) OPCA CGM (industries graphiques) interpro
Cohésion sociale	UNIFAF (social et médico-social non lucratif) UNIFORMATION (économie sociale, protection sociale, habitat social)
Services de proximité et artisanat	ACTALIANS (prof. libérales et hospitalisation privée), CONSTRUCTYS (bâtiment) OPCA 3* (industrie de l'ameublement et du bois) FORCO (commerce de détail) OPCA CGM (industries graphiques) OPCALIM (alimentaire) FAFIH (hôtellerie, restauration) interpro
Travail temporaire, propriété et sécurité	Opca Transport et services (transport routier, propriété) FAFET (travail temporaire)

Opco : « Nous ne sommes pas dans une logique de mercato à l'ancienne » (René Bagorski, Afref)

« Le vieux monde n'existe plus » et les Opca n'échappent pas à la règle. « La transformation des Opca en opérateurs de compétences prévue par la loi du 05/09/2018, contrairement aux réformes précédentes, suppose un changement de métiers et de missions. Nous ne sommes pas dans une logique de "mercato" comme celle que nous avons connue précédemment », déclare René Bagorski, président de l'Afref et co-auteur du rapport sur les Opco remis à la ministre du Travail, le 06/09/2018.

Il s'exprimait dans le cadre d'une rencontre organisée le 08/10/2018 pour les adhérents de l'Afref, sous la forme d'une « Discut'Action », ou controverse sur la transformation des Opca en Opco. Les juristes et consultants Jean-Pierre Willems et Jean-Marie Luttringer étaient les invités de cette « Discut'Action ».

Dans le cadre de ces échanges, René Bagorski a fait état de certaines « interrogations » devant la pratique de « directeurs d'Opca qui sont mandatés par leur CA pour démarcher des branches susceptibles de les rejoindre » au sein d'un des 11 Opco mentionnés dans le scénario-cible du rapport.

Contrairement à la volonté de certains dirigeants d'Opca, « il n'est pas question non plus de construire un grand immeuble (l'Opco d'accueil) composé d'appartements autonomes (ex-Opca qui rejoindraient l'Opco) », dit-il.



Changement de paradigme

La transformation des Opca en opérateurs de compétences est « un changement de paradigme », déclare René Bagorski, président de l'Afref et co-auteur du rapport sur les Opco remis à la ministre en septembre 2018. « Le vieux monde n'existe plus, dit-il. La transformation des OPCA en opérateurs de compétences prévue par la loi du 05/09/2018,

contrairement aux réformes précédentes, suppose un changement de métiers et de missions. **Nous ne sommes pas dans une logique de “mercato” comme celle que nous avons connue précédemment.** »

La commande de la ministre du Travail aux auteurs du rapport était claire :

« **Cette transformation nécessite :**

- **une forte cohérence du champ d'intervention des opérateurs de compétences**
- **et un renforcement sans précédent du service de proximité**, notamment au service des TPE/PME »,

peut-on lire dans la lettre de mission de Jean-Marie Marx (ex-président du Cnefop) et René Bagorski. Afin qu'ils assurent « avec efficacité et efficience » leurs nouvelles missions, les partenaires sociaux des branches sont invités à négocier, d'ici le 31/12/2018, une évolution de leur périmètre d'intervention. À défaut d'accord, l'État désignera le rattachement des branches.

Mettre fin à des pratiques clientélistes (René Bagorski)

« Ce n'est un exercice facile. **On nous reproche de remettre en question des pratiques qui fonctionnent depuis plus de 30 ans.** C'est possible, mais il est peut-être temps aussi de mettre fin à des pratiques clientélistes et de revoir le fonctionnement des opérateurs de compétences avec pour objectif de les mettre au service des branches et des entreprises », observe le président de l'Afref.

Il fait part de « son étonnement » face à la pratique de certains « directeurs d'Opca qui sont mandatés par leur CA pour démarcher des branches susceptibles de les rejoindre » au sein d'un des 11 Opco mentionnés dans le scénario-cible du rapport.

Contrairement à la volonté de certains dirigeants d'Opca, « **il n'est pas question non plus de construire un grand immeuble (l'Opco d'accueil) composé d'appartements autonomes** (ex-Opca qui rejoindraient l'Opco) », déclare le rapporteur.

C'est **toute l'ambiguïté de cette réforme** lui répond Jean-Pierre Willems, l'un des acteurs de la controverse du 09/10/2018 : « **On demande aux secteurs de se placer dans une démarche de négociation collective alors que l'objectif est de désigner un opérateur technique.** » Et « il paraît assez logique, lorsqu'on cherche à créer un opérateur qui va rendre des services, de choisir celui qui nous semble être le meilleur ».

De nombreux secteurs ne trouvent pas leur place dans les 11 champs du rapport (J. P Willems)

D'autre part, **si tous les Opca existants peuvent se répartir entre les 11 champs retenus par le rapport, « de nombreux secteurs n'y trouvent pas leur place** (l'eau, le traitement des déchets par exemple) », observe le juriste. Il y a donc une « place naturelle » pour un Opco interprofessionnel. Mais de quelle nature ? Aujourd'hui, l'interprofession accueille les branches qui n'ont pas désigné d'Opca et les entreprises qui ne relèvent d'aucune CCN désignant un Opca. Lorsque l'Urssaf collectera les contributions de ces entreprises, quel Opco leur sera désigné ?

Quel avenir pour le paritarisme ?

Un secteur qui avait anticipé la période de désignation des Opco (les branches professionnelles des industries de transformation et de procédés signataires actuellement hébergées par les Opca Défi et 3+) vient de confirmer son choix et de demander l'agrément de son Opco DEFI +. « Cet accord quasi-unanime (qui représente 22 fédérations industrielles et plus de 700 000 salariés) place l'Etat au pied du mur », selon Jean-Pierre Willems :

- Soit, il respecte le principe de l'autonomie de la négociation collective,
- Soit, « il confirme qu'il n'y aura qu'un seul Opco de l'industrie » (comme le prévoit le rapport), « ce qui pose la question de la frontière entre l'arbitraire et le droit ».

Le consultant s'interroge : « Quel est le sens que ces structures restent paritaires ? » **Les 11 Opco mentionnés dans le rapport « préfigurent-ils les agences de France compétences de demain ? »**

Pour le juriste Jean-Marie Luttringer, le temps de « la gestion paritaire est fini ». **Les Opco vont être créés pour « gérer une période transitoire**, quelque chose qui s'apparente à l'accompagnement d'une fin de vie ». Il fait « le pari » que « dans quelques années, il n'y aura plus d'Opco » et que « les branches vont se muscler, se structurer pour rendre des services à leurs adhérents ». Peut-être auront-elles « le courage de "faire du conventionnel" » en créant leurs propres contributions qui ne seront plus de nature fiscale, « en décidant de mener leur propre vie », et en allant « faire du paritarisme ailleurs ». *« Quelle est la capacité des branches à créer une cotisation détachée de la contribution fiscale, et une association de gestion chargée de gérer cette cotisation ? » Jean-Marie Luttringer, juriste*

Le rapport sur les Opco est « muet » sur la question de la nature de la contribution financière de nature fiscale qui, pendant 40 ans, a structuré les comportements des acteurs de la formation professionnelle. Jean-Marie Luttringer note **au moins « trois défauts » dans le rapport :**

- Le champ de la négociation collective y est malmené (« Il n'y a aucun passage sur cette question dans le rapport ») ;
 - Le droit privé et le droit public s'entrechoquent,
 - Ainsi que le droit de la concurrence.
- « Aucun choix rationnel » n'a été fait dans ce document. Il aurait été « plus simple de dire que France compétences allait élaborer un cahier des charges, lancer des appels d'offres auprès des Opco et que le meilleur gagne ! **Mais qu'on ne fasse pas semblant de recourir à la négociation collective !** »

Le paritarisme un alibi pour le dialogue social ?

Cette thématique sera au cœur de la 3ème université de l'Afref qui aura lieu le 13/12/2018. Jean-Marie Luttringer est invité par René Bagorski à venir débattre de cette question.

<http://fr.afref.org/index.php/universite-de-l-afref/universite-2018>

Le temps politique et le temps social

Le Gouvernement souhaite que « les branches se réapproprient » les Opca/Opco, mais **« elles sont le plus souvent démunies » face à leurs nouvelles responsabilités, aux transformations de leurs outils**, aux nouvelles règles de financement, à la nouvelle gouvernance du système, relève Jean-Pierre Willems.

Contraintes par le temps, « elles font du mercato à la petite semaine et elles savent que l'État reprendra la main si elles ne concluent pas leur accord dans les temps et dans les normes. Résultat : tous les conflits latents dans les branches resurgissent ». **Avec, en toile de fond, le chantier de leur restructuration** et une question : ce travail de regroupement au sein des Opco préfigure-t-il le nouveau paysage des branches professionnelles ?

Le décret général Opco pourrait être publié à la mi-décembre 2018 et les négociations de création des Opco doivent être terminées au 31/12. **« Les règles vont donc être données aux branches une fois qu'elles auront désigné leur Opco, cela manque de sérieux », selon Jean-Pierre Willems.** Certaines branches sont d'ailleurs prises d'une forme de tétanie face aux enjeux et aux délais contraints. Il est peu surprenant dans ce cas qu'elles mandatent leur Opca pour mener la réforme. Dans ce contexte, **le juriste prédit « un taux de mariages forcés (de branches) très haut ».**

Les critères des économistes vs ceux des juristes

D'une certaine manière, **la transformation des Opca en Opco s'inscrit dans la continuité des précédentes**. Celle de 2014 avait réduit le nombre d'Opca, « les faisant passer de 40 à 20 en expliquant aux petits (y compris à ceux qui fonctionnaient bien : vous être trop petits pour exister). Cette fois-ci la logique est la même : **l'efficience semble liée à la taille et l'on mise sur de grands agrégats** », explique Jean-Pierre Willems.

