



" Jeudi de l'AFREF" 31 mai 2018

9h-12h45

Locaux de l'AGECA
177 rue de Charonne

Compte rendu de la séance

"L'esprit des lois" sur la formation professionnelle Quel nouveau visage pour 2018 ?

Introduction : quelques points clés sur l'Histoire de la FPC,

par Catherine Nasser, secrétaire générale de l'Afref

Emmanuel Macron avait parlé d'une transformation des compétences, des OF...

La réforme de 2018 s'inscrit dans la continuité de celle de 2014, mais aussi dans la rupture, en particulier dans la gouvernance, avec repositionnement du paritarisme, malgré signature d'un ANI en février dernier. Mais le Gouvernement veut clairement aller plus loin.

* Nous n'évoquerons pas ce matin la reprise du CPF, monétisable et non plus calculé en heures, ni la fin des listes éligibles, afin de « libérer les initiatives des individus ».

* De même, la fin de l'intermédiation n'apparaîtra qu'en filigrane : on annonce une future application mobile, gérée par la Caisse des Dépôts & Consignations (CDC), sans prescripteur.

* Nous n'évoquerons pas non plus la question complexe des financements de la formation pro (FP).

* Notons l'**élargissement de la notion d'action de formation (AF)**. On va passer de 14 à 4 catégories¹, avec une nouvelle définition, simplifiée : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Désormais, les CIBC vont devenir des organismes de formation, puisque le bilan de compétences est l'une des quatre catégories d'AF.

* Catherine Nasser présente succinctement les trois intervenants, tout en relevant que le terme « formation » est assez peu cité dans le projet de Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Dans les faits, ne serait-on pas passé de l'éducation permanente et de la promotion à la formation à visée purement professionnelle et à l'adaptation à l'emploi... ?

¹ 1) les actions de formation ; 2) les bilans de compétences ; 3) les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; 4) les actions d'apprentissage, réalisées dans le cadre du contrat d'apprentissage.



1ère partie : du Préambule de la Constitution de 1946 à l'avant-projet de loi « Avenir professionnel » : un champ lexical identique et des objectifs en mutation par René BAGORSKI, Président de l'AFREF

1 Histoire de la Formation professionnelle continue

On a pris le parti à l'AFREF de faire « un pas de côté », afin de partager ensemble un temps de réflexion.

1.1 L'éducation populaire :

1.1.1 Que signifie le terme d'éducation populaire ?

Il n'existe pas de définition communément admise. Mais cette notion vise essentiellement l'**amélioration du système social** et l'**épanouissement individuel et collectif**, en dehors des structures traditionnelles (famille) et institutionnelles (enseignement).

Apparue au 18e siècle, Condorcet défend cette idée dans un « **rapport sur l'instruction publique** », remis en avril 1792, à l'Assemblée législative.



1.1.2 Les apports de la Révolution Française :

* Le 20 avril 1792, à l'Assemblée Nationale, le marquis de Condorcet clamait :

« *Offrir à tous les individus de l'espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d'assurer leur bien-être, de connaître et d'exercer leurs droits, d'entendre et de remplir leurs devoirs... Tel doit être le premier **but d'une instruction nationale** ; et, sous ce point de vue, elle est pour la puissance publique un devoir de justice...* »

Dès qu'on parle « d'instruction nationale », on se réfère à une instruction partagée, identique pour tous.

* « *... Tant qu'il y aura des hommes **qui n'obéiront pas à leur raison seule**, qui recevront leurs opinions d'une opinion étrangère, en vain toutes les chaînes auront été brisées, en vain ces opinions de commande seraient d'utiles vérités* »

Or, note René Bagorski, la Loi donne des moyens à l'individu dans un cadre déterminé mais ils ne sont pas suffisants pour permettre à l'individu de s'émanciper.

* « *L'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles; elle devrait **embrasser tous les âges**; il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre, et que cette **seconde instruction est d'autant plus nécessaire**, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites.* » (discours de Condorcet à l'AN, 20/04/1792).

1.1.3 L'individu est avant tout une personne sociale et citoyenne :

Tel est « l'ADN de l'AFREF », affirme René Bagorski.

