# Pour la réussite de la réforme de la formation professionnelle

## Avis

CÉSER Alsace
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

27 novembre 2015

# Avis

• • • • •

# Pour la réussite de la réforme de la formation professionnelle

**27 novembre 2015**

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu les articles L. 4111-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à l'organisation de la Région,

Vu les articles L. 4241-1 et L. 4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu la décision d'auto saisine du Bureau du Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace en date du 13 mai 2014,

Vu le projet d'avis transmis par la commission Education et formation du CÉSER-Alsace en date du 13 novembre 2015,

Vu la décision du Bureau du CÉSER-Alsace en date du 27 novembre 2015,

**Sylvia PIERSON, rapporteure, entendue en séance plénière,**

Le Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace
a voté le présent avis par :

**72 pour**

**0 contre**

**0 abstention**

# SOMMAIRE

Introduction ..... 6

Partie I – Le contexte de la loi réformant la formation professionnelle ..... 7

A – La formation professionnelle, matière à réformes successives au budget conséquent ..... 7

B – Les limites du système antérieur ..... 8

C – Les principaux éléments de la loi du 5 mars 2014 ..... 9

Partie II – Les enjeux de la loi pour les bénéficiaires ..... 11

A – Les enjeux pour les entreprises : compétitivité et dialogue social ..... 11

B – Les enjeux pour les salariés : sécurisation des parcours et évolution professionnelle ..... 12

C – Les enjeux pour les demandeurs d'emploi : un accès à la formation plus rapide et mieux adapté ..... 14

Partie III – Les préconisations du CESER-Alsace ..... 14

A – Identifier les besoins en formation au plus près des bassins d'emploi ..... 15

B – Faciliter l'accès à la formation ..... 16

C – Veiller à un financement adapté des actions de formation professionnelle ..... 18

D – Faire évoluer le système de formation vers plus de complémentarité ..... 20

E – Évaluer les effets de la formation et de la réforme ..... 21

1. Les effets de la formation ..... 21
2. Les effets de la réforme ..... 21

Conclusion ..... 23

Remerciements ..... 24

Glossaire ..... 26

# Introduction

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle conclu entre les partenaires sociaux le 14 décembre 2013.

Elle a pour objet d'adapter le paysage de la formation professionnelle et de l'emploi (Titre I), de faire évoluer le cadre de la démocratie sociale (Titre II) et de modifier les prérogatives exclusives de l'État en matière d'inspection du travail et de contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage (Titre III).

Concernant la formation, elle impacte les Régions qui reçoivent de nouvelles compétences : décentralisation partielle de la lutte contre l'illettrisme et de la formation des personnes handicapées, des détenus, des Français de l'étranger, ainsi que l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience. Les Régions se voient également renforcées dans leur rôle de chef de file de la formation professionnelle et investies de nouvelles missions d'organisation et/ou de coordination au sein du service public régional de l'orientation.

La loi configure également une nouvelle gouvernance au niveau national déclinée au niveau régional.

Même si les dispositions relatives à l'apprentissage ne sont pas au cœur de cette loi, elle n'en sécurise pas moins l'environnement social des apprentis en rendant désormais possible la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI. Elle organise également une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage afin d'en flécher une plus grande part pour le financement de l'apprentissage et ce, dans le cadre d'une concertation obligatoire au sein de la gouvernance régionale avec un rôle accru du Conseil régional.

Concernant la formation professionnelle continue, elle représente un enjeu capital, tant pour la compétitivité des entreprises et l'évolution des compétences des salariés que pour la sécurisation des emplois.

Aussi a-t-il semblé essentiel au CESER-Alsace de s'intéresser aux conditions de la réussite de la réforme de la formation professionnelle.

Compte tenu du rôle du CESER-Alsace et des compétences régionales, cette réflexion sera essentiellement axée sur le titre I de cette loi, et plus particulièrement sur les dispositions qui concernent le compte personnel de formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle et la qualité des actions de formation.

Aussi, après avoir rappelé le contexte historique du système de la formation professionnelle en France et avoir analysé les principaux éléments de la loi de 2014, le CESER-Alsace identifiera les différents enjeux de la réforme, tant pour les entreprises que pour les salariés et les demandeurs d'emploi. Il formulera des préconisations relatives à la formation concernant l'identification des besoins, le soutien de l'accès à la formation, le financement adapté des actions, la souplesse du système et enfin la question de l'évaluation de la formation et de la réforme.

# Partie I – Le contexte de la loi réformant la formation professionnelle

## A – La formation professionnelle, matière à réformes successives au budget conséquent

La loi fondatrice du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite « loi Delors », a posé les bases du système de la formation professionnelle en France.

La formation professionnelle continue a ensuite connu quatre réformes majeures en 40 ans, avec une accélération du rythme ces dernières années :

- Loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
- Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles ont eu pour principales caractéristiques :

- la recherche d'un équilibre entre les besoins des entreprises et ceux des salariés,
- une diversification des modalités de financement en distinguant la formation à l'initiative de l'employeur, celle à l'initiative du salarié et celle à l'initiative partagée,
- l'obligation pour l'entreprise de participer au financement de la formation,
- la gestion paritaire de la collecte avec notamment la mutualisation d'une partie des fonds de la formation,
- l'interaction des multiples acteurs.

Concernant le coût de la formation professionnelle et l'apprentissage, la dépense nationale s'est élevée à 32 milliards d'euros[1] en 2012, soit 1,52% du PIB[2].

Les principaux financeurs sont les entreprises (43,4% de la dépense globale), les Régions (14,1%) et l'État (13,7%). Le reste des financements provient des autres administrations ou organismes investis d'une mission de service public[3] (5,1%), des autres administrations publiques (0,8%), des autres collectivités territoriales (0,3%) et des ménages pour leurs achats de formation individuelle (4%). Enfin, le solde (18,6%) représente la part des dépenses de l'État pour la formation de ses propres agents publics.

---

[1] *Ces données chiffrées sont tirées de la publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) de février 2015 sur la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012*

[2] *Le ratio des dépenses de formation est en recul après 1,54% du PIB en 2011 et 1,58% en 2010.*

[3] *Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Unédic et Pôle emploi*

Le fonds social européen (FSE) intervient également en complément des financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes régions de l'Union européenne. Ainsi, il est sollicité pour cofinancer des actions de formations professionnelles. Au titre du programme « compétitivité régionale et emploi, le FSE a versé 16M€ à l'État, 186M€ aux Régions, 8M€ aux entreprises, 183M€ aux OPCA et 76M€ à d'autres publics (associations, …).

L'ensemble des financements couvre trois types de dépenses :

- 61% pour les dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict : dépenses de rémunération des formateurs (en face à face pédagogique) et frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale (suivi des dossiers, gestion des rémunérations), frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation.
- 38% pour la rémunération des stagiaires au sens large : rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi et des exonérations de charges sociales compensées par l'État.
- 1% pour les frais d'investissement : achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation.

Ces moyens bénéficient principalement aux actifs occupés du secteur privé (42,4%) et aux jeunes (24,3%) dont 17,0% pour l'apprentissage, 3,3% pour l'alternance et la professionnalisation et 4,0% pour les autres formations et l'accompagnement des jeunes. Viennent ensuite les agents du secteur public (18,6%) et les demandeurs d'emploi (13,8%). Le solde de 1% correspond aux dépenses d'investissement profitant par nature à tous les publics.

L'ensemble de ces données chiffrées concerne l'exercice 2012 et en conséquence, n'intègre pas encore les effets de la réforme de 2014 qui pourrait modifier la répartition entre les bénéficiaires et qu'il conviendra d'examiner le moment venu.

## B – Les limites du système antérieur

Après la loi de 2009, des rapports sur le système de formation se sont succédé, proposant une actualisation prenant mieux en compte l'évolution de l'environnement économique.