De son côté, Jean-Marie Luttringer regrette que « ***l'affectio societatis* qui signifie que des personnes souhaitant s'associer car elles ont une culture commune ait été sacrifiée** dans cette approche technique » privilégiant la création de grands ensembles.
Le postulat de la taille critique en question

Le postulat de la taille critique qui semble garantir l'efficacité de l'outil a cependant « **évolué sous l'influence des économistes et de leurs critères** » : si la formation ne se traduit pas par une baisse du chômage et une augmentation des salaires, cela signifie qu'elle n'est pas efficace. « Tous les rapports successifs (Cour des comptes, Igas, IGF...) se sont penchés sur la question des frais de gestion notamment, mais leurs auteurs ne se sont jamais demandés si elle avait généré du dialogue social dans tel secteur ou si les outils des partenaires sociaux avaient permis de créer des certifications, par exemple. »

Les grands principes de cette réforme seraient donc dictés par des économistes mais alors, « **comment se fait-il que le rapport (de la mission Opco) ne comporte aucune simulation économique de ce que représenteraient chacun des 11 Opco ?** » s'interroge Jean-Pierre Willems. « **Nous n'avons pas travaillé sur les collectes des Opca mais sur leurs engagements** afin de vérifier que l'activité des branches était capable de répondre aux grands enjeux de société », répond René Bagorski.

Stéphane Lardy est nommé préfigurateur de France compétences



Stéphane Lardy, l'actuel directeur de cabinet adjoint de la ministre du Travail, est nommé préfigurateur de France compétences, annonce le ministère mercredi 17 octobre 2018. Il deviendra ensuite directeur général de "l'institution nationale publique" à compter du 1^{er} janvier 2019, date à laquelle celle-ci sera opérationnelle. Dans cette fonction, il sera amené à préparer l'installation de cette institution appelée à reprendre tout ou partie des missions du FPSPP, du Cnefop, de la CNCP et du Copanef. Dans le même temps, Alain Druelles (DGEFP) intègre le cabinet de Muriel Pénicaud.

La nouvelle institution de régulation de la formation professionnelle et de l'alternance, France compétences, sera officiellement installée le 1^{er} janvier 2019. Si elle sera quadripartite dans sa composition, son statut d'"institution nationale publique" promet une prise de décision qui devrait majoritairement revenir aux pouvoirs publics.

Dans l'attente de la publication du décret relatif à France compétences qui doit notamment préciser sa gouvernance, l'attention des acteurs était portée sur la personnalité qui serait choisie pour assurer la direction générale de l'institution publique.

PRÉFIGURATEUR ET FUTUR DG

C'est Stéphane Lardy, directeur de cabinet adjoint de la ministre du Travail et ancien secrétaire confédéral de Force ouvrière en charge de l'emploi et de la formation professionnelle entre 2007 et 2016, qui est nommé ce jour préfigurateur de France

compétences. Un choix du gouvernement qui peut être vu comme une volonté d'apporter des garanties aux partenaires sociaux en nommant un ancien négociateur qui est aussi une des chevilles ouvrières de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel portant les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Dès le 11 octobre, le ministère du Travail avait confirmé que le préfigurateur aurait vocation à prendre la direction de France compétences début 2019. Dans ses nouvelles fonctions, Stéphane Lardy va être amené à constituer une instance de préfiguration qui sera transformée en France compétences au 1^{er} janvier 2019. Cette instance sera, dans les faits, composée de la future équipe de direction de France compétences. Elle aura notamment pour mission de préparer les premiers actes de l'institution publique, de constituer l'équipe, choisir les locaux ou encore les systèmes informatiques.

LES MISSIONS DE FRANCE COMPÉTENCES

Les missions de France compétences sont posées à l'article 36 de la loi du 5 septembre 2018. Elles seront précisées, au même titre que son fonctionnement et sa gouvernance, par un décret qui devrait être publié d'ici à la mi-novembre 2018. Le PAP (projet annuel de performances) annexé au PLF pour 2019 positionne France compétences parmi les opérateurs du ministère du Travail rattachés au programme 103 (Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi), au même titre que l'Afpa et le Centre Inffo.

L'administration indique dans ce document que "sa mission générale est d'agir en tant qu'autorité de régulation de la qualité et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge de la formation professionnelle et de l'alternance". Pour cela, l'établissement public assurera, entre autres choses, la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des opérateurs de compétences et des régions, le financement des opérateurs du CEP pour les actifs occupés ou encore la gestion et l'établissement du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et du répertoire spécifique.

Le PAP identifie en outre un plafond de 44 emplois pour France compétences dans le budget 2019 de l'État. Ces emplois correspondent aux effectifs du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) qui sont repris par France compétences. Toutefois, ce plafond d'emplois "pourra être réévalué au regard des futures précisions apportées sur les besoins de cet opérateur naissant".

LE PARCOURS DE STÉPHANE LARDY

Titulaire d'un doctorat de sociologie et de deux maîtrises en droit social et en sciences politiques, Stéphane Lardy est directeur de cabinet adjoint de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, depuis le début du quinquennat, en mai 2017. Avant cela, il a effectué l'essentiel

de sa carrière au sein de FO, assumant diverses fonctions avant de rejoindre la FGTA (Fédération générale des travailleurs de l'agroalimentaire, de l'alimentation, des tabacs et services annexes), en 2001.

En 2007, Stéphane Lardy intègre le bureau confédéral de Force ouvrière, prenant la suite de Jean-Claude Quentin sur les dossiers de l'emploi et de la formation professionnelle et devenant ainsi chef de file des principales négociations interprofessionnelles sur le dialogue social, le droit du travail, l'assurance chômage, la sécurisation des parcours professionnels, l'insertion des jeunes...

Stéphane Lardy a notamment été vice-président de Pôle emploi et membre du conseil d'administration de l'Unédic.

ALAIN DRUELLES VERS LE CABINET DE MURIEL PÉNICAUD

Après le départ de Stéphane Lardy, Alain Druelles, qui est depuis près d'un an chef de projet sur les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage au sein de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, rejoint le cabinet de Muriel Pénicaud en tant que conseiller sur les questions de formation professionnelle et alternance.

Avant d'intégrer le ministère du Travail, Alain Druelles a été le directeur de l'éducation et de la formation du Medef de janvier 2015 à fin 2017. Il avait rejoint le Medef national en juin 2006, d'abord en tant que chef du service formation continue jusqu'en juin 2010, puis comme directeur adjoint de l'éducation et de la formation. Il avait précédemment été coordinateur régional pour la formation continue des Medef Haute-Normandie (de 1996 à 2000) puis Île-de-France (2000-2006). Avant cela, il avait auparavant commencé sa carrière en tant qu'assistant de formation puis directeur d'un organisme de formation.

Au titre de ses fonctions au sein du Medef, Alain Druelles a notamment été membre du bureau et président de la commission "territoires" du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) ou encore membre du bureau du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Christophe MARTY

« Les Opco auront un rôle majeur dans le développement des Afest » (S.Lardy, ministère du Travail)

« Dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (du 05/09/2018), nous avons souhaité alléger la définition de l'action de formation. C'est la première fois que la formation en situation de travail est reconnue dans une loi. Nous serons attentifs, dans la rédaction du décret, à conserver toute sa souplesse » à cette modalité de formation, déclare Stéphane Lardy, directeur-adjoint de cabinet de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 02/10/2018, en ouverture du séminaire : « Retour sur l'expérimentation Afest (actions de formation en situation de travail) » co-organisé par les acteurs de cette expérimentation : les partenaires sociaux (Copanef, FPSPP), la DGEFP, l'Anact et le Cnefop.

« Cette expérimentation montre que les Opca (10 sont allés au bout de la démarche sur les 13 du départ) et bientôt les Opco ont un rôle majeur à jouer dans le développement de l'Afest », poursuit Stéphane Lardy. La loi du 05/09/2018 prévoit d'ailleurs que les opérateurs de compétences devront en faire la promotion auprès des entreprises. L'expérimentation lancée fin 2015 a conduit « les Opca à réinterroger leur rôle afin de permettre au chef d'entreprise de se mettre en position de facilitateur » d'acquisition de connaissances et de compétences.

« La mission future des Opca sera de s'interroger sur la manière de travailler sur l'écosystème de l'entreprise. » Ils devront « accompagner les chefs d'entreprise dans leurs réflexions sur leur organisation interne (comment se former dans un environnement de travail?) » et sur « l'ingénierie de formation et de certification ».

Le rapport final sur l'expérimentation relative aux Afest a été publié en juillet 2018 en plein débat sur le projet de loi « Avenir professionnel » et sa disposition qui introduit pour la première fois, dans le Code du Travail, la définition de l'action de formation (article L.6313-2 nouveau).

La notion de programme de formation disparaît et désormais, l'action de formation « qui concourt au développement des compétences », au même titre que les bilans de compétences, les actions de VAE et les actions de formation par apprentissage (art. L. 6313-1 nouveau) se définit comme :

- « Un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »,
- qui « peut être réalisé en tout ou partie à distance »,
- et peut être réalisée en situation de travail".

« Pas seulement une question d'argent » (S. Lardy)

Les freins au développement de la formation dans les PME/TPE ne sont pas uniquement financiers. Ils sont aussi d'ordre organisationnel : comment remplacer un salarié qui part se former (sans parler du chef d'entreprise lui-même) ? « L'expérimentation a montré que le développement de la formation dans les petites entreprises est possible grâce à la formation en situation de travail », note Stéphane Lardy. Le ministère du Travail souhaite « travailler à la consolidation de l'Afest » et, pour cela, il s'appuiera « sur les restitutions du séminaire du 02/10/2018 ».