1.1.4 Le principe de l'éducation populaire :

C'est de promouvoir, en dehors du système d'enseignement traditionnel, une **éducation visant le progrès social**. Elle a pour concepts ou piliers l'émancipation, la conscientisation, le développement du pouvoir d'agir et la transformation sociale. Elle associe les axes personnel, collectif et politique.

1.2 **L'éducation populaire aux 19e et 20e siècles :**

Au 19e siècle, l'éducation populaire est portée par plusieurs courants d'idées qui cherchent à donner à chaque individu les moyens de devenir un citoyen.

1.2.1 La Ligue de l'Enseignement est créée en 1866 par Jean Macé

1.2.2 Trois grands courants pendant le 20e siècle :

* Laïc républicain ≈ la CFDT.

* Chrétien social ≈ la CFTC, avec à sa base l'encyclique « *Rerum novarum* », publiée en 1891

* Ouvrier et révolutionnaire, en lien avec le courant anarcho-libertaire

2 **La Formation, un droit collectif constitué progressivement**

2.1 **Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :**

11. « Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des **moyens convenables d'existence** ».

13. « La Nation garantit **l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle** et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat ».

Droits de créance de chaque citoyen.

2.2 **Michel Debré, promoteur de la FPC :**

2.2.1 Loi de 1959 concernant la promotion sociale et la formation des militants syndicaux :

Michel Debré était sans doute inspiré par le souci **d'assurer, par la promotion professionnelle, la cohésion nationale** dont il avait constaté les carences dans l'immédiat avant-guerre.

2.2.2 La définition de la promotion sociale dans le rapport Chenot de 1964 :

« Doit être considérée comme action de promotion sociale toute action de formation ou de perfectionnement, de quelque nature qu'elle soit, à quelque niveau qu'elle se situe, dès lors qu'elle s'adresse à une **personne déjà engagée dans la vie professionnelle** et qui **contribue à un avancement dans l'échelle sociale** ».

2.2.3 La loi du 31 décembre 1966 :

* L'article premier déclarait que la formation professionnelle constituait une **obligation nationale**.

Malgré cela, l'Etat n'a jamais structuré le système à sa main.

* La loi de 1966 prévoyait, dans son article 3, que « *la formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une **politique coordonnée et concertée**, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants* ».

Politique coordonnée et concertée = coordination de tous les acteurs.

* Un **conseil de gestion du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale**, qui remplaçait le fonds de la promotion sociale, était présidé par un haut fonctionnaire et aurait pour rôle de proposer au comité interministériel les **orientations à donner** aux allocations de moyens.

* Enfin, cette loi faisait de la **convention le mode normal d'attribution des aides financières** de l'État. Cette obligation des conventions deviendra une règle permanente de la formation continue.

2.3 La Loi de 1971 :

2.3.1 Politique coordonnée, système de conventions :

Cette loi va reprendre quasi intégralement le dispositif institutionnel de 1966, ainsi que les principales règles posées à cette époque (politique coordonnée, régime des conventions).

2.3.2 Dans le préambule de 1971, la formation **professionnelle permanente** constitue une obligation nationale :

Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

2.3.3 La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente :

Elle a pour objet de permettre **l'adaptation des travailleurs** au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

René Bagorski relève que « l'adaptation des travailleurs » est un terme qui a totalement disparu.

Aujourd'hui, on part toujours de l'Etat, qui délègue ou coordonne, relève le Président de l'AFREF.

3 Analyse lexicale des lois cadres sur la Formation, depuis 2004 :

3.1 Loi de 2004 :

3.1.1 Le préambule parle de « **formation professionnelle tout au long de la vie** » :

C'est donc un **changement de paradigme**, la fin de l'éducation permanente.

3.1.2 Le 2^e alinéa stipule :

« La formation professionnelle continue a pour objet de **favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle** des travailleurs, de permettre leur **maintien dans l'emploi**, de favoriser le **développement de leurs compétences** et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au **développement économique et culturel** et à leur promotion sociale ».

3.1.3 Pour la 1^{ère} fois, apparaît la notion de « sécuriser le parcours des salariés » :

Par conséquent, le CIF est désormais **une finalité**, et non plus un moyen !