Six limites du système actuel ont été retenues dans notre analyse :

- l'inégalité d'accès à la formation qui présente de fortes disparités[4] en fonction :
  - de la taille de l'entreprise : dans le secteur privé, 53% des salariés bénéficient de la formation dans les entreprises de plus de 1.000 salariés contre 29% seulement dans les entreprises de moins de 10 salariés.
  - des catégories socioprofessionnelles : les ingénieurs et les cadres ont un taux d'accès à la formation de 56,5% contre seulement 32,4% pour les ouvriers.
  - du sexe : les formations « qualifiantes » concernent 22% des hommes et 15% des femmes.
  - du statut des actifs : seulement 20,3% des demandeurs d'emploi accèdent à la formation.

[4] *Ces chiffres sont extraits du dossier de presse du 6 mars 2014 du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.*

- l'efficacité de la formation :
  - en raison des limites de l'évaluation actuelle des actions menées qui devraient entrainer plus systématiquement une réflexion voire une remise en cause du contenu des formations.
  - sur la pertinence de certaines formations et les moyens qui sont consacrés pour favoriser les transitions vers les secteurs en tension de main d'œuvre.
- le manque d'autonomie du salarié dans le choix des contenus de ses formations qui sont principalement à l'initiative de l'employeur, et ce, malgré la consultation des salariés notamment à travers leurs représentants (comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel) dans l'élaboration des plans de formation des entreprises.
- la complexité administrative et du système de financement par les entreprises :
  - la complexité administrative est principalement due au besoin de justification de la réalité des dépenses de formation (conservation des feuilles d'émargement, attestations de stage, …) et à la gestion du congé de formation directement par les entreprises. Cela constitue une charge administrative importante mais nécessaire.
  - la complexité du système de financement par les entreprises s'explique par l'existence de trois contributions obligatoires distinctes (professionnalisation, congé individuel de formation et plan de formation), des taux variables selon les tailles d'entreprise pour lesquelles les collecteurs peuvent être différents (OPCA, FONGECIF) avec des règles de gestion variables qui ne permettent pas une véritable lisibilité des circuits de financement. La même complexité se retrouve dans le financement de l'apprentissage[5] dont les ressources ne bénéficient pas totalement à cette voie de formation.
- la multiplicité des dispositifs (droit individuel à la formation - DIF, congé individuel de formation - CIF, validation des acquis de l'expérience - VAE, aide individuelle de formation - AIF) peut s'avérer dissuasive pour les bénéficiaires, notamment les moins qualifiés.
- l'obligation de dépenser une fraction de la masse salariale pour la formation peut renforcer les inégalités dès lors que certaines entreprises préfèrent la verser aux OPCA plutôt que de mettre en place un plan de formation en interne.

## C – Les principaux éléments de la loi du 5 mars 2014

D'une manière générale, la loi vise à mieux sécuriser les parcours professionnels en orientant les financements vers les salariés en activité (hors fonction publique et professions indépendantes) ou en rupture d'emploi qui en ont le plus besoin. Elle aspire à faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité pour les entreprises. Elle optimise la gouvernance des politiques de formation professionnelle en simplifiant les modalités de collecte et de pilotage.

La loi ambitionne d'attacher la formation davantage à la personne qu'au poste occupé, réaffirme le droit à la qualification pour chacun, vise la progression nécessaire d'un ou plusieurs niveaux de qualification au cours de la vie professionnelle et offre de véritables deuxième, voire troisième chances à chacun.

[5] *Voir dans le glossaire les éléments concernant les diverses composantes de la taxe d'apprentissage.*

Par rapport aux précédents dispositifs, cette loi apporte plusieurs nouveautés.

La personne est placée au cœur du dispositif, avec la création du compte personnel de formation (CPF) qui succède au droit individuel à la formation (DIF) et intègre le reliquat des heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014. Ce dernier était en effet peu utilisé (4,9% des salariés), ne visait pas prioritairement les formations qualifiantes (22,5 heures en moyenne) et était peu portable[6] (66.000 seulement en 2012)[7]. Le CPF offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi des moyens et des droits de se former et ainsi de mieux construire leur carrière.

Avec la suppression de la cotisation obligatoire de 0,9% de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation et le maintien d'une contribution unique réduite, l'entreprise a désormais une « obligation de former » plutôt qu'une « obligation de financer ». Ce changement de posture doit permettre aux entreprises d'envisager la formation professionnelle comme un investissement qui contribue à sa performance et à sa montée en compétences, et non plus comme une dépense obligatoire dont elle doit se libérer quelle que soit l'efficacité de l'action de formation.

La loi vise plus de justice et de solidarité en orientant les fonds vers les formations qualifiantes et vers les demandeurs d'emploi, les jeunes en alternance, les salariés peu qualifiés ou des petites entreprises. L'enjeu de la réforme est bien de permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder plus rapidement aux actions de formation pour un retour rapide et durable dans l'emploi, mais aussi d'offrir aux salariés des plus bas niveaux de qualification, l'opportunité de développer leur appétence pour la formation, de valider leurs acquis et d'augmenter leur employabilité. L'avenir nous dira si les nouvelles règles de financement ne pénalisent cependant pas les salariés des PME et TPE du fait notamment de la moindre mutualisation des fonds de formation.

La loi installe plus de concertation à plusieurs niveaux : sur la formation et les compétences au sein des entreprises et des branches professionnelles, pour la coordination des acteurs et la mise en cohérence des programmes de formation à travers les instances de gouvernance reconfigurées et enfin pour la mutualisation des moyens entre les organismes collecteurs gérés paritairement. Ceci devrait ainsi permettre une meilleure prise en compte des besoins du salarié, de l'entreprise et des branches professionnelles au regard de la situation du territoire.

La loi configure une nouvelle gouvernance au niveau national avec la mise en place d'un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) réunissant l'État, les Régions et les partenaires sociaux. Elle met en place un paritarisme renouvelé avec les syndicats de salariés et les organisations professionnelles et interprofessionnelles au sein du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF). Ces deux instances sont déclinées au niveau régional : COPAREF et CREFOP.

La loi a voulu introduire plus de simplicité dans le système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds. D'un point de vue strictement administratif, les entreprises n'auront plus à justifier de la réalité de leurs dépenses de formation, c'est toute une organisation complexe et bureaucratique qui est ainsi supprimée. En outre, l'entreprise n'aura plus, contrairement au DIF, à procéder à la gestion complexe des CPF, celle-ci étant externalisée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

---

[6] *La portabilité est la possibilité pour une personne de conserver ses droits à la formation lors d'un changement de situation.*

[7] *Ces chiffres sont extraits du dossier de presse du 6 mars 2014 du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*

La réforme se veut globale en prenant en compte tous les champs de la formation : des savoirs de base aux savoirs de pointe, de la sécurisation des parcours à la simplification des démarches, de l'envie de se former au contrôle de la formation, de la formation des plus fragiles à la montée générale des compétences. Elle met également en avant la notion de qualité de l'offre de formation et de sa mise en œuvre, au besoin par des modalités pédagogiques innovantes comme la formation à distance.

La loi du 5 mars 2014 a théoriquement mis en place les éléments qui vont rendre le salarié pleinement acteur de sa formation, et ce tout au long de sa vie, et co-acteur avec son employeur de son évolution professionnelle. Pour ce faire, chaque acteur de l'ensemble du dispositif devra être en capacité de remplir pleinement le rôle qui lui est désormais dévolu.