Une fois que le cadre réglementaire sera posé, il faudra être attentif à « la manière dont les entreprises intègrent ces pratiques » de formation. Les salariés ne sont pas les seuls

concernés par les Afest : « Elles représentent un vrai enjeu (d'insertion) pour les demandeurs d'emploi. Cette question relève des Régions », déclare Stéphane Lardy. *L'Afest réinterroge les pratiques des acteurs et les objectifs de la formation, les pratiques managériales et la notion d'apprentissage. On a réussi à introduire dans la loi l'interrogation suivante : « Qu'est-ce que signifie apprendre ? », Stéphane Lardy*

Lutter contre « le modèle séparatiste »

- « Nous avons l'intuition, en démarrant l'expérimentation (Fest) fin 2015, qu'il y avait 'un trou dans la raquette' :
- d'un côté, des compétences qui se fabriquent dans la confrontation des situations de travail
- en parallèle, une relative incapacité juridique à prendre acte et à exploiter cette action », observe Béatrice Delay, conseiller technique au Cnefop (ex-chargée du suivi de l'expérimentation de la Fest puis Afest à la DGEFP).
- C'est ce que l'on nomme « le modèle séparatiste » : d'un côté le travail et la production et de l'autre, la formation. « Le stage hors lieu de production, en salle, s'est imposé comme le modèle de l'action de formation en France », poursuit Béatrice Delay. Les apprentissages entre pairs, les formations sur le tas existaient, « mais elles passaient sous les radars du système de formation professionnelle » corseté par l'obligation fiscale et la notion de dépenses imputables.
- « Il fallait inventer un nouveau type d'action de formation efficace, praticable par toutes les entreprises et reconnue comme une vraie formation. » Toutefois, insiste Béatrice Delay, l'Afest « n'a pas vocation à remplacer les autres modalités de formation :
- le présentiel,
- le distanciel... »

Un processus collaboratif

« Nous avons vécu un processus collaboratif qui nous a tous conduits à faire un pas de côté... », analyse de son côté Fabienne Caser, chargée de mission à l'Anact. Au-delà des formes et usages divers de l'Afest, un noyau dur s'est dégagé :

- Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, où le « droit à l'essai » et au tâtonnement est autorisé ;
- Une séquence réflexive en rupture avec l'activité productive animée par un tiers, visant à élaborer une pensée par l'action. « C'est la brique de l'expérimentation la plus complexe », indique Fabienne Caser.
- C'est l'idée que l'on s'extrait de l'action de travail pour étudier ce qui s'est passé au cours de l'Afest. Cette séquence consiste en « une mise en perspective/confrontation accompagnée de supports : des traces de l'activité issues de la mise en situation de travail » notamment.
- Ces deux séquences s'inscrivent dans un cadre productif. La troisième brique de l'Afest, étape clé de sa réussite est la phase préalable d'ingénierie (diagnostics de faisabilité, d'opportunité, désignation des compétences visées, positionnement du bénéficiaire de l'action, la sélection des formateurs Afest...

« Tout l'enjeu (du décret Afest) va consister à trouver le bon équilibre pour ne pas financer des situations de production déguisées en formations, et ne pas enfermer l'Afest dans un cadre trop rigide, observe Fabienne Caser. En parallèle, il va falloir équiper les acteurs (ressources techniques, vademecum...), et convaincre des bénéfices de l'Afest.

On observe déjà de nombreux bénéfices collatéraux : un vrai passage à l'écrit qui s'opère dans certaines PME et des effets leviers en termes d'outillage RH, de professionnalisation de la fonction d'employeur, une ré-interrogation par le management de la production formative... »

12 SEPTEMBRE 2018

L'artisanat reste le premier employeur d'apprentis de France

L'Institut supérieur des métiers (ISM) publie, en collaboration avec Maaf, la troisième édition de son baromètre de l'artisanat. Responsables de la formation et de l'emploi de 35 % des apprentis (144 270 sur un total de 412 280), les entreprises artisanales confortent leur place de premier employeur d'apprentis en France.

Avec 73 325 nouvelles inscriptions d'apprentis en 2016-2017, le secteur de l'artisanat conserve sa position dominante mais, comme les autres secteurs, n'est pas revenu aux niveaux d'avant la crise de l'apprentissage (83 955 inscriptions en 2012-2013). La reprise observée en 2015-2016 (+ 2 %) est tout juste conservée, avec 190 inscriptions supplémentaires en 2016-2017.

Disparités

Des disparités sectorielles et régionales s'observent. C'est surtout l'alimentation qui tire les chiffres vers le haut avec 9 % de croissance depuis 2012-2013, suivi des services (+ 3 %) et de la fabrication (+ 2 %). À l'inverse, les effectifs globaux du BTP sont eux toujours en baisse (- 2 % entre 2016-2017 et 2015-2016, - 27 % sur la période 2012-2017), même si les entreprises artisanales du BTP demeurent le premier employeur d'apprentis (54 450 apprentis en 2016-2017).

Sur le plan géographique, le trio de tête régional est formé des Pays de la Loire (+ 8 %), de la Bretagne (+ 6 %) et d'Auvergne-Rhône-Alpes (+ 4 %). L'Occitanie et la Bourgogne-Franche-Comté affichent elle une baisse de l'ordre de 2 %.

Hausse du niveau d'entrée

Alors qu'ils n'étaient que 11 % à détenir le bac à leur entrée en apprentissage en 2012-2013, ils étaient 16 % en 2016-2017. Pour Catherine Élie, directrice des études et du développement économique de l'ISM, il s'agit là d'une tendance durable, avec de plus en plus de jeunes qui « *n'envisagent leur orientation professionnelle qu'à l'issue du bac* ». Sur les 12 200 bacheliers, 3 000 ont choisi de démarrer un CAP, principalement pour devenir boulanger, pâtissier, coiffeur ou encore fleuriste. 3 300 ont également choisi un BTS, diplôme répandu dans les domaines de l'aménagement paysager, de la mécanique, du management et de la vente. Tous niveaux confondus, c'est le CAP Boulangerie qui reste le diplôme le plus attractif dans le secteur de l'alimentation, suivi par le CAP Boucherie et la Mention complémentaire Pâtisserie, glacerie, chocolat et confiserie.

Légère féminisation

Si les jeunes femmes continuent de témoigner de choix très ciblés (90 % des effectifs dans la coiffure), Bruno Lacoste, directeur marketing et communication de Maaf, souligne que « *le mouvement de féminisation se poursuit, avec une part des apprenties dans l'ensemble de l'artisanat qui progresse de 2 points sur la période [2] et atteint 27 % en 2016-2017.* »

Enfin, le baromètre relève qu'une centaine de diplômes conduisant à des métiers rares (mareyeur, doreur, à la feuille ornemaniste, luthier, ...) ne sont préparés que dans un seul CFA sur l'ensemble du territoire national.

Nicolas Deguerrey

Artisanat : Bernard Stalter (Unec) élu président de la Cnams



Bernard Stalter, président de l'Unec est élu le 26/09/2018 à la présidence de la Cnams, dont l'Unec est l'une des composantes. Il succède à Pierre Martin (ancien président de l'UPA) qui présidait la Cnams depuis 2009.

« Nous devons pousser plus loin encore le sens du mot "confédération" qui doit se traduire par une gouvernance équilibrée au profit de toutes nos organisations professionnelles membres, notamment pour accompagner les organisations des métiers à faible effectif à participer pleinement au dialogue », dit-il. Il estime « indispensable que la Cnams soit la locomotive capable d'amener l'ensemble de nos métiers à jouer les premiers rôles dans le dialogue social et l'évolution de nos professions ».

Cette élection revêt « un caractère particulier » car « la Cnams (...) est aujourd'hui confrontée à une obligation de transformation. La loi "Avenir professionnel" recompose le paysage de la formation professionnelle : les nouveaux opérateurs de compétences seront au centre du dispositif et les organisations devront trouver leur juste place pour pouvoir continuer à disposer des moyens nécessaires à leurs actions pour la formation professionnelle de leurs ressortissants ».

Pour le nouveau président, il est « indispensable » de travailler pour « faire de la Cnams une composante forte de l'U2P ». « Nos métiers doivent faire entendre leurs voix et leurs attentes auprès des confédérations qui fondent les entreprises de proximité (...). » La Cnams veut être « présente et actrice des réformes en cours ».

Bernard Stalter, par ailleurs président de l'APCMA, est un défenseur de l'Opcv des professions de proximité et de ses salariés, l'Opcv PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) qui a été créé par accord le 13/07/2018 par l'U2P et les cinq confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). Fondé sur la transformation d'Actalians (cadre de vie, enseignement privé, hospitalisation privée, métiers du droit, officiels publics et ministériels, santé).

Le président de l'U2P, Alain Griset et Bernard Stalter voient dans l'Opcv PEPSS une préfiguration de l'Opcv n° 10 (Services de proximité et artisanat) qui est mentionné dans le rapport Marx/Bagorski sur les Opcv.

La possibilité pour les branches de gérer les contributions des non-salariés (J-P Willems)

Depuis 1991, les travailleurs non salariés contribuent au financement de leur formation professionnelle en versant une contribution à un Fonds d'assurance formation de non-salariés. La contribution est collectée par l'Urssaf et gérée par les FAF de non-salariés. La loi du 05/09/2018 ouvre la possibilité pour les branches professionnelles de confier la gestion de ces fonds aux futurs opérateurs de compétences.

Une analyse de Jean-Pierre Willems pour News Tank.



Mettre fin aux logiques statutaires

- Les contributions des travailleurs indépendants destinés à leur formation professionnelle sont gérés par des Fonds d'assurance formation spécifiques :
- l'Agefice pour les industriels et commerçants,
- le Fafcea pour les artisans,
- le FIF-PL pour les professions libérales,
- Vivea pour les exploitants agricoles.

Ces FAF sont administrés par des représentants des professions et, s'agissant de la formation des chefs d'entreprises, ne sont pas paritaires.

Le Gouvernement a comme fil conducteur pour nombre de réformes, de ne pas avoir d'approche statutaire. De fait, pour de nombreuses professions (dans le BTP, l'hôtellerie-restauration ou le commerce), le passage du statut d'entrepreneur à celui de salarié, ou l'inverse, est relativement fréquent.

Ces parcours professionnels ne sont pas facilités par des droits organisés à partir du statut. C'est sans doute la raison pour laquelle la loi a souhaité offrir aux branches professionnelles la possibilité de regrouper au sein des opérateurs de compétences les fonds destinés à la formation des travailleurs indépendants, ce qui est cohérent avec le fait que les opérateurs de compétences ont une mission ciblée sur les entreprises de moins de 50 salariés.

Priorité à la gestion de branche

Pour que les contributions des travailleurs indépendants soient gérées par l'opérateur de compétences désigné par la branche, il est nécessaire qu'un accord collectif soit conclu au

niveau de cette branche. Si cela impose d'avoir une décision paritaire concernant des travailleurs non salariés, cette possibilité ouverte par le nouvel article L.6332-11-1 du Code du Travail, permet à la branche de récupérer la gestion de fonds qui sont, à défaut, gérés par les FAF de non salariés dans le cadre d'une mutualisation totale.