☞ Pour la petite histoire, le CIF a été créé en 1966, mais n'a été financé qu'à partir de 1972.

3.2 La loi du 24 novembre 2009 :

« Elle vise à permettre à chaque personne (...), d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant **son évolution professionnelle**, ainsi que de progresser d'au moins un **niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle**.

Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux. »

3.3 La loi du 5 mars 2014 :

* L'article [L 6111-1](#) du Code du Travail stipule que « **la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale** » (...). Elle constitue un élément déterminant de **sécurisation des parcours professionnels** et de la **promotion des salariés** ».

* Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux : il y a donc délégation expresse de l'Etat dans chaque région, via les CREFOP. On retrouve d'ailleurs cette coordination au niveau national via le FPSPP.

3.4 Avant-projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

3.4.1 Objectif double :

* Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière = **responsabilité affichée des individus**.

* Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique = **logique de marché**.

3.4.2 En conclusion :

Après son émergence en 2003, on aboutit, en 2018, à **la consécration de l'individualisation** de la formation.



2 ème partie Le big bang de Muriel Pénicaud : d'un marché essentiellement régulé paritairement à des marchés ayant leur propre logique

par Marc DENNERY, Directeur associé C-CAMPUS

© DR

Marc Dennery commence par remercier René Bagorski d'avoir rappelé que Debré était à l'initiative des premières lois sur la formation.

Il invite par ailleurs l'auditoire à lire un livre « *passionnant* », selon lui, Palazzeschi : « Introduction à la sociologie de la formation », en deux



Michel
d'Yves
tomes.

4 Préambule à l'émergence de 5 marchés

👏 Il parle *hic et nunc*, tel que l'avant-projet de réforme est rédigé aujourd'hui.

👏 Marc Dennery ne répondra pas à la question de savoir si **cette réforme est positive ou négative** : il se présente comme « un technicien de la formation » (C-Campus est un cabinet spécialisé, d'expertise). En outre, une réforme met 4 à 5 ans à produire ses effets : ainsi, la dernière grande loi a été adoptée début 2014, le DataDock a été créé en janvier 2017, le contrôle qualité a débuté en 2018 (en mode expérimentation)... quatre ans après !

👏 Enfin, il constate qu'aucune réforme de la Formation n'a eu son bilan, puisqu'elles s'enchaînent au rythme de 4 à 5 ans (2004, 2009, 2014, 2018...).

4.1 Le marché du CPF «géré par la CDC / digitalisé » :

4.1.1 Estimation : le CPF géré par la CDC représente seulement **1,3 Md€** :

Chiffre à comparer à l'effort de formation des entreprises, qui atteint 13 Mds€ (maintien de la masse salariale inclus). Et les dépenses globales en formation s'élèvent à près de **32 Mds€** (source : annexe au projet de Loi de Finance 2018, "[jaune budgétaire](#)" consacré à la formation).

Par conséquent, le CPF "digitalisé" représente **≈10% de l'effort de formation des entreprises**.

4.1.2 En revanche, émergence d'un marché plafonné par individu, pour frais pédagogiques :

Marché de 2 000 à 2 500 € maximum par individu, sans prise en charge de la rémunération = probablement un marché « **low cost** ».

4.2 Le marché du CPF « abondé », un marché de la co-construction incertain:

Marc Dennery se dit « sceptique en l'état actuel », car il faudra d'abord réussir à créer une forte fluidité technique.

4.2.1 Manque de fluidité du CPF :

Besoin de fluidité technique et comptable : par exemple, une session de formation peut générer l'envoi de 3 factures (à l'OPCOM, au salarié, à son entreprise). Ce qui va générer des **coûts de gestion importants**, ainsi que de **nouveaux risques d'impayés**. Si le salarié se paye sa formation, nouveau risque d'impayé, besoin de relances... le tout à inclure dans le prix de 14,28 €/ heure !