# Partie II – Les enjeux de la loi pour les bénéficiaires

## A – Les enjeux pour les entreprises : compétitivité et dialogue social

La loi vise à faire de la formation professionnelle un levier de compétitivité pour les entreprises par le développement des connaissances et des qualifications de son personnel. Elle permet l'évolution des compétences en fonction du contexte et des besoins propres à chaque entreprise. Elle adapte la contribution de l'entreprise en fonction de sa taille et enfin, elle accroit la responsabilité de l'employeur qui a désormais l'obligation de former ses salariés.

L'élaboration du plan pluriannuel de formation de l'entreprise résulte d'un dialogue social renouvelé avec les instances représentatives du personnel.

La loi a bien posé les principes d'une coresponsabilité en matière de formation dans un objectif « gagnant-gagnant ». Elle n'a cependant prévu aucun dispositif facilitant les départs en formation des salariés des petites entreprises[8] alors que c'est un frein au développement de la formation professionnelle pour leurs personnels.

Par ailleurs, la baisse de l'obligation de financement pour les employeurs de 10 salariés et plus pourrait faire craindre une diminution des efforts de formation consacrés par ces mêmes entreprises. En effet, passer de l'obligation de financer à l'obligation de former ses salariés en considérant la formation comme un investissement de l'entreprise peut signifier un changement majeur de posture pour certaines entreprises. Elle donne aussi à l'entrepreneur et au manager direct, une responsabilité certaine dans l'expression du besoin immédiat et à moyen terme de ses équipes.

Le mode de management et l'état d'esprit régnant dans l'entreprise sont les moteurs internes de la démarche de formation des salariés des TPE et PME[9]. L'appétence des salariés et des employeurs pour la formation reste un enjeu essentiel, pour lequel les outils développés par la loi constituent un premier pas.

---

[8] *TPE : Très petites entreprises (de 1 à 9 salariés)*
[9] *PME : Petites et moyennes entreprises (de 10 à 249 salariés)*

Sur le plan des financements, la loi prévoit que le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements par l'employeur, le salarié, un OPCA, un OPACIF, l'État, la Caisse nationale d'assurance vieillesse en tant qu'organisme gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité[10], les Régions, Pôle Emploi et l'AGEFIPH.

Il appartient aussi à l'ensemble de ces financeurs et des partenaires sociaux de s'assurer de la qualité de la formation dispensée par les organismes de formation ; cette vérification de qualité pourra s'effectuer par le moyen d'une certification des organismes de formation. Car il en va de la formation comme de tout investissement, il est nécessaire d'en vérifier la pertinence et son adéquation aux besoins.

A cette fin, les organismes paritaires ont un rôle essentiel à jouer en matière de validation d'une offre de formation adaptée et de qualité.

## B – Les enjeux pour les salariés : sécurisation des parcours et évolution professionnelle

La loi vise à ce que la formation professionnelle soit réellement un levier d'accès, de maintien et de retour à l'emploi. Elle doit permettre l'accès de tous à la connaissance et aux compétences, sécuriser les parcours des personnes et rendre possible la promotion sociale et professionnelle.

Dans cet esprit, elle prévoit divers outils et mesures d'accompagnement.

Tout d'abord, le Compte personnel de formation (CPF) permet d'accumuler, en neuf ans de vie professionnelle, un crédit de 150 heures de formation, soit un volume proche du DIF qui pouvait atteindre 120 heures en six ans. Mais contrairement au DIF, la mobilisation du CPF est à l'initiative exclusive du salarié[11]. Par ailleurs, il le suit tout au long de sa carrière professionnelle, notamment en cas de périodes de chômage. Cette « portabilité » contribue à rendre l'individu plus autonome dans ses démarches de formation en s'affranchissant de son statut (salarié, demandeur d'emploi indemnisé ou pas).

Il est clair que ce volume de 150 heures est insuffisant pour accéder à toutes les formations qualifiantes éligibles au CPF. Il est donc considéré comme l'apport du salarié au titre de son co-investissement et doit être complété par l'abondement d'un tiers financeur[12].

---

[10] *La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.*

[11] *Si la formation est suivie hors temps de travail, l'accord de l'entreprise n'est pas requis. Si elle est suivie, en tout ou partie, sur le temps de travail, l'entreprise doit donner son accord sur le contenu et le calendrier de la formation.*

[12] *L'employeur, le salarié, un* OPCA*, un OPACIF, l'État, la Caisse nationale d'assurance vieillesse en tant qu'organisme gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, les Régions, Pôle Emploi et l'AGEFIPH.*

Pour les salariés de bas niveau de qualification, les formations peuvent leur permettre d'acquérir le socle de connaissances et compétences[13] utiles à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle. Si le niveau de la personne le nécessite, ce socle minimum peut être complété par les Régions au moyen des modules complémentaires destinés à la lutte contre l'illettrisme, nouvelle compétence donnée par la loi.

Il est également prévu un entretien professionnel organisé par l'employeur tous les deux ans. Ce n'est pas un entretien d'évaluation des performances, cet échange formalisé doit favoriser la progression professionnelle du salarié. Il permet d'étudier les perspectives de son évolution professionnelle, d'envisager les formations qui peuvent y contribuer et de faire le bilan des formations suivies. Il aboutit à un bilan professionnel tous les six ans dont le but est de faire un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. C'est un enjeu majeur du dialogue social.

Enfin, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est l'outil d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement proposé à tout public, dès l'entrée sur le marché du travail et jusqu'au départ en retraite. Son objectif est de mieux accompagner les actifs sur le marché du travail et de leur donner les éléments leur permettant de construire leur carrière et leur parcours de formation, au regard des besoins économiques du territoire. Il propose trois niveaux de conseil : un accueil personnalisé, un conseil personnalisé pour co-construire un projet de formation avec un référent, et un accompagnement personnalisé de projet professionnel par un référent.

Il est dispensé gratuitement par cinq opérateurs : Pôle emploi, Cap Emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Missions locales et les OPACIF ; ceux-ci pouvant être complétés par des opérateurs désignés par la Région. Sa mise en œuvre opérationnelle et territorialisée est coordonnée par la Région dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO).

La limite de ce dernier outil est de ne pas disposer de moyens financiers dédiés et supplémentaires alors que le public visé risque d'être en forte augmentation. Les pratiques actuelles devront, *a minima*, évoluer pour absorber cette nouvelle demande.

Enfin, pour être pleinement efficaces, ces divers outils et mesures ajoutés à ceux déjà existants, devront être sollicités par un salarié convaincu de la nécessité d'investir pour sa propre qualification et sa montée en compétence, y compris dans des situations où la pérennité de son emploi ne semble pas immédiatement menacée.

Néanmoins, tous les salariés n'auront pas forcément la capacité de s'orienter et de choisir les formations et les outils en mesure de répondre au mieux à leurs besoins. La mise en place d'une communication et d'une information pour les y aider, dans une logique claire d'anticipation et en lien avec le conseil en évolution professionnelle, sera un enjeu fort du dialogue social engagé au sein des entreprises. En outre, la reconnaissance salariale des formations qualifiantes ou des parcours de formation ne doit pas être occultée.

---

*[13] Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini à l'article D. 6113-2 du Code du travail, il comprend : la communication en français ; l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ; l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ; l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ; la capacité d'apprendre et apprendre tout au long de la vie ; la maîtrise des gestes et postures ; le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.*

### C – Les enjeux pour les demandeurs d'emploi : un accès à la formation plus rapide et mieux adapté

L'objectif majeur de cette loi est de former ceux qui en ont le plus besoin, au premier rang desquels les demandeurs d'emploi.

Le but est d'abord de réduire le temps d'attente pour bénéficier d'une formation (7 mois en moyenne en 2013[14]) afin de faciliter un retour rapide à l'emploi. Ainsi, le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte personnel de formation pendant ses périodes de chômage sans demander l'accord de Pôle Emploi, sous réserve qu'il suive une formation éligible et que le crédit de son CPF le lui permette. Il peut également élaborer un parcours avec des étapes de formation cofinancées.