Les travailleurs indépendants pourraient y trouver l'avantage d'une sanctuarisation au niveau de leur secteur des fonds consacrés à la formation.

Art. L.6332-11-1

Un accord de branche peut prévoir que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière d'un opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1-1. L'opérateur de compétences désigné est celui agréé pour recevoir les fonds mentionnés au c du 3° de l'article L. 6123-5 de la branche professionnelle concernée.

Une gestion distincte

Les fonds des travailleurs indépendants font l'objet d'une gestion au sein d'une section distincte. Ils ne sont donc pas mutualisés avec les sommes consacrées au financement de la formation des salariés. Mais ils permettent aux opérateurs de compétences de disposer des ressources pour proposer de manière très simple une offre de formation pour les TPE/PME qui soit accessible tant aux salariés qu'à leurs employeurs.

Mieux encore, ils disposent d'un levier pour agir directement en direction des chefs d'entreprise, et l'on sait que lorsque le dirigeant d'une TPE/PME est lui-même utilisateur de formation, il a tendance à davantage former ses salariés. Un accord de gestion des contributions des travailleurs non salariés au sein de l'opérateur de compétences pourrait donc non seulement assurer un financement des parcours incluant un changement de statut, mais également constituer un levier de développement de la formation professionnelle des salariés.

Fusion des branches : « L'administration dispose désormais des pleins pouvoirs » (Karen Gournay, FO)

Le 09/08/2018, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles ne peut plus s'opposer à la fusion de deux branches. L'administration dispose désormais des « pleins pouvoirs », déclare à News Tank Karen Gournay, membre (Force ouvrière) de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, secrétaire confédérale en charge du département de la négociation collective, le 15/09/2018.

Karen Gournay regrette que le principal critère de l'administration pour fusionner deux branches soit l'envie des fédérations patronales de ces branches de travailler ensemble. FO est pour sa part attentif à ce que les conventions collectives présentent les meilleures garanties pour les salariés.

« Pour rattraper son retard, la sous-commission a doublé le nombre de ses réunions de travail. La commission consacre deux à trois minutes à chaque cas de fusion de branches. »

À ce jour, la sous-commission a réalisé 17 fusions de champs conventionnels :

- 17 conventions collectives ont été rattachées à 17 autres, par trois arrêtés (05/01/2017, 28/04/2017, 27/07/2018).
- La sous-commission a en outre supprimé 163 conventions collectives.
- Fin-juillet 2018, 180 branches ont donc été restructurées.

Depuis 2014, les pouvoirs publics oeuvrent à la réduction du nombre de branches afin qu'il n'en reste plus que 200 en août 2019 (contre 900 avant le début de la réforme).

Créée par un décret du 05/03/2015, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles est une instance tripartite (État, organisations professionnelles et syndicales) dans laquelle se discutent les fusions de conventions collectives.



Karen Gournay répond aux questions de News Tank

Où en est la restructuration des branches ?

Au 31/07/2018, 180 branches ont été restructurées administrativement, selon Yves Struillou, le directeur général du travail. Il faut préciser que sur les 180 branches restructurées, seules 17 ont été fusionnées (par 3 arrêtés). Les autres ont été supprimées.

Quelle est la position de FO sur le sujet ?

Nous sommes opposés à la restructuration des branches dès lors que cette restructuration ne répond qu'à un objectif chiffré de réduction du nombre de branches.

- Dans un premier temps, le critère appliqué pour la fusion des branches était celui de leur vitalité (mesurée par le nombre de textes négociés) ;
- dans un second temps, le critère prépondérant est devenu la taille de la branche (mesurée par le nombre de salariés couverts).

À notre sens, il aurait fallu prioritairement s'intéresser aux zones non-couvertes et aux branches qui ne négocient plus.

Comment le travail de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles est-il organisé ?

Les branches de moins de 5.000 salariés ont été divisées en trois lots, ce qui représente en tout 115 branches. Sont exclues les branches de la métallurgie, du BTP et de l'agriculture, qui ont entamé des restructurations volontaires.

La commission consacre deux à trois minutes à la discussion sur chaque branche. Les organisations syndicales et patronales donnent les éléments en leur possession sur les éventuels projets de restructuration volontaires en cours, et leur avis et contre-propositions motivés sur les rapprochements proposés.

À quoi FO est-il particulièrement attentif lors de ces réunions ?

Ce qui nous intéresse c'est que les salariés soient couverts par une convention collective présentant les meilleures garanties. Mais ce critère n'est pas prioritaire pour l'administration du travail qui s'intéresse davantage au champ des conventions collectives et au fait de savoir si les fédérations patronales accepteraient de travailler ensemble à l'intérieur de celui-ci.

Quel est le calendrier de travail de la sous-commission ?

La sous-commission travaille en groupes techniques et en plénières. Jusqu'à la rentrée 2018, le rythme de travail était le suivant :

- un groupe technique par mois,
- une plénière par trimestre.

Depuis, le calendrier s'est densifié :

- deux groupes techniques par mois (11/09/2018, 26/09/2018, 24/10/2018, 13/11/2018, 27/11/2018).

La prochaine plénière aura lieu le 18/12/2018.

Comment expliquez-vous cette accélération ?

Il y a beaucoup de branches à traiter et la DGT ne dispose pas des moyens correspondant à l'ambition du gouvernement. Or celui-ci a exprimé, dans le programme de travail qu'il a adressé aux partenaires sociaux le 05/09/2018, son souhait de « donner pleine portée » à la restructuration des branches.

Le travail de la sous-commission a-t-il évolué alors que depuis le 09/08/2018 elle ne peut plus s'opposer à la fusion de deux branches ?

La sous-commission ne s'est jamais servie de ce droit d'opposition car l'administration du travail recherchait toujours un minimum de consensus avant de procéder à une fusion - afin d'éviter l'opposition majoritaire -, d'où le faible nombre de fusions réelles depuis le début du chantier. Mais avec la suppression du droit d'opposition le ministère dispose désormais des pleins pouvoirs.

Comment les branches réagissent-elles face à la volonté des pouvoirs publics de les restructurer ?

Contrairement à ce qui se dit, toutes les branches se sentent concernées par le chantier de la restructuration, et pas seulement la métallurgie ou le BTP. La verrerie, l'assurance, les experts comptables s'organisent. Ce que les branches ne veulent pas, c'est se voir imposer un rythme qu'elles ne choisissent pas. D'une manière générale, elles sont plutôt réfractaires aux fusions, d'une part car elles conduisent à l'application d'une convention collective qui tend au moins disant et d'autre part -il ne faut pas se mentir- car ce chantier a aussi un impact sur la représentativité des organisations patronales et syndicales et sur le financement du paritarisme.

Les branches disposent-elles de marges de manœuvre face à l'administration ?

Lorsqu'elles démontrent à l'administration qu'elles ont engagé un rapprochement, elles sortent du processus de fusion administrée.

L'objectif de l'administration est-il seulement d'engager des fusions ou d'y aboutir ?

L'administration ne doit pas seulement engager le processus mais surtout lui permettre d'aboutir. Pour cela, la DGT dispose de différents leviers :

- refus de reconnaître la représentativité des organisations professionnelles ou syndicales,
- refus d'extension, élargissement du champ d'une CCN,
- fusion, suppression d'IDCC.

Elle fait des propositions, les interlocuteurs sociaux peuvent faire des contre-propositions, mais la DGT, ou plutôt le ministère du Travail, est décisionnaire et son objectif est d'aboutir à des restructurations.

Réforme de la formation : 15 sujets de négociation pour les branches professionnelles (J-P Willems)

La loi du 05/09/2018 renvoie à de nombreuses reprises à la négociation de branche pour la mise en oeuvre de la réforme de la formation. Par ailleurs, l'ampleur des changements opérés oblige à revisiter largement les accords de branche conclus en matière de formation professionnelle.

Au total, une quinzaine de chantiers dont vont devoir se saisir rapidement, et pour certains sans délai, les branches professionnelles. Revue de détail.

Une analyse de Jean-Pierre Willems pour News Tank.



Les 15 chantiers pour les branches professionnelles

1. Désignation de l'opérateur de compétences avant le 31/12/2018

À défaut d'accord de désignation, l'État décidera de l'opérateur de compétences de rattachement des branches professionnelles.

2. Négociation de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences

Indépendamment de la désignation de l'opérateur de compétences, un accord constitutif comprenant notamment les règles de gouvernance doit être négocié. La loi ne fixe pas de date butoir mais l'État pourrait exiger d'avoir au minimum des éléments avant le 31/12/2018 et en tout état de cause au plus tard au premier trimestre 2019 pour un agrément des opérateurs de compétences au 01/04/2019.

3. Définition des enjeux de la branche et des attentes vis-à-vis de l'opérateur de compétences

Indépendamment des accords de désignation et constitutifs de l'opérateur de compétences, les branches peuvent identifier ce que sont leurs enjeux afin de préciser les objectifs qui seront assignés à l'opérateur de compétences et la nature des services attendus.

4. Niveau et affectation des contributions conventionnelles

Pour les branches qui disposent déjà d'une contribution conventionnelle, le niveau de cette contribution et ses usages possibles doivent être renégociés au vu de la nouvelle maquette financière de la formation. Le versement à l'opérateur de compétences doit également être sécurisé, puisque les accords actuels visent des Opca qui vont disparaître fin 2018.

Pour les branches qui n'ont pas de contribution conventionnelle, la question pourrait se poser au regard des affectations prédéterminées de la contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance, qui ne laissera que peu de marges de manoeuvre sur les dispositifs financés. Une véritable politique de branche suppose, plus qu'avant, des moyens propres à la branche pour être mise en oeuvre.

5. Mutualisation au sein de l'opérateur de compétences des contributions des non salariés

La branche peut décider que les contributions légalement dues par les non salariés seront gérées au sein de l'opérateur de compétences. Cette option peut permettre de favoriser le développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

6. Définition des niveaux de financement des contrats d'apprentissage

Cette négociation sera encadrée par France Compétences et devra être conduite au cours du 1^{er} semestre 2019 afin que les CFA aient de la visibilité sur le financement des contrats à compter du 01/01/2019.