4.2.2 Surtout, que vont faire les branches professionnelles ?

Elles vont devoir obliger les entreprises à **verser une contribution conventionnelle** (de 0,1% à 0,5%, en général, jusqu'à 1%, dans la santé). Mais quid des autres branches, qui n'ont jamais eu de versement conventionnel ? Qu'est-ce qui les amèneraient à s'engager dans une politique de versement conventionnel... ?

4.2.3 Comment ce CPF abondé de branche va-t-il "se ponter" avec le CPF-CDC ?

* Par exemple, imaginons une **période de professionnalisation « maison » créée par une branche** : création d'un parcours propre, avec ses priorités internes. Or, si mon CPF-CDC n'est pas suffisamment crédité, il faudra envoyer une facture complémentaire à l'OPCOM... qui aura de moins en moins de ressources !

* Les personnels des OPCA vont faire moins de gestion et plus de conseil

4.2.4 Le Gouvernement a fixé l'objectif aux branches pros de **passer de 600 à 200**, d'ici fin 2019 :

Parallèlement, le Gouvernement actuel veut passer à une dizaine de filières économiques, relève René Bagorski. Se posera aussi la question de la nature des fonds : obligation légale (sorte d'impôt), versements volontaires des branches (fonds de nature privée)... Quelle sera la nature des fonds conventionnels versés aux branches... ?

* Risque de grippage des branches, qui pourraient être tentées de créer leur propre parcours, sans envoyer leurs contributions à la CDC !

4.2.5 Ce type de formation co-construite va-t-il **perdurer après la réforme** ?

L'évaluation est complexe, car cela va dépendre des futures décisions des branches professionnelles. Pour une estimation chiffrée, renvoi aux bilans d'activité annuels des 20 OPCA....


4.3 Le marché des TPE-PME :

4.3.1 Vers une « fongibilité asymétrique et descendante » :

* Constat : jusqu'ici, tout le monde payait et les grandes entreprises récupéraient le plus.

* Le futur décret sur le financement prévoirait **un versement de 0,05 à 0,1%** (≈ 440 Mll€) de la masse salariale (MS), avec **affectation directe aux TPE et PME** (< 50 salariés), Aujourd'hui l'enveloppe moins de 10 et 11 à 49 est environ de 600 Mll€. On passerait ainsi de 600 Millions d'euros à plus d'un milliard d'euros.

4.3.2 Bref, demain, ce marché s'approcherait de 1 Md€ :

 Attention, le décret sur le financement devrait être publié fin 2018, pour une entrée en vigueur sans doute début 2020.

4.3.3 Mais est-ce la solution ?

A quoi cela peut-il servir d'ajouter 440 millions d'euros, alors que la totalité de ces fonds n'est actuellement pas utilisée ? s'interroge Marc Dennery.

* Le **vrai problème** des TPE, c'est **l'absence du salarié !**

4.3.4 La véritable solution, c'est l'ouverture à la formation en situation de travail :

Dispositif ou démarche à travailler avec les futurs OPCOM, pour amener les salariés des TPE à se former, sans reproduire le modèle du stage en présentiel.

4.4 Le marché des entreprises :

4.4.1 Un marché « libre » à côté du « marché en conformité »² :

* On va d'abord découvrir que le marché de la Formation est **bien supérieur** à ce qu'on croit car il existe de nombreuses « **formations grises** » : ce sont les groupes de travail, les ateliers d'amélioration continue, les groupes de réflexion, entreprises apprenantes.... On ne s'en rend pas (encore) compte car on en reste jusqu'ici au modèle de la session en présentiel.

4.4.2 Un marché sous-estimé ?

Si on ôte ses lunettes de la « déclaration fiscale 24.83 », on voit réapparaître de nombreuses formations, au sens de **développement des compétences**. Marc Dennery donne l'exemple d'un client qui pensait dépenser 4% de sa masse salariale en formation, alors qu'on approchait 8% en intégrant toutes les « formations grises ».

4.4.3 Marché de « consulting » ou « coaching » :

D'où un danger pour les OF, protégés par leur numéro d'agrément et leurs financements assurés par des professionnels (OPCA, Fongecif, entreprises).

* **Concurrence de nouveaux entrants** : intervenants en entreprises, cabinets conseil, coachs...