Comme c'est le cas pour les actifs, les demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification peuvent aussi accéder aux formations leur permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences[12].

Tout comme le salarié, le demandeur d'emploi peut aussi bénéficier du conseil en évolution professionnelle. Celui-ci doit lui permettre d'identifier ses aptitudes et ses compétences afin de l'aider à élaborer son plan d'action, à s'orienter vers les secteurs qui recrutent, à identifier les interlocuteurs pertinents, à bâtir un plan de formation et à trouver les financements.

L'abondement du CPF par le demandeur d'emploi lui-même ou par les organismes ad-hoc est un moyen supplémentaire d'une politique volontariste de retour à l'emploi. A cet égard, la réforme fait croître de 600 à 900 millions d'euros les fonds consacrés par les partenaires sociaux à la formation des demandeurs d'emploi, dont 300 millions d'euros disponibles au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour abonder le CPF des demandeurs d'emploi ; l'État et les Régions y ont compétence pour un abondement supplémentaire[15]. L'enjeu sera d'utiliser pleinement et pertinemment ces moyens.

## Partie III – Les préconisations du CESER-Alsace

Dans cette partie, le CESER-Alsace formule diverses préconisations, conditions de réussite de la réforme de la formation professionnelle. Elles visent à :

- identifier les besoins en formation au plus près des bassins d'emploi,
- faciliter l'accès à la formation,
- veiller à un financement adapté des actions de formation professionnelle,
- accroître la souplesse du système de formation,
- évaluer les effets de la formation et de la réforme.

La plupart d'entre elles a une portée suffisamment générale pour pouvoir être entendue à l'échelle du territoire de la nouvelle Région.

---

*[14] Cf. site mon-compte-formation.fr, le CPF pour les demandeurs d'emploi*

*[15] Ces chiffres sont extraits du dossier de presse du 6 mars 2014 du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.*

## A – Identifier les besoins en formation au plus près des bassins d'emploi

Lors de la réflexion Alsace 2030, le CESER-Alsace notait que les dispositifs d'orientation et de formation devaient s'appuyer sur une analyse macro-économique et prendre en compte les besoins des entreprises pour une meilleure employabilité des personnes. A ce titre, il préconisait de **renforcer les démarches de prospective en développant la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales** (GPECT) à l'échelle régionale et infrarégionale en les articulant plus étroitement avec celles des branches professionnelles.

De même, le nouveau contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) propose d'élaborer la programmation d'actions de formations professionnelles pour les jeunes et les adultes, à partir d'une analyse des besoins : emploi, compétences, qualifications. Aussi les efforts de la Région et de ses partenaires en la matière sont-ils concordants et doivent-ils être poursuivis.

Dans ce domaine, le rôle des branches professionnelles et les travaux de leurs observatoires devraient être particulièrement utiles pour l'identification et l'anticipation des mutations des métiers au service à la fois des plans de formation des entreprises, des missions des CIO et des organismes en charge du CEP, ainsi que des choix du CREFOP et du COPAREF.

Afin de garantir une meilleure efficacité à cette identification des besoins, **le CESER-Alsace recommande de confier à l'OREF le croisement de l'ensemble de ces données avec les analyses menées par les services déconcentrés sur le territoire alsacien**[16] **pour devenir de véritables GPEC de territoire,** au service d'un objectif de plein emploi, de compétitivité des entreprises et d'attractivité des différents territoires de l'Alsace.

Pour être complète et pleinement efficiente, cette démarche, en lien avec les OPCA, doit impérativement intégrer les métiers et les besoins des TPE, qui ont traditionnellement moins recours à la formation.

Des expériences menées par les Maisons de l'emploi et de la formation du Pays Bruche-Mossig-Piémont et dans la région mulhousienne démontrent déjà l'utilité de démarches de territoire pour identifier les secteurs et les activités porteuses d'emploi. En particulier, la mission dévolue à TransverS'AL est de mettre en place dans le Sud-Alsace une stratégie partagée du développement de l'emploi dans une logique d'anticipation des mutations économiques et de sécurisation des parcours professionnels. Ensemble, les partenaires[17] développent une vision partagée des besoins des entreprises du territoire, rendent plus lisibles les dispositifs de formation existants et veillent à faciliter les transitions professionnelles des personnes vers des secteurs et des métiers porteurs de développement. **Le CESER-Alsace recommande le développement opérationnel de tels dispositifs.**

---

[16] *Diagnostics territoriaux des agences territoriales de la Région, Service public de l'emploi local, diagnostics emploi-formation élaborés par les Pays et les Maisons de l'emploi et de la formation, …*

[17] *Piloté par les trois Maisons de l'Emploi et de la Formation du Sud Alsace, par l'État et par la Région Alsace, TransverS'AL réunit les OPCA, le Fongecif, les chambres consulaires, les partenaires sociaux, certains réseaux d'entreprises et des branches professionnelles.*

Quels que soient les acteurs à la manœuvre, **le CESER-Alsace demande que soit développée la politique de soutien à la mise en place de GPECT** pour une analyse fine des besoins en main-d'œuvre des entreprises locales. Le but doit être d'améliorer le diagnostic du territoire pour en identifier les besoins puis dans un second temps, de repérer au mieux les salariés ou demandeurs d'emploi qui pourraient en bénéficier afin de faciliter la transférabilité des compétences et la mobilité des personnes.

Par ailleurs, **le CESER-Alsace préconise d'élargir l'élaboration de tous les contrats d'objectifs territoriaux aux organisations syndicales des branches professionnelles**.

L'offre de formation doit « voir plus loin » en apportant une réponse locale aux besoins à moyen terme des bassins d'emploi grâce à une bonne connaissance du tissu économique. Elle doit aussi anticiper les métiers émergents[18]. L'enjeu est bien de passer d'une démarche théorique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à une traduction effective sur les territoires et dans les plans de formation des entreprises.

## B – Faciliter l'accès à la formation

Le CESER-Alsace approuve les mesures qui visent à rendre plus facile l'accès à la formation et estime que l'application de cette loi dans les TPE et PME est majeure et centrale pour le développement des compétences par la formation continue. En conséquence, **il recommande à l'ensemble des partenaires en charge de la mise en œuvre de cette réforme, de consacrer les moyens nécessaires à l'accompagnement des entreprises dans le déploiement de ces mesures**, notamment l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle.

Cette recommandation a d'autant plus de sens que des constats récents démontrent combien la réforme peine à se mettre en œuvre :

- Selon un sondage national[19] récemment publié, 81 % des salariés n'ont pas encore de rendez-vous fixé pour leur premier entretien professionnel qui doit intervenir avant mars 2016 ; 82 % des salariés ont entendu parler du CPF, mais seulement 27 % en ont ouvert un.
- Selon un premier bilan national[20] réalisé par la DGEFP, six mois après l'entrée en vigueur du dispositif du CPF, seulement 1.612.095 comptes avaient été activés sur le portail[21] et 127.216.225 heures de DIF saisies. Concernant l'avancée de la publication des listes éligibles, la DGEFP annonce que 28.698 occurrences[22] (formations, certifications, actions de formation) ont été publiées au total, dont 9.355 certifications uniques.