7. Définition des modalités et niveaux de financement des contrats de professionnalisation

Dès lors que des coûts de référence sont fixés pour le contrat d'apprentissage, il sera difficile d'avoir un financement différentiel pour des contrats de professionnalisation qui pourraient éventuellement avoir les mêmes objectifs.

Par ailleurs, les contrats de professionnalisation sont aujourd'hui quasi-intégralement financés sur la base d'un taux horaire alors que les contrats d'apprentissage feront l'objet d'un niveau de financement forfaitaire. La réglementation permet l'application de la même règle du forfait aux contrats de professionnalisation.

8. Définition du niveau de financement de la Professionnalisation en alternance pour les salariés en CDI

Pour que ce nouveau dispositif puisse fonctionner dès le début d'année 2019, il est nécessaire que les branches professionnelles déterminent les coûts de financement de ce dispositif. À défaut, ces coûts seront fixés par décret ce qui ne garantit pas un niveau de financement adapté aux multiples parcours qui peuvent être mis en oeuvre avec la Pro-A.

9. Définition des critères de gestion des parcours professionnels

La loi du 05/09/2018 permet à un accord de branche de faire varier la périodicité des entretiens professionnels et les critères d'appréciation des parcours professionnels sur six ans, qui constituent une obligation sociale pour tous les employeurs (la loi ne prévoit pas, par contre, la possibilité de négocier le critère d'application des sanctions fiscales à savoir le fait d'avoir réalisé au moins une action de formation professionnelle non obligatoire tous les 6 ans, seules les entreprises d'au moins 50 salariés étant visées par cette sanction).

10. Définition des conditions de compétences des maîtres d'apprentissage

Les branches professionnelles peuvent fixer les conditions requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage. À défaut ces conditions sont fixées par décret.

11. Aménagement conventionnel du statut de l'apprenti

L'apprentissage pouvant se réaliser jusqu'à 29 ans révolus et les niveaux de rémunération devant évoluer, il sera nécessaire de revoir les dispositions conventionnelles relatives au

statut de l'apprenti, ce qui pourrait entraîner une révision plus large au regard du nouveau cadre de l'apprentissage.

12. Transformation des CQP en titres pour leur éligibilité à l'apprentissage

Les Certificats de Qualification Professionnelle ne sont pas éligibles au contrat d'apprentissage, qui ne vise que les titres et diplômes inscrits au RNCP. Mais une branche, par l'intermédiaire de sa CPNEFP, peut décider de transformer les CQP en titres dès lors que les conditions sont remplies : au moins trois promotions ayant reçu la certification, un métier clairement identifié auquel la certification prépare et un positionnement sur la grille des niveaux de qualification (de I à V).

13. Inscription des CQP au RNCP pour leur éligibilité au CPF

À compter du 01/01/2019, seuls les CQP inscrits au RNCP sont éligibles au CPF. La majorité des CQP n'étant actuellement pas inscrits au Répertoire, il est primordial pour les branches qui souhaitent garantir la possibilité d'utiliser le CPF pour préparer un de leurs CQP de faire procéder à cette inscription. Relevons que les CQP inscrits postérieurement au 1^{er} janvier 2019 devront obligatoirement être positionnés sur un des niveaux de qualification (de I à V).

14. Durée des formations pouvant être réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences

Cette possibilité est fixée par la loi à 30 heures par an ou 2 % du forfait jours. Un accord de branche peut fixer des durées différentes.

15. Mise à jour des accords de branche sur les différents dispositifs, dont le CPF

Compte tenu de l'ampleur des modifications apportées par la loi aux différents dispositifs d'accès à la formation (suppression du CIF et CIF-CDD, monétisation du CPF, disparition du plan de formation au profit du plan de développement des compétences, suppression des catégories du plan,...), mais également à l'environnement de la mise en oeuvre des politiques de formation (disparition des Opcv, disparition des comités d'entreprises, CHSCT et Délégués du personnel au profit du CSE, etc.), une large révision des accords de branche sera nécessaire, l'essentiel des dispositions devenant caduques au 01/01/2019. Dans ce cadre, l'action de la branche en matière de CPF, par exemple, pourra être réexaminée avec la possibilité soit d'abonder le crédit des salariés, mais alors une contribution spécifique devra être prévue, soit de prévoir des abondements dans le cadre d'une contribution conventionnelle.

FORMATION

LA COUR DES COMPTES S'EN MÊLE

Si elles arrivent trop tard par rapport à la réforme Avenir professionnel définitivement adoptée, les recommandations de la Cour des comptes, rendues publiques le 3 septembre, pourront être prises en compte dans la rédaction des décrets attendus d'ici la fin de l'année.

« **A** l'heure où le système de la formation professionnelle va connaître une nouvelle réforme, il importe en effet, quels que soient les choix institutionnels qui seront retenus à cette occasion, de préserver, voire de consolider l'exercice de plusieurs fonctions jusqu'ici remplies en partie par le FPSP et essentielles tant à la performance de l'ensemble du système de la formation professionnelle qu'à la mise en œuvre des orientations définies par l'État et, au niveau interprofessionnel, par les partenaires sociaux. » Dans le préambule

du référé sur « Les fonctions d'encadrement, de coordination et d'évaluation des opérateurs de la formation professionnelle », envoyé le 8 juin à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et rendu public le 3 septembre, le premier président de la Cour des comptes, Didier Migaud, préconise de renforcer la coordination des opérateurs afin de mieux fléchir les fonds « vers les personnes les moins qualifiées et les petites entreprises », « de mieux adapter l'évolution des compétences » aux besoins et de « contenir les prix et améliorer la qualité des prestations ». La Cour demande par ailleurs à l'État d'associer l'opérateur chargé de mutualiser les fonds dans la négociation et le suivi des conventions passées avec les opérateurs sectoriels ou interprofessionnels et d'élaborer un schéma directeur des systèmes d'information des opérateurs pour permettre le suivi et l'évaluation des actions.

PAS DE BAGUETTE MAGIQUE

« Ce référé peut paraître anachronique car il est rendu public après l'adoption définitive de la loi », met en avant Cyril Parlant, avocat et directeur associé chez Fidal. D'autant que le législateur semble avoir, entre-temps, répondu aux at-

tentes de la Cour des comptes en validant la création de la nouvelle agence France compétences et le renforcement de ses compétences en matière d'évaluation, de contrôle et de pilotage. »

À la décharge de la Cour des comptes, ces préconisations ont été rendues publiques à l'issue des deux mois dont disposait la ministre pour y répondre, celle-ci se défendant d'avoir son propre agenda, et ce document s'inscrit d'ailleurs dans le cadre d'un travail en profondeur mené depuis plusieurs années sur le système de formation professionnelle. Pour la CFDT, ce travail et ces mises en garde ne sont pas vaines. « La Cour des comptes intervient en surplomb et ce qu'elle dit devrait guider les rédacteurs des décrets d'application car, comme l'a dit lui-même le directeur de cabinet de la ministre : "La loi, c'est seulement la moitié de la réforme", mentionne Yvan Ricordeau, secrétaire national en charge des questions de formation. Ce référé réintroduit une vision politique là où nous avons parfois l'impression qu'il suffisait d'un coup de baguette magique pour faire évoluer le système et le rendre plus efficient. » À suivre... »

LAURENCE ESTIVAL

10 OCTOBRE 2018

Calendrier de l'examen par le Cnefop des projets de décrets et d'arrêtés jusqu'à la fin de l'année

La première séance plénière du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) consacrée à l'examen des textes des décrets et arrêtés relatifs à la loi du 5 septembre 2018 se déroulera vendredi 12 octobre.

En tout, quatre dates, les 12 et 24 octobre, le 20 novembre et le 10 décembre, ont été arrêtées d'ici à la fin de l'année. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a soumis un calendrier détaillé (pouvant toutefois être modifié) des principaux chantiers soumis au Conseil national. Les chantiers sont définis en neuf axes :

- Axe A - Développer et faciliter l'accès à la formation
 - A1 : Nouveau compte personnel de formation et redéfinition du rôle de la Caisse des dépôts et consignations
 - A2 : accompagnement des reconversions professionnelles (CPF de transition) et création des CPIR [5]
- Axe B - Orientation et accompagnement
 - B1 : Nouveau conseil en évolution professionnelle
 - B2 : Information-orientation des jeunes
- Axe C - Qualité de la formation professionnelle
- Axe D - Financement (formation professionnelle et apprentissage)
- Axe E - Apprentissage
 - E1 : financement et gouvernance

D'autres thématiques seront examinées ultérieurement : l'accompagnement et le développement de l'offre, la simplification des règles du contrat et les nouveaux mécanismes financiers.
- Axe F - transfert de la collecte vers les Urssaf et la CMSA [6]
- Axe G - Opérateurs de compétences
- Axe H - France Compétences
- Axe I - Certification professionnelle

Plénière du 12 octobre

Vendredi 12 octobre, seront traités l'alimentation du CPF, pour les salariés, les indépendants et les travailleurs en Esat [7]. Le reste des textes sur le CPF sera examiné le 24 octobre (gestion de la CDC, conditions d'éligibilité, CPF de transition, abondements spécifiques et conversion en euros) et le 20 novembre (la majoration liée à la DOETH [8], autorisations d'absence pour les formations éligibles au CPF et le fonctionnement des CPIR).

Autre thématique : l'apprentissage. Le Conseil national débutera avec les dispositions relatives à l'âge et à la rémunération des apprentis et les conditions d'expérience professionnelle requises pour être maître d'apprentissage. Les autres textes relatifs à cette thématique se répartiront comme suit : le 24 octobre (temps de travail et dérogations ; rupture de contrat ; aide unique aux employeurs ; dépenses éligibles dans le cadre du contrat ; ainsi que la reconversion et la promotion par l'alternance-période de professionnalisation-), le 20 novembre (conditions de rupture, inspection pédagogique) et le

11 décembre, les dispositions pour l'expérimentation de la visite d'information et de prévention des apprentis avec le médecin de ville au lieu du médecin du travail.

Enfin, le Cnefop examinera l'expérimentation du contrat de professionnalisation à objet élargi.