4.4.4 Estimation de ce marché : plus de 5 Mds euros

² Expressions de Jean-Pierre Willems.

4.5 Un marché à risque : apprentissage, POE-I + POE-C ³ et PIC ⁴ :

4.5.1 Evaluation quantitative ≈ 5 Mds€ :

0,85% de la MS pour l'alternance + 0,3% pour le PIC (moins décote des fonds attribués au financement du CEP). Cela représente 1,15% de la masse salariale globale + financements *ad hoc* de Pôle Emploi + autres financements des Régions.

Marché évalué à un peu moins de 5 Mds€ [0,1 % de la MS = 400 Mll€].

☞ Le CEP ⁵ représente un marché annexe de 270 Mll€, en amont du CPF de transition, avec a priori pourcentage pris sur les 0,3% fléchés vers le PIC.

4.5.2 Marc Dennery espère que ce marché ne sera pas « régionalisé » :

En effet, ce marché se paye **environ 5,4 €/ heure / stagiaire** (source jaune budgétaire) !!

Si ce biais est pris, cela deviendra un marché pour la digitalisation, pour organismes levant des fonds. L'ingénierie pédagogique sera achetée sur étagère à l'extérieur, estime René Bagorski.

4.5.3 Les producteurs de logiciels s'accapareront la part la plus rémunératrice de ce marché ?

Car ce sont eux qui structureront le marché, affirme René Bagorski. Mais, pour Marc Dennery, ce qui a le plus de valeur, c'est **l'accompagnement pédagogique**. Et ce qui coûte le plus cher, c'est le temps d'accompagnement et de mentorat.

4.5.4 Vers une nouvelle équation économique :

- **diminuer le temps de « répétition »** (professeur ou intervenant en présentiel, répétant le cours)...
- pour augmenter le **coût d'accompagnement** (objectif : un mentor par personne accompagnée).

4.6 En conclusion : dissocier le certificateur du formateur :

Sinon, on court le risque de dévaloriser les diplômes. Dès lors, on amoindrit à terme la valeur de son diplôme, qui devient une sorte de "monnaie de singe".

5 Echanges avec la salle

- Jacques Faubert, (représentant de la Chambre syndicale des Formateurs - Consultants) évoque le marché caché de la reconversion des formateurs-consultants.

* Transformation des métiers & compétences : comment la connaître ou l'anticiper ?

* Question de l'accompagnement plus large : des individus, mais aussi des organisations qui auront à conduire le changement.

- Marc Poncin (Université de Strasbourg) : quid du projet de fusion de la taxe d'apprentissage ?

* Le projet d'amendement du Gouvernement a été retiré. On resterait sur la logique d'un seul prélèvement, avec enveloppe de 0,85% pour financer et les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

³ Préparation individuelle à l'emploi, individuelle ou collective.

⁴ Plan d'investissement dans les compétences.

⁵ Conseil en évolution professionnelle.

* Demain, ce marché relèvera des branches. Les OPCOM relèveront de filières sectorielles ou économiques, avec sans doute nature d'enveloppes différentes à la sortie, anticipe René Bagorski.

* En outre, à la suite de la réforme, n'importe quel organisme de formation pourrait peut devenir un CFA (centre de formation des apprentis) !

* **Stratégie pour les OF**(selon René Bagorski): faire une photo aujourd'hui de leurs formations, de leurs clients et de leurs financements.

- Le marché de la certification :

* Relation Emploi & Formation : l'avant-projet de loi renforce cette relation.

*Demain, les branches professionnelles exerceront une tutelle, afin de vérifier que toute certification est en lien avec les besoins du marché. En outre, passerelle entre les certifications, avec « blocs de compétences » reconnus en situations de travail. Dès lors, se posera la question des certificateurs indépendants ou régulé par l'état, c'est un enjeu important de marché.

- Les impacts de la réforme de 2018 sur le marché de la Formation :

Vers une concentration du marché de la formation ?

Un peu à l'image de ce qui s'est passé avec la distribution dans les années 50, pense Marc Dennery. Il rappelle que le marché de la FP est « atomisé », puisque 50% des prestations sont réalisées par des OF dont le chiffre d'affaires est inférieur à 7500€/an.