---

*[18] Dans son rapport intermédiaire sur « les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie » publié en mai 2015, l'IGAS définit les métiers émergents par l'apparition de métiers nouveaux résultant de mutations techniques, technologiques, organisationnelles, culturelles, ou juridiques de l'économie et par la transformation de certains métiers imposant une évolution des compétence pour faire face à de nouvelles techniques, situations ou contexte de travail.*
*[19] Sondage réalisé du 1er au 4 septembre 2015 par l'Ifop pour TAC Conseil (département du groupe Théâtre à la Carte, spécialisé dans la conduite du changement) auprès de 1.100 salariés employés dans des entreprises de plus de 250 personnes.*
*[20] Lettre d'information consacrée à la réforme de la formation professionnelle publiée le 20 juillet.*
*[21] A l'adresse : moncompteformation.gouv.fr*
*[22] Dans le détail : 1 liste COPANEF, 42 listes de COPAREF et 106 listes de CPNE de branches*

Par ailleurs, **le CESER-Alsace recommande de mieux prendre en compte la difficulté du départ en formation des salariés de ces petites entreprises,** afin de dégager les solutions adéquates notamment au sein de groupements d'employeurs.

Or, ces derniers sont assez peu présents et utilisés en Alsace. Aussi le CESER-Alsace encourage-t-il leur développement sous l'impulsion de la Région, en s'appuyant sur les branches professionnelles, les corporations et les inter-pro, les chambres de Commerce et d'Industrie, d'Agriculture et de Métiers, les filières, les pôles de compétitivité et les clusters.

Afin de faciliter le départ en formation des salariés, le CESER-Alsace préconise diverses solutions :

- l'organisation du remplacement des salariés par la mutualisation de moyens en personnel, par la mise en place de groupement d'employeurs, sans démunir les entreprises qui le composent,
- l'élaboration d'actions de formation communes à plusieurs entreprises du même secteur géographique et/ou de la même activité,
- l'achat groupé de formations pour en réduire le coût,
- le développement de formations actions au sein même de l'entreprise[23]. Ce type de formation prend souvent mieux en compte les besoins de l'entreprise et permet, par l'apport d'un regard extérieur, de dynamiser le fonctionnement d'une équipe. Elle présente aussi l'intérêt de permettre un meilleur suivi de la part du formateur externe à l'issue de la formation et de faire participer l'ensemble des salariés.

Si le conseil en évolution professionnelle peut jouer le rôle d'accueil, d'accompagnement, d'orientation et d'information pour le personnel, **le CESER-Alsace recommande aux branches professionnelles et aux OPCA de mettre en place une possibilité d'accompagnement des responsables des entreprises**. Il est en effet essentiel de les sensibiliser à l'importance du maintien comme du développement des compétences de leurs salariés pour la pérennité et la performance de leur entreprise.

Il est tout aussi important d'assurer l'accompagnement, voire la formation, des managers directs dans la conduite des entretiens professionnels.

**Le CESER-Alsace insiste par ailleurs sur le rôle déterminant des divers intervenants dans ce conseil en évolution professionnelle**, dont le savoir-faire, les compétences et l'expertise sont majeurs dans la réussite de cette disposition phare de la réforme. Sans doute faut-il envisager une mise en réseau de l'ensemble de ces professionnels et la mise à disposition d'une plate-forme ressources intégrant un référentiel commun de leurs missions, des outils et des supports, ainsi qu'un guide des bonnes pratiques.

Il est par ailleurs de la responsabilité des opérateurs de mobiliser les moyens indispensables à l'exercice de cette mission de conseil. Aussi, le **CESER-Alsace recommande-t-il à la Région de recenser les moyens disponibles au déploiement des conseillers** afin de vérifier leur adéquation avec les besoins.

Le CESER-Alsace regrette que rien ne soit prévu dans la loi pour les élèves et étudiants en situation de décrochage[24]. Des réponses sont partiellement apportées par la Région, l'État notamment par le biais des Établissements pour l'Insertion dans l'Emploi (EPIDE) et l'Éducation nationale à travers les Missions de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS).

---

*[23] À noter l'expérimentation lancée par la DGEPF sur le soutien au développement des actions de formation en situation de travail au bénéfice des salariés et des employeurs de TPE-PME.*

*[24] Le décrochage scolaire correspond à l'interruption (temporaire ou définitive) des études avant l'obtention d'une reconnaissance des acquis (diplôme, certificat, attestation d'études, etc.) de la part d'une institution d'enseignement.*

Toutefois, **le CESER-Alsace recommande à l'ensemble des acteurs d'agir en totale collaboration et pleine coopération afin de mutualiser leurs moyens** pour réduire autant que possible le nombre de jeunes sortant du dispositif de formation initiale sans qualification. La Région doit **plus encore faciliter l'accès de ce public à son programme de formation continue et/ou d'apprentissage et renforcer le Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (DIMA).**

La loi renforce la contribution de la Région à la lutte contre l'illettrisme sur son territoire par l'organisation des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences. **Le CESER-Alsace insiste vivement pour que la Région repense ses programmes de formations et fasse de ces actions sa priorité absolue dans la lutte contre le décrochage et le chômage**. L'enjeu majeur est bien de permettre à chacun d'acquérir les savoirs de base.

**Le développement de guichets uniques** rassemblant plusieurs fonctions liées à la formation professionnelle (présentation des métiers et des dispositifs, orientation des élèves et des demandeurs d'emploi, actions de développement de l'appétence à la formation, valorisation de l'apprentissage et des métiers en tension, etc.) semble également une voie à promouvoir. Des structures telles que l'Orientoscope à Mulhouse semblent être de bons outils pour exercer ces fonctions sur un large bassin économique. Aussi, **le CESER-Alsace recommande le développement de tels relais sur les territoires** en y intégrant les opérateurs de conseils en évolution professionnelle. Dans le même objectif, le site « se former en Alsace »[25] permet une bonne information sur les formations disponibles sur l'ensemble du territoire alsacien.

**Le CESER-Alsace recommande également que l'offre de formation en Alsace prenne en compte les spécificités alsaciennes** liées à sa situation géographique frontalière. Il est en effet essentiel dans une région transfrontalière de développer des formations qui permettront aux salariés et demandeurs d'emplois alsaciens d'occuper indifféremment un emploi dans les deux pays. Toutefois, faute d'aboutir à des référentiels communs des deux côtés de la frontière, il est primordial de **faire aboutir au plus vite le processus de reconnaissance binationale des diplômes professionnels et technologiques**. Par ailleurs, **ces formations doivent également intégrer des modules linguistiques pour permettre aux apprenants de maîtriser la langue de leurs voisins**.

Enfin, **le CESER-Alsace engage l'ensemble des acteurs de la formation à développer une offre de formations facilitant l'accès aux métiers en tension de recrutement[26] et aux nouveaux métiers**.

### C – Veiller à un financement adapté des actions de formation professionnelle

Tout d'abord il convient de rappeler que le CPF est un moyen supplémentaire offert aux salariés et aux demandeurs d'emploi pour obtenir le financement de tout ou partie de leur parcours de formation. En conséquence, cette nouvelle mesure ne peut être dissociée de toutes les autres possibilités existantes mais doit bien être considérée comme un outil supplémentaire.

---

[25] *www.seformerenalsace.eu*

[26] *Voir les indicateurs de la DARES sur « les tensions sur le marché du travail au 2ème trimestre 2015 » publié en septembre 2015*

Les formations pouvant être financées au titre du CPF sont limitées aux seules formations éligibles. Cette disposition est en cohérence avec l'objectif de mettre la formation au service de véritables réorientations et/ou évolutions professionnelles.

Toutefois la DGEFP reconnaissait récemment que seulement 33.000 formations avaient été financées depuis janvier, ce qui accessoirement devrait entrainer une baisse de 15% du chiffre d'affaires du secteur de la formation[27].

Aussi, **le CESER-Alsace recommande-t-il expressément aux différents acteurs de tout mettre en œuvre pour une meilleure articulation de leurs dispositifs de formation.** Celle-ci pourrait se réaliser à travers la mise en place de conventionnements plus fréquents et permettant une plus grande synergie des financements et des dispositifs.