Plénière du 24 octobre

En plus des textes CPF et apprentissage, le Cnefop sera consulté sur France Compétences (CA, fonctionnement) ; les opérateurs de compétences (agrément, gestion, sections financières) ; les actions de formation ; les entreprises adaptées (encadrement, expérimentation du CDD) ; la certification professionnelle : CPC [[Commission paritaire consultative].], le cadre national des certifications et l'enregistrement des certifications. Ce volet certification pourrait être reporté à la séance suivante.

Plénière du 20 novembre

Outre les textes CPF et apprentissage, et éventuellement ceux sur la certification qui n'auraient pas été examinés le 24 octobre, les membres du Conseil national seront consultés sur le CEP (Conseil en évolution professionnelle), le financement de la formation professionnelle (dispositions générales) et l'expérimentation du travail temporaire dans les entreprises adaptées

Plénière du 11 décembre

Au programme, la fin d'examen des textes sur l'apprentissage, la modification de la CNNC (Commission nationale de la négociation collective élargie emploi/formation), l'orientation et le financement de la formation (dispositions particulières notamment du BTP ou des particuliers employeurs).

Béatrice Delamer

Notes

- [1] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales.
- [2] Caisse centrale de la mutualité agricole.
- [3] Établissement et service d'aide par le travail.
- [4] Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.
- [5] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales.
- [6] Caisse centrale de la mutualité agricole.
- [7] Établissement et service d'aide par le travail.
- [8] Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Transition pour la mise en oeuvre de la réforme de l'apprentissage (note DGEFP, 12/10/2018)



La note sur la transition pour la mise en oeuvre de la réforme de l'apprentissage a été rendue publique par le ministère du Travail, le 12/10/2018. À l'instar du cadre relatif à la procédure d'agrément des Opco diffusée le 05/10/2018, le cadre sur la réforme de l'apprentissage clarifie le calendrier afin de permettre aux CFA d'élaborer leur offre au plus vite :

- Au plus tard au 01/12/2018, le cadre réglementaire relatif au financement de l'alternance sera connu :
 - Publication du décret sur les modalités de détermination des règles de prise en charge des contrats d'apprentissage (méthode des coûts contrats...),
 - Cadre réglementaire de la péréquation : pour les contrats d'apprentissage est posé le principe d'une péréquation assurant le besoin de couverture, à hauteur du « coût contrat », pour le contrat de professionnalisation, le besoin de couverture se fera à hauteur de 6.000 euros (8.000 euros pour les publics spécifiques), comme aujourd'hui.
- Au plus tard le 01/02/2019 : date limite de détermination par les branches des niveaux de prise en charge des contrats (fixation des « coûts contrats » par diplôme et titre).
- Fin février 2019 : retour des recommandations de France compétences vers les branches sur les niveaux de prise en charge.
- Au plus tard le 01/04/2019 :
 - Publication par l'État des niveaux de prise en charge en cas de carence pour les branches n'ayant pas déterminé leur niveau de prise en charge (ou partiellement) ;
 - Publication par l'État des niveaux de prise en charge correctifs, en cas de non prise en compte des recommandations de France compétences.
- Mars/août 2019 : identification par les Opco des contrats à financer CFA par CFA (communication des fichiers contrats d'apprentissage via ARI@NE aux opérateurs depuis mars 2019).
- Septembre 2019 : contrôles par la DGEFP du respect des délais de paiement par les Opco (contrats en alternance) et process mis en place pour les contrats d'apprentissage.

Principales étapes vers le nouveau financement des CFA et des contrats d'apprentissage

- **Contrats signés dans le cadre des conventions régionales jusqu'au 31/12/2019 :** financement par les Régions jusqu'au 31/12/2019 et prise en charge *prorata temporis* du stock des contrats par les Opco aux 01/01/2019 ;
- **Contrats d'apprentissage signés hors convention régionale :** prise en charge par les Opco, via un financement de France compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ou par État au 01/04/2019 (« coût contrat »).

La prise en charge des contrats par les Opco devra inclure un premier paiement versé dans un délai maximum de 30 jours après le dépôt du contrat auprès de l'opérateur, dans des conditions précisées par décret.

Financement des aides à l'apprentissage

- **05/07/2018 :** Promulgation de loi « Avenir professionnel ».
- **Dernier trimestre 2018 :** Discussion/adoption de la loi de finances 2019 incluant la fraction de la TICPE mobilisée pour la compensation des aides (montant).
- **01/01/2019 :**
- **Mise en oeuvre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis** pour les nouveaux contrats conclus à compter du 01/01/2019,
- **Mise en oeuvre de l'aide de l'État pour l'obtention du permis de conduire des apprentis** (500 euros) financée par France compétences.

« Par ailleurs, l'État compensera les Régions des montants correspondants à la prime à l'apprentissage et à l'aide au recrutement d'apprentis supplémentaires pour les contrats conclus avant le 01/01/2019, et jusqu'à l'extinction des contrats concernés (projets de loi de finances 2020, 2021...). »

FORMATION

CPF MONÉTISÉ : LE TARIF DE LA DISCORDE

Le décret sur le montant de la monétisation horaire du compte personnel de formation (CPF) devrait être publié « d'ici quelques jours ou semaines », selon le ministère du Travail. Problème, le tarif annoncé (14,28 euros de l'heure) est jugé insuffisant par la profession qui craint une dégradation de l'offre.

LE CONTEXTE



La monétisation du compte personnel de formation constitue l'un des points forts de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Jusqu'ici calculé en heures de formation, le CPF passera en euros dès 2019. Le ministère du Travail s'est, pour l'instant, engagé sur une équivalence estimée à 14,28 euros de l'heure même s'il appartient à un futur décret d'en déterminer le montant exact. Ce tarif ne sera pas immuable : France Compétences pourra le moduler pour tenir compte des prix du marché. ♦

« 14,28 euros de l'heure, c'est un tarif de femme de ménage, pas de formateur ! », lâche, excédé, le patron d'un petit organisme de formation (OF), lorsqu'on évoque le futur montant horaire du CPF monétisé tel qu'il devrait entrer en vigueur courant 2019. Insuffisant ? « À ce prix-là, c'est presque du bénévolat », soupire Martine Guérin, présidente du Sycfi, un syndicat de formateurs-consultants indépendants. « Ce genre de tarif ne tient pas compte des charges qui pèsent sur les prestataires de formation, même les plus petits. 25 euros de l'heure n'est déjà pas un tarif tenable, ajoute-t-elle. C'est un mauvais signal adressé à la profession, mais aussi aux acheteurs : ceux-ci pourraient avoir l'impression que la formation est un service au rabais... Ce n'est pas vraiment le genre de message qu'il faut envoyer alors que le développement des compétences est présenté comme l'enjeu principal de la réforme », explique Marc Dennerly, directeur associé de C-Campus, cabinet de conseil en optimisa-

tion de la fonction formation en entreprises. Selon ses calculs, l'heure de formation sur le marché des PME-TPE oscille entre 27 et 28 euros. Si le tarif annoncé par le ministère du Travail devait entrer en vigueur, il se traduirait par une perte de quasiment 40 % du prix horaire pratiqué habituellement par les organismes de formation. « Et cela alors que l'évolution du marché pousse ces derniers à se transformer, se digitaliser, innover en matière de pédagogie ou même de marketing, passant d'un modèle B to B à une offre B to C. À quoi s'ajoute l'obligation qui leur est faite de se labelliser. Tout cela coûte de l'argent et le tarif fixé par le ministère risque de fragiliser encore davantage certains prestataires », prévient-il.

TROU D'AIR ET LAME DE FOND

La levée de boucliers est donc unanime chez les professionnels de la formation, aussi bien du côté des grands organismes adhérents à la Fédération de la formation professionnelle

(FFP) que chez les free-lances. « Je facture en moyenne 31 euros de l'heure. Je ne peux pas fournir la même qualité de service à 14,28, ni même à 20 ! Que veut-on ? Mettre tout le monde devant un Mooc sans accompagnement et appeler ça de la formation ? », s'indigne Arnaud Portanelli, directeur de l'organisme de formation linguistique Lingueo et membre du conseil d'administration de la FFP. « J'ai peur que cette monétisation insuffisante ne crée un trou d'air dans l'achat de formation. Un temps mort durant lequel les clients, entreprises ou salariés, hésiteront à investir, attendant de voir la suite avant d'engager leur CPF », redoute le patron de Lingueo. « En 2015, les OF ont mis un an ou deux à s'adapter. Le souci de cette réforme qui vient, c'est que le trou d'air sera suivi d'une lame de fond puisque les ressources mutualisées de la formation seront massivement transférées vers les demandeurs d'emploi, les jeunes et les employés des PME de moins de 50 salariés ! »,



Africa Studio/stock.adobe.com

annonce pour sa part Marc Denery. Chez Actalians, l'Opcia des professions libérales, on confirme le manque à gagner à venir pour les organismes de formation : « Selon nos simulations, le passage à 14,28 euros de l'heure se traduirait par une baisse des financements de 57 % ! Sur les 17,5 millions que nous versons aujourd'hui aux OF, il n'en resterait plus que 7,5... », y calcule-t-on.

Le ministère du Travail, lui, juge sa tarification à 14,28 euros raisonnable tout en estimant qu'elle n'est pour l'instant pas gravée dans le marbre. En mars dernier, Muriel Pénicaud calculait que l'heure moyenne de formation était aujourd'hui facturée à 12 ou 13 euros. « Nous avons décidé d'aller au-delà ! », indiquait-elle à l'occasion d'une rencontre avec l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis). Les calculs de son ministère prennent cependant un élément supplémentaire en compte : aujourd'hui, seuls 270 000 actifs (2 % du total) ont jusqu'à présent mobilisé leur compte pour

se former. Conséquence de quoi, les crédits CPF ont atteint leur plafond chez une majorité de la population travaillant française à raison de 120 heures correspondant à l'ancien DIF (peu utilisé) et 72 heures au titre du CPF tel qu'il existe depuis 2015. Soit 192 heures en tout pour une conversion de 2 741,70 euros par actif, susceptible d'être mobilisés pour acheter de la formation. Pas loin, donc, de la dépense annuelle par individu qui part en formation à en croire les « jaunes budgétaires » annuels publiés par Bercy en complément des projets de loi de finances.