René Bagorski penche pour une cartellisation et territorialisation :

Au final, il y aurait un grand opérateur par région.

- La fiscalité, grande absente de la réforme

La question du crédit d'impôt reste entière.

Renvoi aux deux tribunes, publiées sur le [site de l'AFREF](#), rédigées par son président : déduction des frais de formation de l'impôt sur les sociétés, demande de déductibilité pour les individus.

* KPMG a acquis, le mois dernier, un OF nommé (CA de 12 MII€)



3ème partie Le projet de Loi actuel fait rentrer dans le même « tuyau » de financement des actions de natures différentes : la formation est collective, l'accompagnement est individuel,

par Shany TAIX, Délégué général des CIBC

En introduction, il relève deux mots souvent cités dans l'avant-projet de loi : **liberté et choisir** . Cela renvoie à la capacité de faire des choix éclairés de son orientation et de son parcours, à la capacité d'anticiper des individus.

Idée et message intéressants

© DR

6 Idées phares de la prochaine réforme

6.1 Simplifier les tuyaux :

6.1.1 Il y en a trop, il faut les simplifier :

Idée d'un **tuyau unique** pour les individus = le **CPF**.

6.1.2 Le CPF en heures ne parle à personne :

Solution = **monétiser le Compte personnel de formation**.

6.1.3 Abondement spécifique pour les personnes peu autonomes :

Au passage, Shany Taix remarque que le **seul critère d'autonomie** retenu par l'avant-projet de loi est le **niveau de qualification**.

6.2 Supprimer les listes éligibles et la logique de prescription :

Car la logique de prescription serait incompatible avec logique d'autonomie ou d'accompagnement.

6.3 Redonner de la liberté aux actifs :

6.3.1 Investissement massif (15 Mds€) via le PIC :

Avec les premiers appels à projets dans plusieurs Régions (Nouvelle Aquitaine, Hauts De France), Grand Est) pour les publics les plus éloignés de l'emploi ou les moins qualifiés.

6.3.2 Financement d'innovations :

En termes pédagogiques, d'accès à la formation et de leur évaluation.

6.4 Renforcer l'accompagnement :

Le CEP est au cœur du projet de la réforme pour sécuriser le changement.

6.5 Renforcer les attendus en termes de qualité :

Fin programmée du Data-Dock et quasi-imposition d'un certificateur unique (COFRAC).

En outre, France Compétences devrait avoir la main pour reconnaître directement les labels, certifications et permettre l'accès aux fonds de la formation.

☞ En filigrane, rêve ou promesse d'un futur « **TripAdvisor** » de la formation, sorte "d'alpha et l'omega" pour le Ministère car il intègre une évaluation par l'utilisateur.

7 Focus sur l'accompagnement

7.1 Attendu ou postulats de base:

7.1.1 On entre dans une société des compétences :

Aujourd'hui, la notion de « projet professionnel » est à relativiser, on parle désormais de « stratégie », de « sérénité », en jouant sur les capacités propres des individus à découvrir, à apprendre, à s'adapter.

7.1.2 Objectif : pouvoir s'orienter tout au long de la vie :

En donnant aux individus la capacité de le faire, comme si c'était un acte de formation.

7.2 Dans un univers de plus en plus "désintermédié" :

A partir d'une future application mobile. D'où le risque d'injonctions intrusives marketing : *attention, il ne reste que x places pour telle session ! La prochaine session démarre dans 5 jours...*

Future intrusion des stratégies marketing digitales.

Shany Taix invite l'auditoire à s'intéresser aux travaux de Jean-Philippe Lachaux consacrés notamment aux logiques d'attention.



L'accompagnement doit permettre d'intégrer les mécanismes qui amènent chaque individu à faire ou poser ses propres choix.

7.3 Grande voie pour l'accompagnement : le conseil en évolution professionnelle :

7.3.1 Le cahier des charges (CDC) du CEP devrait être révisé :

Futur CDC national, avec disparition annoncée du niveau 3.