**Le CESER-Alsace recommande également aux partenaires régionaux[28] de clarifier rapidement les règles d'abondement des CPF** afin de permettre le déroulement des parcours de formation des bénéficiaires jusqu'à leur réalisation complète.

Toutefois, il recommande à l'ensemble des acteurs de veiller à la bonne adéquation du coût de l'action de formation avec « l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, l'innovation des moyens utilisés et les tarifs pratiqués dans des conditions d'exploration comparables pour des prestations analogues »[29]. Cette vigilance vaut tout particulièrement pour les entreprises qui auront désormais plus de facilités à financer directement leurs achats de formation. Afin de faire de la formation professionnelle un levier de compétitivité pour les entreprises par le développement des connaissances et des qualifications de son personnel, il est essentiel de mobiliser au mieux les moyens financiers disponibles.

Par ailleurs, **le CESER-Alsace préconise que les fonds issus du circuit régional de financement de l'apprentissage soient fléchés vers les acteurs locaux de la formation** afin de maintenir, voire de renforcer, l'appareil de formation professionnelle sur le territoire de la région.

Enfin, le CESER-Alsace note le transfert de compétences nouvelles aux Régions : décentralisation partielle de la lutte contre l'illettrisme et de la formation des personnes handicapées, des détenus, des Français de l'étranger, ainsi que l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience. **Les socio-professionnels regrettent toutefois que l'État n'ait pas assorti ce transfert de compétences de moyens financiers et humains permettant de couvrir les charges de gestion de ces diverses mesures,** malgré le principe constitutionnel qui devrait prévaloir en de pareilles circonstances[30].

---

*[27] Selon le Président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP)*

*[28] Les OPCA, les OPACIF, l'État, la Caisse nationale d'assurance vieillesse en tant qu'organisme gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la Région, Pôle Emploi et l'AGEFIPH*

*[29] Art R.6316-4 du code du travail introduit par le décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.*

*[30] Article 72-2 : […] Tout transfert de compétences entre l'État et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice. Toute création ou extension de compétences ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagnée de ressources déterminées par la loi. […]*

## D – Faire évoluer le système de formation vers plus de complémentarité

Lors de la réflexion Alsace 2030, le CESER-Alsace préconisait de croiser les démarches prospectives avec la construction des programmes de formation initiale et continue, et d'assurer une étroite synergie entre les instances Rectorat / Région pour une meilleure complémentarité des formations professionnelles initiale et continue.

Au-delà de cette préconisation majeure, **le CESER-Alsace souhaite que les programmes de formation intègrent pleinement la problématique des parcours modulables** afin qu'ils permettent d'accéder progressivement à une qualification professionnelle. Dans ce but, les organismes de formation doivent faire évoluer leur offre de formation en diversifiant leurs modalités pédagogiques pour mieux encore les adapter à tous les publics et prendre en compte tous les niveaux.

Le CESER-Alsace manifeste régulièrement son attachement à la formation dispensée par la voie de l'apprentissage et s'était indigné de la baisse des soutiens financiers à cette voie de formation. **Le CESER-Alsace souhaite que l'effort de promotion de l'apprentissage à tous les niveaux soit maintenu, voire amplifié**. Il rappelle que l'apprentissage favorise fortement l'accès à l'emploi (par exemple, à qualification égale, 67% des apprentis contre 46% des lycéens sortis de formation en 2013 sont en poste 8 mois plus tard)[31].

Il approuve les diverses mesures destinées notamment à favoriser le recrutement d'apprentis dans les PME et TPE grâce à l'octroi d'aides financières de l'État et à la simplification des démarches administratives de recrutement d'apprentis, annoncées par le Premier Ministre le 12 mai 2015 lors de la présentation du plan de mobilisation pour la rentrée 2015 sur la formation et les demandeurs d'emploi. Celles-ci ont sans doute contribué à ralentir la chute des effectifs en Alsace. Ainsi, après une réduction de 2,7% à la rentrée 2014 par rapport à 2013, la baisse ne serait plus que de 1,48% à la rentrée 2015.

**Le CESER-Alsace invite l'ensemble des acteurs de l'apprentissage en région à poursuivre leurs efforts pour la valorisation de cette voie de formation,** par l'identification en amont des besoins en compétences des entreprises, l'adaptation régulière de la carte des formations ouvertes à la voie de l'apprentissage, la préparation des jeunes à l'apprentissage et la mise en relation des jeunes candidats avec les entreprises.

La Région Alsace a reçu de nouvelles compétences afférentes à de nouveaux publics. **Le CESER-Alsace demande que leurs spécificités, notamment pour les personnes en situation de handicap, soient parfaitement prises en compte par les organismes de formation**. Pour ce faire, la Région doit, au besoin, enrichir la rédaction de ses cahiers des charges afin de faire évoluer les conditions d'accueil et d'intégration en formation, les modalités pédagogiques, la modularité des formations et la souplesse des parcours.

L'accompagnement des candidats et la promotion du dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont une nouvelle compétence dont les Régions doivent impérativement se saisir. En l'absence actuelle de pilotage global de ce dispositif, **le CESER-Alsace incite la Région à se saisir pleinement de cette compétence,** notamment dans la perspective de parcours de qualification pertinents pour les salariés expérimentés.

Enfin, **le CESER-Alsace recommande au CREFOP de mobiliser le maximum de partenaires, dans le cadre du pilotage régional de la formation professionnelle, pour l'atteinte des objectifs visés par la réforme.**

---

[31] *Enquête IVA IPA 2014 du Rectorat de l'Académie de Strasbourg - DEPP et OREF Alsace*

## E – Évaluer les effets de la formation et de la réforme

### 1. Les effets de la formation

La loi contraint désormais les financeurs, et non plus seulement l'État, à vérifier que la formation dispensée correspond aux besoins des stagiaires et que tout est bien mis en œuvre pour qu'elle atteigne son but.

Le contrôle de la qualité des actions de formation auxquelles ils contribuent s'effectuera sur la base de sept critères[32] récemment définis par décret[33].

Au-delà de ces premiers contrôles sur la qualité à proprement parler de l'action de formation et de son déroulement, **le CESER-Alsace est particulièrement intéressé par la mesure des effets réels de la formation, notamment son impact sur l'employabilité[34] du public visé et ses résultats pour la compétitivité de l'entreprise**.

Cette démarche d'évaluation et de mesure de la qualité des formations dispensées au regard des objectifs visés pourra s'accompagner de la certification possible par une tierce partie. A ce titre, **le CESER-Alsace invite l'ensemble des financeurs à organiser et mettre en œuvre une certification commune et partagée**.

### 2. Les effets de la réforme

Afin que cette nouvelle loi atteigne les objectifs ambitieux qu'elle s'est fixés, il convient de déployer la démarche et les outils nécessaires à son évaluation globale.

En cela, **le CESER-Alsace préconise un co-pilotage régional entre le COPAREF et le CREFOP pour définir annuellement un programme d'évaluation, analyser les résultats obtenus et partager cette analyse**.

**Le CESER-Alsace insiste sur le rôle essentiel de cette évaluation afin de procéder autant que de besoins aux ajustements rendus nécessaires.**

---

[32] *Les 7 critères sont l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ; l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ; l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ; la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ; les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ; la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires ; la conformité réglementaire (règlement intérieur, …).*

[33] *Décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.*

[34] *L'employabilité est définie par J. Hillage et E. Pollard. (« Employability : developing a framework for policy analysis » 1999) comme « la capacité à obtenir un emploi initial conditionnée entre autres par le système éducatif, la capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois et les rôles dans une même organisation et la capacité à trouver un autre emploi si nécessaire, entendue comme la capacité et la volonté des individus dans le management des transitions d'emploi entre les organisations et en leur sein ».*

# Conclusion

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été promulguée le 5 mars 2014. Certaines dispositions étaient applicables immédiatement, d'autres ont nécessité la parution d'un décret avant d'entrer en vigueur. Ainsi, 23 décrets ont été publiés en 2014 et 4 en 2015, dont le dernier le 30 juin 2015 sur la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

C'est dire la complexité de cette réforme et la raison pour laquelle le CESER-Alsace a souhaité lever certaines ambiguïtés et identifier plusieurs conditions nécessaires à sa réussite.