L'ANGLE MORT DE LA COCONSTRUCTION DU CPF

N'empêche. Pour les organismes de formation, le chamboulement à venir est réel. Aujourd'hui, alors que le CPF reste calculé en heures, ce sont les Opcia qui jouent les régulateurs du marché en fixant un tarif horaire pouvant s'étendre de 9... à 90 euros de l'heure pour la même prestation !

Demain, tous devraient se mettre au diapason du tarif unique dont le montant exact sera fixé par un décret du ministère du Travail prévu « pour dans quelques jours ou quelques semaines », selon une source proche de la rue de Grenelle. Changement de paradigme oblige, ce ne sont plus les Opcia (qui disparaissent au 31 décembre 2018) qui gèreront les quelque 14 milliards d'euros que représente le marché de la formation des entreprises, mais les futurs opérateurs de compétences (Opcio) qui prendront le relais.

Problème : à l'heure actuelle, les acteurs du paritarisme de la formation (partenaires sociaux et branches) sont en pleine reconfiguration du paysage, situation qui risque d'augmenter la confusion chez les acheteurs de formation tout en les confortant dans une attitude attentiste. « Cela peut représenter une opportunité pour les organismes de formation, y compris les plus petits : il va falloir être très attentif à ce qu'ils proposent en

direction de l'accompagnement des compétences des salariés de TPE et PME de moins de 50 salariés, un public que les professionnels touchaient peu jusqu'à présent », note Jacques Faubert, président de la section francilienne des Chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC), un autre syndicat d'indépendants. Reste l'angle mort de la réforme : les salariés des entreprises trop grandes pour avoir accès au plan mutualisé des Opcio mais trop petites pour disposer des budgets formation sanctuarisés des grands groupes. Ceux-là risquent de n'avoir que leur CPF monétisé pour développer leurs compétences. Et, à moins d'imaginer la publication surprise d'un décret qui revaloriserait le montant fixé par la ministre, ces derniers ne devront compter que sur l'investissement de leur employeur ou la coconstruction de leur formation à partir de leur CPF avec ce dernier. Encore faut-il qu'ils y soient évangélisés. Bref, il n'y a plus qu'à... ♦

BENJAMIN D'ALGUERRE

CATHERINE FABRE, DÉPUTÉE LREM DE GIRONDE

« LE CPF EN HEURES ÉTAIT ILLISIBLE ET INÉGALITAIRE »

La réforme de 2015 n'a pas favorisé le développement de la formation, juge Catherine Fabre, députée de Bordeaux et rapporteuse de la loi « Avenir professionnel ». Au contraire, le CPF en euros pourrait rendre le système plus accessible et transparent.

La tarification horaire du CPF à 14,28 euros de l'heure est fortement critiquée par le secteur de la formation. Jugez-vous ce montant trop bas ?

Non. Je ne trouve pas pertinent de se focaliser sur ce montant de 14,28 euros. Ce n'est qu'un taux de conversion des heures existant actuellement. Et l'enjeu, justement, c'est de sortir de la logique de stages horaires qui ne favorise pas l'innovation. Aujourd'hui, les actifs accumulent 20 heures de formation par an sur leur CPF. De quel service bénéficient-ils pour ce volume ? La plupart du temps, l'organisme va les placer trois jours en formation dans une salle en compagnie de trente autres stagiaires, quels que soient les besoins réels de la personne. Il faut en finir avec ce mode de fonctionnement. Si

quelqu'un a besoin de quarante heures pour se former, qu'il en ait quarante. S'il n'a besoin que de cinq pour acquérir la même qualification, qu'il en achète cinq avec son CPF. Et surtout, que les prestataires n'hésitent pas à innover en utilisant de la formation à distance (FOAD) ou en situation sur le lieu de travail (FEST).

N'y a-t-il pas cependant un risque de favoriser les formations low cost, de piètre qualité ?

Le système du compte crédité en heures était illisible et inégalitaire. Prenons l'exemple d'un individu mobilisant son compte pour passer son permis de conduire. Est-ce parce que son CPF était crédité de 24 ou 48 heures de formation qu'il en aurait obtenu autant en leçons de conduite ? Bien sûr que non. Il aurait fallu qu'il aille voir son Opcv – dans l'hypothèse où il sache duquel il s'agit, voire qu'il sache ce qu'est un Opcv ! – pour trouver un complément. Et, en fonction de l'Opcv, le complément aurait été différent car le taux de prise en charge diffère de l'un à l'autre ! Est-ce lisible et juste ? Absolument pas. Demain, avec un compte en euros, chacun disposera non seulement de moyens bien identifiés, mais aussi d'une visibilité dessus et saura ce qu'il peut s'offrir avec. Aujourd'hui, seuls 2 % des actifs ont utilisé leur CPF depuis sa création en 2015. C'est très peu. Et encore s'agit-il pour l'essentiel



de cadres de grands groupes, voire de demandeurs d'emploi à qui Pôle emploi n'a pas toujours laissé le choix... Ce système était tout sauf transparent et il fallait le changer !

Cependant, au vu du tarif affiché, certains organismes de formation craignent de devoir mettre la clé sous la porte. Vu ce qui s'est passé durant la première année de la précédente réforme, cette inquiétude n'est pas illégitime...

Je comprends cette crainte quant aux conséquences de la période de transition sur leur chiffre d'affaires. J'entends les remontées du terrain, qui me viennent des organismes concernés, et j'en tiens compte lorsqu'il s'agit d'aller voir les entreprises pour répondre à leurs préoccupations. J'ai parlé des risques de la transition aux principaux acteurs : DGEFP, APCMA, FFP... Tout sera fait pour que la réforme se passe au mieux et qu'elle soit la plus

indolore possible pour les prestataires de formation.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront accéder aux ressources mutualisées des Opco. Les grands groupes disposent de moyens pour former leurs salariés. Quid des entreprises de taille intermédiaire ? N'auront-elles que la solution de coconstruction de projets de formation avec le CPF de leurs salariés pour faire monter leurs compétences ?

Durant le débat parlementaire, nous aurions pu monter ce seuil à 250 salariés. Mais comme nous voulions vraiment développer une culture de la formation au sein des TPE-PME, nous avons finalement bloqué le curseur à 50. Nous nous laissons le droit de le remonter au besoin. Cependant, les entreprises intermédiaires disposent tout de même de Pro-A, un dispositif qui permet de former leurs salariés les moins diplômés par alternance. Quant à la coconstruction des parcours, c'est une volonté de laisser le salarié et son employeur discuter ensemble dans le cadre de négociations gagnant-gagnant. Cela motive les deux. À l'époque du plan, la formation était devenue quelque chose de mécanique, presque obligatoire. Résultat : les salariés y allaient trop souvent à reculons. ♦

PROPOS RECUEILLIS
PAR BENJAMIN D'ALGUERRE

PIERRE COURBEBASSE, PRÉSIDENT DE LA FFP

« MOINS DE 20 EUROS DE L'HEURE, C'EST REGRETTABLE »

La tarification horaire à 14,28 euros préoccupe les professionnels de la formation. Le président de la FFP, Pierre Courbepasse, estime que ce montant est insuffisant au vu des enjeux, même s'il ne s'agit pas du seul point de vigilance du secteur sur la réforme.



La ministre du Travail a évoqué l'idée d'une monétisation du CPF à 14,28 euros de l'heure. Le tarif est-il raisonnable, selon vous ?

Le niveau de monétisation du CPF est l'une de nos inquiétudes, mais ce n'est pas la seule. L'application mobile qui doit garantir l'accessibilité du compte aux individus, les conditions d'achat de formation par les potentiels apprenants ou l'accompagnement des acheteurs constituent d'autres points de vigilance. Ce que nous souhaitons, c'est trouver avec le gouvernement une solution partagée et équilibrée. La réforme engagée par le gouvernement va dans le bon sens. Nous ne la critiquons pas. Mais nous restons vigilants quant à sa mise en œuvre.

N'empêche que certains parlent de quasi-bénévolat pour ce tarif...

Quand même pas... mais ça reste tout de même très bas. La

FFP soutenait la monétisation du CPF sur une base de 500 euros par an pour remplacer les 24 heures annuelles nées de la précédente réforme, mais pas à ce montant-là. En moyenne, nous estimons le prix de l'heure de formation à 20 ou 21 euros, sans compter la prise en charge des rémunérations des stagiaires. Si on veut vraiment travailler sur la montée en compétences des actifs, on peut difficilement faire moins. Nous regrettons que le ministère du Travail ait choisi une tarification horaire inférieure à 20 euros de l'heure qui risque de rendre certaines formations inaccessibles au CPF : à savoir celles qui exigent la présence de plateaux techniques, liées au numérique ou qui demandent de l'accompagnement pour les stagiaires comme le blended-learning. De même, certaines habilitations obligatoires et autres permis (CACES...) risquent d'être trop chères pour se voir financées par un CPF à 14,28 euros. Il n'existe pas de modèle type de formation. Nous ne sommes

pas sur la même configuration que dans la formation initiale où la massification permet de déterminer un coût horaire assez conforme à la réalité. Une formation peut être plus ou moins coûteuse selon les territoires, par exemple. Peut-être aurait-il mieux valu évoquer d'abord les possibilités d'abondements ou de cofinancements du CPF avant d'annoncer un montant horaire.

Redoutez-vous une zone de turbulence lors de l'entrée en application de la réforme comme ce fut le cas en 2015 ?

La période de transition qui s'annonce entre le CPF calculé en heures et celui libellé en euros est évidemment au centre de toutes nos préoccupations. Si on la rate, on risque de perdre la moitié de notre appareil de formation et il faudra des années pour le reconstituer. Et pendant ce temps, les compétences des actifs ne se développeront pas. Que ce soit pour le CPF « normal » ou pour celui

de transition qui remplacera le CIF (congé individuel de formation), une année blanche serait catastrophique. Sur ce plan, nous regrettons que la transition Opca-Opco n'ait pas été mieux lissée. À ce titre, il est dommage que Pro-A, qui remplace la période de professionnalisation ne soit pas assez ouverte pour être accessible à un maximum d'entreprises et de salariés. Il ne faudrait pas que les Opca disparaissent avant que les Opérateurs de compétences ne les remplacent sans qu'il n'y ait continuité de service entre les entités. Après tout, il s'agit surtout d'un mécanisme de fusion-absorption d'organismes existant déjà. À notre niveau et avec nos moyens, nous allons veiller à ce que la transition soit la plus fluide possible.