7.3.2 Enveloppe financée de 150 à 270 MII€ par an :

Si on divise cette somme par l'objectif annoncé- d'accompagner 1 million de personnes, dans un premier temps, cela équivaut à un **budget moyen de 270 € par personne !!**

➔ Voir détails du nouveau CDC, qui exige un accompagnement en lien avec les besoins écos et prévisibles + travail sur la révélation du potentiel de l'individu.

7.3.3 Qualification ou certification des accompagnateurs en CEP ?

* Lors du lancement du CEP, aucune exigence de référentiel commun entre les 5 opérateurs n'a été fixée. Le futur CDC devrait fixer ce niveau d'exigence. Toutefois, à ce stade, rien n'apparaît dans l'avant-projet de Loi.

7.3.4 On rejoint la problématique de la Qualité :

Or la **procédure concerne l'organisme** et pas les individus professionnels, constate M. Dennerly.

7.3.5 Déclinaisons régionales de l'accompagnement en CEP :

Via une procédure d'appels d'offres, avec AO régionaux ou AO national, avec lotissement régional.

👉 Option entre un ou plusieurs opérateurs régionaux pas encore décidée...

7.4 **Autres types d'accompagnement :**

Ils se feront dans le cadre du futur CPF monétisé...

7.4.1 Accompagnement à la VAE :

Coût moyen de 900 à 1200 €, équivalent à 2 à 2,5 ans de CPF monétisé.

7.4.2 Accompagnement au bilan de compétences :

Shany Tax évoque d'abord les nombreux travaux sur l'expérimentation du bilan de compétences modulaire, avec publication d'un cahier des charges en février dernier.

Le coût de cet accompagnement équivaut à environ 3 ans de CPF.

7.4.3 Accompagnement à la création d'activité, avec une dimension technico-éco :

On espère l'intégration d'une dimension humaine, pour voir l'adéquation entre la personne et le projet.

7.4.4 Evaluation Cléa :

Coût estimé à ≈ 500 €, l'équivalent à 1 an de CPF.

7.5 **Les risques liés aux diverses modalités d'accompagnement :**

7.5.1 Risque de stratégies individuelles des actifs

En défaveur des prestations payantes ou les plus chères.

7.5.2 Risque de dichotomies régionales :

- en IDF, prise en charge financière d'un bilan de compétences à hauteur de 1500 €, avec mobilisation obligatoire du CPF.

- En Paca, prise en charge limitée à 800 €, mais sans mobilisation du CPF !

8 **Les enjeux de l'accompagnement**

8.1 **Risque de choix de l'individu vers la gratuité :**

Arbitrage individuel en faveur du conseil en évolution professionnelle (**gratuit**), en défaveur du bilan de compétences (à co-payer ou à financer en mobilisant tout ou partie de son CPF monétisé).

8.2 **La dimension entreprise du CEP :**

Demandes d'accompagner les entreprises pour développer un service d'orientation et d'accompagnement interne...

* Pas grand-chose dans l'avant-projet de Loi, mais réel enjeu, selon lui.

8.3 **Proposition d'amendements déposées auprès des Parlementaires :**

Déposées par la délégation des CIBC, pour élargir l'accès à l'accompagnement. A suivre.

8.4 En conclusion :

« Si nous avons jusqu'ici l'embarras du choix, j'espère que demain nous n'aurons pas le choix de l'embarras »...

9 Echanges avec la salle

- Assistons-nous à un big bang raté ? s'interroge un ancien DGA d'un OPCA

* Peu de simplification.

* La **question des tuyauteries n'a toujours pas bougé** ! La distinction entre les trois types de marché perdure, selon lui : marché administré (par l'Etat), marché semi réglementé (partenaires sociaux), marché libre (avec les entreprises). On ne sait toujours pas qui pilote.

* Besoins énormes à couvrir en CEP :

Et on ne parle guère du taux de transformation en sortie du "tuyau CEP".

* Quelle est l'utilité des Services publics régionaux d'orientation (SPRO) ?

Pour Shany TAIX, il y reste des zones d'espoir car il reste des zones inconnues notamment avec le CEP

- **Précision sur la demande de CEP perçue en entreprise :**

Constat de départ :

De nombreuses entreprises souhaitent mettre en place une **cellule de mobilité interne**. Mais en pratique, elles se confrontent au risque de biais : absence de confiance de la part des salariés, crainte de manque de confidentialité.