Tout d'abord, il est essentiel d'identifier les besoins en formation au plus près des bassins d'emploi par le renforcement des démarches de prospective à travers le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Ensuite, l'accès de tous à la formation doit être facilité. Pour ce faire, il est important d'accompagner les entreprises dans le déploiement des nouvelles mesures et plus particulièrement la mise en œuvre de l'entretien professionnel. La question de la difficulté du départ en formation des salariés des TPE et PME doit être mieux prise en compte afin d'y apporter une réponse satisfaisante tant pour les salariés que pour les entrepreneurs. Il est tout aussi essentiel que la Région, dans le cadre de sa politique d'orientation, veille au bon déploiement du conseil en évolution professionnelle afin qu'il remplisse au mieux les missions qui lui sont confiées.

Pour réussir, le financement des actions de formation professionnelle doit être concerté entre les différents financeurs qui doivent veiller à la parfaite articulation de leurs dispositifs. En effet, l'ensemble des moyens financiers à disposition doit expressément servir à la montée en compétence des personnes et au retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de formation.

Le système de formation doit également gagner en souplesse en intégrant pleinement la problématique des parcours modulables afin de permettre l'accès progressif à une qualification professionnelle. Par ailleurs, le développement des formations actions au sein même des entreprises peut être un levier pour lever les obstacles au départ en formation des salariés surtout dans les PME et TPE.

Enfin, l'évaluation des effets de la formation mais aussi de la réforme est essentielle au regard des enjeux, notamment sur l'employabilité du public visé et de son impact sur la compétitivité de l'entreprise.

L'application de cette réforme nécessitera du temps, des efforts de communication et des partenariats efficaces et sans faille.

Pour atteindre les objectifs visés, il est urgent de s'engager collectivement dans la concrétisation des diverses mesures prévues dans cette nouvelle loi et plus particulièrement de définir des priorités régionales lisibles en matière d'orientation et de formation.

# Remerciements

Le Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace tient à remercier pour leur disponibilité, leur contribution et leur partage d'expérience l'ensemble des personnes qui ont participé à ces travaux.

| | |
|---|---|
| **Christine ANCEAU** | Déléguée générale de l'ISQ-OPQF, Office professionnel pour la qualification des organismes de formation professionnelle continue |
| **Stéphanie BALLIAS** | Secrétaire technique du COPAREF - Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation |
| **Marie-Odile BRIEN-LENHARDT** | Directrice du FONGECIF - Fonds de gestion du congé individuel de formation |
| **Martine CALDEROLI-LOTZ** | Vice-présidente du Conseil Régional d'Alsace, Présidente de la commission « Formation professionnelle continue » |
| **Gabriel DANINO** | Président de l'AFPA-Alsace |
| **Philippe DOLE** | Inspecteur Général des Affaires Sociales |
| **Julien ERHARD** | Animateur du réseau des missions locales, Union régionale des missions locales |
| **Thomas FISCHER** | Secrétaire général de l'OPCALIA Alsace |
| **Michèle FORTE** | Directrice de l'Institut du Travail de Strasbourg |
| **Agnès GERBER-HAUPERT** | Vice-Présidente du COPAREF - Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation |
| **Philippe JACQUEL** | Responsable Partenariats, Pôle emploi |
| **Joëlle KAUFFHOLZ** | Directrice de l'Orientoscope |
| **René MALATRAIT** | Directeur de l'AGEFOS-PME Alsace - Association pour la GEstion de la FOrmation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises |
| **Antoine MALEZIEUX** | Délégué interrégional, AGEFIPH - Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées |

| | |
|---|---|
| **Anne MATTHEY** | Directrice adjointe de l'unité territoriale de la DIRECCTE et responsable du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) |
| **Eric PRIST** | Directeur du pôle formation à la CCI Mulhouse |
| **Hubert RUST** | Président du FONGECIF - Fonds de gestion du congé individuel de formation |
| **Dominique SCHOTT** | Président du COPAREF - Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation |
| **Pierre STRASSER** | Juriste à l'Institut du Travail de Strasbourg |
| **Franck SUZON** | Directeur de l'entreprise adaptée APF – Association des paralysés de France, Illkirch-Graffenstaden |
| **Steven THENAULT** | Directeur de l'Education et de la Formation, Région Alsace |
| **Yvan VALENTINUZZI** | Secrétaire général de CONSTRUCTYS, OPCA de la Construction |
| **Olivier WEHRLE** | Responsable de l'optimisation des organisations Demandeurs d'emploi, Pôle emploi. |

# Glossaire

**AGEFIPH - Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées**
Elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

**ANI - Accord national interprofessionnel**
Accord négocié au niveau national et interprofessionnel par les organisations syndicales et patronales représentatives, qui couvre l'ensemble des secteurs d'activité.
L'ANI sur la formation professionnelle a été conclu le 14 décembre 2013.

**CDA - Contribution au développement de l'apprentissage**
La CDA est assise sur la même base que la taxe d'apprentissage. Elle est destinée à abonder les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Elle est due par les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

**CEP - Conseil en évolution professionnelle**
Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut. Cet accompagnement permet au salarié ou au demandeur d'emploi d'être accompagné dans son projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques du territoire. Il facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation (CPF).

**CFA - Centres de formation d'apprentis**
Ils donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.

**CIF - Congé individuel de formation**
Avec le CIF, le salarié suit une formation, en tout ou partie sur le temps de travail. Il est ouvert à tout salarié justifiant d'une activité antérieure minimale et dure, en principe, une année. Le financement se fait via les OPACIF.

**CNCP - Commission Nationale de la Certification Professionnelle.**
Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (RNCP). Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les états membres de la communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail, Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP.

**CNEFOP - Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle**
Il succède au CNFPTLV (Conseil National de la formation tout au long de la vie). Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF. Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle.

**COPANEF - Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation**
Il constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP.

**COPAREF - Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation**
Ils constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP.

**CPF - Compte personnel de formation**
Tous les salariés et les demandeurs d'emploi disposent, dès leur entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, d'un CPF. Il permet l'acquisition de droits à la formation mobilisables tout au long de la vie active (24 h par an jusque 120 h, puis 12 h par an jusqu'à un maximum de 150 h). Il fait suite au droit individuel à la formation (DIF).

**CPNAA - Commission Paritaire Nationale d'Applications de l'Accord.**
Elles déterminent les modalités d'application de l'Accord National Interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels.

**CPNE - Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.**
Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche.

**CPRDFOP - Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle.**
Il analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional. Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP.

**CQP - Certificat de Qualification Professionnelle.**
Certification mise en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

**CREFOP - Conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles**
Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF.

**CSA - Contribution Supplémentaire à l'apprentissage**
Voir taxe d'apprentissage

**DGEFP – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle**
La DGEFP est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle assure la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen en France.

**DIF - Droit individuel à la formation**
Le DIF permettait au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation. Il est remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à partir de 2015.

**Entretien professionnel**
L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. Il a lieu tous les deux ans.
Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Obligatoire, ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'une formation, d'une progression salariale ou professionnelle et qu'il a acquis une certification, par la formation ou par une VAE. Il donne lieu à la rédaction d'un document, dont le salarié a une copie.