D'un côté les PME/TPE qui auront accès des fonds mutualisés des Opco ; de l'autre les grands groupes qui disposent de budgets formation et de services dédiés. Entre les deux, toutes les autres entreprises... N'auront-elles que la solution d'une coconstruction du CPF avec leurs salariés pour développer leurs compétences ?

Relativisons. Vous n'avez pas la même politique RH si vous êtes une PME de 51 salariés ou une ETI de 1 000. Mais c'est vrai que le curseur aurait pu être placé différemment pour l'accès aux fonds des Opco. J'aurais personnellement préféré qu'il le soit à 250 ou 300 salariés. 50, c'est trop bas. Mais qui sait, cela évoluera peut-être. ♦ PROPOS RECUEILLIS PAR BENJAMIN D'ALGUERRE

15 OCTOBRE 2018

Le ministère du Travail recadre la communication des organismes de formation sur la monétisation du CPF

Dans un courrier envoyé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle jeudi dernier, sept organismes de formation ont été mis en demeure de cesser la diffusion d'informations jugées « erronées », a indiqué le ministère du Travail.

Ces organismes inciteraient les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) à l'utiliser rapidement avant sa monétisation en janvier 2019, arguant qu'il perdrait de la valeur à cette date. Rue de Grenelle, on réaffirme que l'État est garant de la qualité et de la transparence de la formation, un rôle « *qu'on assume et qu'on assumera avec la plus grande fermeté vis-à-vis des organismes de formation qui trompent les salariés* ». Le message destiné à tuer dans l'œuf d'éventuels effets d'aubaine est clair. Un décret déterminera le taux de conversion des stocks d'heures du CPF. Comme annoncé par le gouvernement, il devrait être fixé à 14,28 euros, « *taux qui n'a aucune raison de changer* », précise-t-on dans l'entourage de la ministre du Travail.

Rappel à l'ordre

L'État peut s'appuyer sur la loi pour faire pression sur les organismes de formation. « *La publicité réalisée par les organismes de formation est encadré par le Code du travail. Elle ne doit pas induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations, leurs contenus ou leurs modalités de financement. La sanction peut aller jusqu'à l'annulation de leur déclaration d'activité. Ils sont également soumis au Code du commerce en cas de publicité mensongère* », confirme Valérie Michelet, juriste senior à Centre Inffo. Même si sept organismes de formation ne représentent pas l'ensemble du marché et qu'on ne peut pas présager des suites de ces mises en demeure, « *c'est un signal fort à destination des acteurs de la formation appelés à la prudence et à la rigueur dans leur communication dans cette période de transition* », selon Valérie Michelet.

Catherine Trocquemé

Nouvelle définition de l'action de formation : « Une rupture » (Stéphane Rémy, DGEFP)

L'élargissement de la définition de l'action de formation qui figure dans la loi « Avenir professionnel » du 05/09/2018 instaure « une rupture dans la manière dont on veut développer les compétences des salariés », déclare Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur Politiques de formation et du contrôle à la DGEFP lors d'une journée de décryptage de la loi organisée par Centre Inffo, le 25/09/2018. Les premiers décrets d'application de la loi seront examinés le 12/10/2018.

« Nous partons de loin », dit-il : de la notion d'action de formation imputable, des formulaires 2483 et 2486 retraçant les dépenses et les versements libératoires des employeurs de plus et moins de 10 salariés... « Ce sont ces notions et ce cadre qui ont structuré l'action de formation », peu adaptés à l'accélération des transformations de l'économie et à l'essor des nouvelles compétences qui accompagnent ces mutations « importantes et rapides ».

Pour « la première fois », la définition de l'action de formation figure dans le Code du Travail (article L.6313-2 nouveau). La notion de programme de formation disparaît et désormais, l'action de formation « qui concourt au développement des compétences », au même titre que les bilans de compétences, les actions de VAE et les actions de formation par apprentissage (art. L. 6313-1 nouveau) se définit comme :

- « Un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »,
- qui « peut être réalisé en tout ou partie à distance »,
- et « peut être réalisée en situation de travail ».

« L'action de formation est un peu plus riche et un peu plus mixte qu'avant, et elle s'inscrit dans un contexte professionnel. »

Un décret en Conseil d'État doit préciser les dispositions du chapitre II de la loi (« Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs »), « y compris la notion de parcours pédagogique », précise Stéphane Rémy. Un décret simple précisera les modalités des formations en tout ou partie à distance et celles se déroulant en situation de travail.

La FOAD : « Tout le monde a bien conscience de ses enjeux, mais n'est pas forcément à l'aise avec »

La réussite de ces formations à distance exige une « excellente information » des salariés concernés.

La formation en situation de travail : « une modalité de formation qui répond aux souhaits des entreprises »

L'expérimentation qui a été menée à compter de 2015 par le Copanef, le FPSPP, 13 OPCA, la DGEFP, le réseau Anact/Aract puis le Cnefop qui a fait l'objet d'un rapport publié en juillet 2018 sera largement décrite lors d'un séminaire : Retour sur l'expérimentation Afest qui aura lieu le 02/10/2018.

« De nombreux travaux avaient été conduits sur les formations en situation de travail avant cette expérimentation. L'objectif était de mutualiser toutes ces initiatives et de voir comment permettre aux PME/TPE notamment de développer la formation de leurs salariés de cette façon », précise Stéphane Rémy.

L'expérimentation a mis en évidence plusieurs points incontournables :

- La mobilisation des IRP (« une condition sine qua non ») ;
- L'aménagement du poste de travail du salarié ;
- Le rôle central du formateur/tuteur.

L'objet de l'action de formation (article L.6313-1 nouveau du Code du Travail, art.4 de la loi du 05/09/18)

Les actions de formation (article L. 6313-1, 1° nouveau du CT) ont pour objet :

1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;

2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

4° De favoriser la mobilité professionnelle.

D'après Stéphane Rémy, ce dernier point sur la mobilité « a été très peu commenté mais il représente un gisement d'actions pour l'avenir ».

QUESTIONS À PHILIPPE DEBRUYNE, PRÉSIDENT DU COPANEF

« NOUS SERONS VIGILANTS SUR LE FUTUR DÉCRET QUI ENCADRERA L'AFEST »

L'Action de formation en situation de travail (Afest⁽¹⁾), un dispositif de formation réalisé in situ sur le lieu de travail, a été intégrée à la loi « Avenir professionnel » et pourrait être déployée dans les pactes régionaux des compétences. Une expérimentation, menée de 2015 à 2018, permet d'en définir les contours.

Trois ans après le lancement de l'expérimentation sur les formations en situation de travail, quel bilan en tirez-vous ?

Nous tirons un bilan positif des retours sur les expérimentations menées dans 50 entreprises. À l'issue de l'expérience (70 personnes formées sur leur lieu de travail), il ne nous est pas encore possible d'élaborer un schéma type d'Afest, mais nous en avons appris assez pour établir l'ébauche d'un cahier des charges : en premier lieu, la réussite d'une action de formation en situation de travail implique qu'elle soit bien différenciée d'autres types de formation « sur le tas ». Ensuite, elle doit être précédée d'une phase de repérage destinée à identifier toutes les si-

tuations de travail qui peuvent devenir apprenantes. Enfin, un accompagnement des personnes engagées dans le processus est indispensable. Sur ce dernier point, d'ailleurs, nous étions nombreux, en 2015, à juger que le N + 1 n'était pas la personne idéale pour faire fonction d'accompagnateur ou qu'une modification préalable de la législation concernant la définition de l'action de formation était nécessaire à son efficacité... Sur ces deux points, l'expérimentation a démontré que nous avions tort !

L'expérience a été pilotée par le Copanef, le FPSPP et le Cnefop, notamment. Demain, ces trois instances seront fondues au sein de France Compétences. La future agence prendra-t-elle le relais sur le dossier Afest ?

Ce serait le plus logique, mais pour l'instant, rien n'est écrit. Si nous nous réjouissons que le principe de l'Afest ait été repris dans la loi « Avenir professionnel », nous serons cependant vigilants sur le futur décret qui l'encadrera et sur l'identité de l'instance qui pourra servir d'ensemblier sur ce type d'actions de formation.

Treize Opca étaient impliqués dans l'opération. Les futurs Opco pourront-ils assurer demain le volet financier des Afest puisque leur champ d'intervention financier se limitera aux entreprises de moins de 50 salariés ?

Sur les treize Opca ayant ré-
pondu présent lorsque nous



les avons sollicités, onze ont mené l'expérimentation à son terme auprès d'entreprises de leur champ. Il est vrai que le périmètre des futurs Opco interroge, notamment sur le volet financier puisque les opérateurs de compétences ne pourront plus financer la formation des entreprises de plus de 50 salariés. Mais rien ne les empêchera d'agir en tant que conseillers en ingénierie de formation auprès des plus grandes ! En outre, rien n'empêche les branches professionnelles, si elles sont tentées par le déploiement de l'Afest, de prévoir dans leurs conventions la possibilité de versements extralégaux pour financer ces actions, avec le soutien des Opco.

Au-delà de la formation, quels bénéfices les entreprises peuvent-elles tirer du déploiement de l'Afest ?

Les bénéfices annexes sont nombreux. Sur l'entreprise,

déjà, puisque le déploiement d'une Afest permet d'établir de nouvelles relations entre managers et salariés, ce qui peut entraîner des conséquences positives sur la relation managériale et le dialogue interpro entre les N + 1 et leurs équipes. Pour le dialogue social, ensuite, puisque le déploiement d'Afest va devoir nécessiter la coordination des directions et IRP. Pour les demandeurs d'emploi, enfin. Plusieurs régions nous ont indiqué vouloir utiliser ce dispositif pour favoriser la formation de chômeurs directement dans les entreprises locales. Jean-Marie Marx, haut-commissaire à la transformation des compétences, a indiqué qu'il était prêt à intégrer l'Afest aux pactes régionaux signés dans le cadre du plan d'investissement compétences (PIC). C'est bon signe.

◆ BENJAMIN D'ALGUERRE

(1) Voir n° 1395/1395 du 16 juillet 2018.



Cnefop

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

Copanef

Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

FPSPP

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.