Zone de rapprochement :

L'articulation entre un CEP complètement externalisé et une sorte de conseil en évolution pro 100% internalisé est à trouver. On le voit dans de grandes structures, mais aussi de certaines PME. Une intervenante donne l'exemple de ce type de structure à la Poste. quid des entretiens professionnels dans l'avenir ?



10 Conclusion

par Bernard Liétard, Professeur émérite au CNAM

On annonçait un « Big Bang » de la formation, ce n'est en fait **qu'une évolution**, avec les zones d'espoir que sont les parties à négocier.

Michel Crozier « le changement réussi ne peut être que le résultat d'un processus collectif à travers lequel sont mobilisés, voire créés les ressources et capacités des participants... ».

Synthèse inspirée de la démarche d'évaluation qualitative proposée par François Aballéa : cohérence interne et externe des finalités, buts et objectifs affichés et à adéquation des moyens proposés.

10.1 Trois finalités formulées dans le document d'orientation envoyée par le Ministère, le 15 novembre 2017 :

1. Investir massivement dans la formation et les compétences, pour être collectivement capable de se hisser au sommet de la chaîne de valeur mondiale et pour impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que de les subir ;
2. Donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, pour créer ou saisir les différentes opportunités professionnelles qui se présentent ;
3. Protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et vaincre ainsi, enfin, le chômage de masse.

10.2 5 objectifs opérationnels sur l'efficacité desquels on peut s'interroger :

D'une part, quant à la réalisation des ambitions affichées et, d'autre part, quant aux modes opératoires d'application adoptés ou prévus :

1. Créer une liberté professionnelle pour les salariés par un compte personnel de formation facile d'accès, opérationnel et documenté ;
2. Organiser un effort sans précédent de formation des demandeurs d'emploi pour vaincre le chômage de masse ;
3. Favoriser l'investissement massif des entreprises dans les compétences des salariés ;
4. Refonder le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises et les attentes des jeunes ;
5. Enfin, enjeu transversal et systémique de la réforme, développer la régulation du système de la formation professionnelle par la qualité et renforcer l'accompagnement individuel.

10.3 Point sur la cohérence interne (articulation entre les finalités, les buts et les objectifs) :

La formation est devenue une variable stratégique d'ajustement parmi d'autres dès 1984, donc quand on dit que la formation va conduire à vaincre le chômage de masse on se trompe, son utilité est complémentaire à d'autres stratégies.

10.4 Point sur la cohérence externe

C'est l'adéquation des objectifs aux caractéristiques de ses destinataires, de l'environnement local et des institutions qui la mettent en œuvre. Il faut donc que les acteurs acceptent les nouvelles règles. Or on constate que le projet de réforme a reçu un **accueil mitigé de la totalité des acteurs** (partenaires sociaux, organismes de formation, des régions, des participants...). Pourtant, il faut éviter la participation dépendante (pouvoir d'action dans la limite de ce que vous consent la gouvernance).

10.5 Point sur l'adéquation des moyens :

S'est-on donné les moyens d'atteindre ses buts et objectifs ? Ce qui pose les limites de l'appropriation de l'application, de la gestion par un outil, de la monétisation qui doit conduire à réduire les inégalités. C'est aussi l'accompagnement alors que la place du bénéficiaire est assez marginale et que les moyens financiers sont réduits. C'est également la qualité, la création d'une institution publique...

10.6 Les solutions à explorer :

- ✓ Reconnaître la notion de **responsabilité sociale** des entreprises.
- ✓ Préciser la **notion d'action de formation** pour promouvoir une vision large.
- ✓ Réaffirmer que la **VAE** est une voix de qualification.
- ✓ Rompre avec la formation à l'emploi, **la formation doit rendre la personne citoyenne**. La formation est d'abord un projet personnel et professionnel.
- ✓ **il faut apprendre à apprendre ...**

Compte-rendu réalisé par Anne-Hélène Le Guennec et Philippe Hufschmitt

Quel financement pour la formation professionnelle en 2015 ?