**Évaluation**
Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents :

- à chaud : réalisée à la fin du stage ou du séminaire, c'est la plus répandue. Elle ne mesure généralement que la satisfaction du stagiaire à l'égard de la formation.
- à froid : réalisée 3 à 6 mois après la fin de la formation, elle est beaucoup moins répandu car plus complexe à mettre en œuvre. Elle permet de mesurer généralement les effets de la formation sur la situation de travail.

Elle peut être réalisée par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente...). On distingue par exemple, l'évaluation de la satisfaction, du contenu de l'action de formation, des acquis, ou encore l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail.

**FONGECIF - Fonds de gestion des congés individuels de formation**
Organisme paritaire, interprofessionnel et régional, il informe, conseille, oriente et accompagne les salariés dans leurs projets personnels de formation et de mobilité professionnelle et peut contribuer au financement de leur projet.

**Formation**

- **inter-entreprises** : Session de formation qui rassemble des salariés de différentes entreprises.
- **intra-entreprise :** Formation élaborée sur-mesure pour une entreprise donnée, l'intra se déroule soit au centre de formation, soit sur le site du client (voire sur un site tiers). La formation intra-entreprise permet de réduire les frais de déplacement, de réaliser des économies d'échelle en formant plusieurs collaborateurs et de concevoir un programme à la carte pour répondre de manière ciblée aux besoins du client.

**Formation**

- **multimodale :** Formation combinant des séquences de face à face pédagogique (formation présentielle) et des modules de formation à distance (e-learning).
- **présentielle :** Formation dispensée par l'enseignant ou le formateur dans une salle de cours en présence des apprenants ou des stagiaires. C'est un face à face pédagogique.

**FPSPP - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel**
Le FPSPP est constitué des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. Il finance le CPF pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires d'un CIF. Il assure également l'animation du réseau des OPCA et OPACIF du champ interprofessionnel. L'affectation des ressources du FPSPP contribue prioritairement au financement des actions de formation correspondant aux objectifs suivants : favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ; renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragiles ; sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles.

**GPEC - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
Les plans de GPEC ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques au sein d'une entreprise, comme sur un territoire donné. L'anticipation des besoins en formation en est un élément fondamental.

**IAE - Insertion par l'activité économique**
L'IAE permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. Des structures spécialisées, comme les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion ou les ateliers et chantiers d'insertion signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.

**IRP - Instances représentatives du personnel**
Elles recouvrent trois types d'organismes : les représentants ou délégués du personnel, les comités d'entreprise et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Chacune des instances peut exister indépendamment, dans une entreprise, mais toutes ont l'objectif commun de faciliter le lien entre l'employeur et l'employé.

**Niveau de formation**
C'est la position hiérarchique d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une formation dans une nomenclature :

I Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs.
II Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.
III Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau de brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
IV Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien.
V Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
V bis Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximale d'un an conduisant au certificat d'éducation professionnel ou à toute autre attestation de même nature.
VI Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

**OCTA - Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage**
Les OCTA peuvent être des syndicats, des groupements professionnels, des associations ou des chambres consulaires régionales et leurs groupements régionaux. Ces organismes sont, selon les cas, habilités ou agréés au niveau national ou régional. Les OCTA régionaux ne peuvent collecter qu'auprès des entreprises ayant leur siège ou un établissement dans la région.

**OPNPMQ - Observatoire National Paritaire des Métiers et des Qualifications.**
Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des Métiers et des Qualifications dans la branche.

**OPACIF - Organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation**
Ils ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel; ainsi que dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils sont agréés pour la gestion du CIF des salariés relevant d'entreprises n'entrant pas dans le champ de compétence des FONGECIF.

**OPCA - Organisme paritaire collecteur agréé**
Les OPCA sont chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. Ils peuvent aussi collecter la taxe d'apprentissage. Ils sont chargés de vérifier la qualité des formations dispensées.

**OREF - Observatoire régional Emploi-Formation**
L'OREF est chargé, pour le compte de l'État et de la Région :

- de la mise en place et de la gestion d'une base de données consacrée à la relation emploi-formation, permettant la production de données statistiques sur l'emploi et la formation ;
- de créer et de mettre à jour des tableaux de bord sur l'emploi et la formation ;
- de développer des études territoriales et sectorielles, notamment à caractère prospectif.

Les interventions visent à améliorer l'information sur la relation formation-emploi, particulièrement dans le contexte de l'orientation scolaire et professionnelle.

**Plan de formation**
Le plan de formation est constitué dans les entreprises, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise. Il doit permettre l'adaptation des salariés à leur poste de travail et garantir leur employabilité. Il recense et hiérarchise les actions de formation qui seront organisées pour le personnel de l'entreprise. Il indique les publics visés, le budget et les résultats attendus.

**POE Préparation opérationnelle à l'emploi**
La POE permet la mise en place par Pôle emploi, en collaboration avec le FPSPP et les OPCA, d'une formation de préparation à une prise de poste. La POE permet de résorber l'écart entre les compétences du demandeur d'emploi et les compétences requises par le poste.

**RNCP - Répertoire National des Certifications Professionnelles.**
Le RNCP recense tous les titres et diplômes à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification délivrés par les branches professionnelles. Il indique ceux qui sont accessibles par la VAE. Y sont inscrits de droit tous les titres et diplômes à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.

**ROME - Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.**
Le ROME est un fichier des métiers géré par le Pôle emploi. Il comporte 10.000 emplois recensés au travers de 466 fiches qui énoncent de façon détaillée les caractéristiques de chaque métier. Le ROME sert de base à la production des statistiques concernant l'emploi et le chômage.

**SPE - Service public de l'Emploi**
Le SPE est composé des acteurs publics chargés de l'application de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés. Il se décline à plusieurs échelons géographiques afin de piloter la politique de l'emploi à différents niveaux. Il y a ainsi le Service public de l'emploi national, régional (SPER), départemental (SPED) et local (SPEL).

**SPO - Service public de l'orientation**
Il est assuré par l'État et les régions. Le SPO met en œuvre le droit à être informé, conseillé et accompagné gratuitement tout au long de la vie en matière d'orientation professionnelle.

**SPRFP - Service Public Régional de la Formation Professionnelle**
Dans ce cadre, la Région peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée (jeunes, adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle).

**Taxe d'apprentissage**

- La taxe d'apprentissage a pour but de financer le développement des premières formations technologiques et professionnelles. Elle est due principalement par les entreprises employant des salariés et exerçant une activité commerciale, industrielle ou artisanale. Son taux est de 0,68 % (ou 0,44 % en Alsace-Moselle) de la masse salariale.
  La taxe d'apprentissage comprend :
  - une part régionale de 51 % qui constitue la fraction régionale pour l'apprentissage,
  - un quota d'apprentissage de 26 % (49 % pour l'Alsace-Moselle) pour les centres de formations d'apprentis (CFA) et sections d'apprentissage (SA),
  - un hors quota de 23 % (0% en Alsace-Moselle) destiné aux dépenses de formation hors apprentissage.
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage versée par les entreprises de 250 salariés et plus concernées, est également assise sur la même base.
  Son taux varie en fonction du pourcentage d'employés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) par rapport à l'effectif global.

**VAE - Validation des acquis de l'expérience**
Toute personne engagée dans la vie active, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## Contact

Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace
Tél. : 03 88 15 68 00
Mail : ceser@region-alsace.eu
Téléchargez toutes nos productions sur notre site internet : http://www.ceser-alsace.eu

CÉSER Alsace
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

Maison de la Région, 1 place Adrien Zeller
BP 91 006 - 67000 Strasbourg
Tél. 03 88 15 68 00 - Fax : 03 88 15 68 09
Mail : ceser@region-alsace.eu
www.ceser-alsace.eu

Crédits photos : Dumoulin / Région Alsace ; Lycée Marc Bloch ; photo de Christophe Bourgeois, architecte Antoine Gentner ; Pixtal