PROJET ANI FORMATION 31/01/2018

Titre 2. Répondre aux besoins de recrutement : l'insertion professionnelle par l'alternance comme voie à privilégier pour l'accès à l'emploi

Au moment où les mutations économiques s'accélèrent et l'emploi se transforme plus rapidement, les partenaires sociaux considèrent que la formation en alternance doit devenir la voie privilégiée d'intégration des individus dans le monde du travail, quel que soit la nature et le niveau de formation.

Ils considèrent également que dès lors que celle-ci se déroule dans le cadre d'un contrat de travail, il est de la responsabilité des partenaires sociaux de piloter le dispositif d'alternance, en partenariat avec les régions et l'Etat, en particulier pour l'apprentissage qui relève de la formation professionnelle initiale et comporte une dimension éducative.

Il s'agit de créer les conditions d'un accès à l'emploi optimal et durable en misant sur le développement des formations en alternance et en particulier de l'apprentissage, en lien avec les besoins des entreprises.
L'effort des entreprises en faveur de l'alternance peut être accru car c'est leur intérêt et leur responsabilité. Mais l'alternance doit faire l'objet d'une véritable stratégie au service d'une réelle ambition de se développer.

La formation en alternance est un système de formation dans lequel des périodes de formation théorique, dispensée au sein d'établissements spécialisés, alternent avec des périodes de travail ou d'application en entreprise. L'alternance est avant tout une modalité pédagogique qui s'appuie sur les réalités professionnelles. Ce sont elles qui donnent du sens aux apprentissages, qui permettent d'appliquer les connaissances, de les mettre en action. Cette approche de la professionnalisation est de plus en plus plébiscitée par les jeunes. Elle a tout son sens aussi pour les adultes.

La formation en alternance est mise en œuvre le plus souvent dans le cadre de contrats de travail spécifiques, destinés à un public déterminé avec un objectif précis. Ils sont actuellement au nombre de deux : le contrat d'apprentissage (formation initiale) et le contrat de professionnalisation (insertion professionnelle en alternance).

Les stages et les périodes de formation en milieu professionnel prévus dans les cursus qui conduisent aux diplômes à finalité professionnelle sont déjà un apport précieux à un enseignement par ailleurs académique. Ils permettent d'offrir aux jeunes une découverte du monde professionnel et un début de mise en application.

Il faut donc donner à l'entreprise et aux branches professionnelles une place centrale, au cœur d'un système qui comprend la définition et l'anticipation des besoins en compétences des entreprises au travers des OPMQ, les certifications professionnelles et le pilotage des formations en alternance, et il revient aux partenaires sociaux de proposer la déclinaison opérationnelle de cette compétence élargie

Les branches professionnelles se voient confier la politique d'alternance

- en leur donnant la capacité de soutenir une offre de formation correspondant aux besoins en compétences identifiés par les entreprises et les branches professionnelles via leurs observatoires
- en les mobilisant sur les missions d'amélioration de la qualité
- en substituant à l'approche actuelle, un mécanisme de financement plus simple et plus lisible

Et pour valoriser l'alternance dans le système d'orientation professionnelle, il faut améliorer la visibilité sur l'offre de contrats et sur les résultats en termes d'insertion professionnelle.

SOUS EMBARGO V31/01

Ce nouveau contexte renforce le niveau d'exigence à l'égard des partenaires sociaux, des branches professionnelles et entreprises pour garantir l'excellence du système. Ils doivent donc mettre en place le système qualité qui mesure les progrès accomplis et permet de les faire connaître.

2.1 Développer l'alternance

2.1.1 Corréler besoins en compétences des entreprises sur le territoire et les offres de formation

Les branches professionnelles en s'appuyant sur leur Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, établissent des orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, en compétences, à court et moyen termes. (voir titre 3).

Ces orientations sont déclinées territorialement afin d'éclairer le déploiement de l'offre de formation professionnelle initiale, en particulier en apprentissage, dans les régions. Elles sont réunies par les partenaires sociaux, au niveau national comme au niveau régional, pour échanger et consolider les besoins en compétences des entreprises, dans tous secteurs d'activité. Elles permettent en particulier de faire apparaître des besoins de formation correspondant à des activités transversales.

Afin d'accompagner les politiques locales de développement économique, un dialogue avec les collectivités territoriales, au premier rang desquelles les Régions, est engagé sur l'offre de formations professionnelles initiales, en confrontant les analyses de besoins effectuées par les branches et par les Régions (OREF). Cet échange périodique est formalisé au sein d'un Pacte d'objectifs partagés (voir titre 5).

Les branches professionnelles devront ainsi apporter une réponse appropriée et rapide aux besoins en compétences des entreprises en finançant l'ouverture de formations nouvelles, tout en veillant à assurer une cohérence nationale par le suivi d'une cartographie dynamique sectorielle des formations conduisant à leurs métiers. Toute formation démarrée sera menée à son terme.

Pour que l'offre de formation corresponde aux besoins de compétences des entreprises, l'implication des partenaires sociaux dans la co-construction des certifications doit être accentuée, selon des modalités définies dans le titre 3 pour la refondation du système de certification professionnelle.

Les référentiels de certification doivent ainsi pointer clairement les compétences qui peuvent être acquises en entreprise, et permettre une évaluation en situation professionnelle dans le cas des formations en alternance. La définition des besoins et la description des métiers sont prioritaires dans l'action des partenaires sociaux. Ces derniers auront la responsabilité de la définition des référentiels métiers. Une certification professionnelle sera construite, à partir des référentiels métier, autour d'un référentiel d'activités et de compétences élaboré ou validé par la (les) branche(s) professionnelle(s) concernée(s).

2.1.2 Information, orientation et accompagnement des jeunes

Dans le cadre de la mission d'orientation tout au long de la vie et du Pacte d'objectifs partagés, les branches professionnelles participent aux initiatives des acteurs régionaux de l'orientation pour que ceux-ci proposent les formations en alternance au même titre que les autres formations initiales. Cette voie de formation doit devenir une voie à part entière, ouvrant sur une diversité de parcours possibles.

Pour améliorer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et de leurs familles, une information objectivée sur les débouchés des formations, sur la manière d'y accéder, sur la pédagogie mise en œuvre et le déroulement notamment en entreprise, doit être systématisée pour que le choix de l'apprentissage soit considéré comme une voie d'excellence pour se former à un métier.

Pour faciliter l'accès à l'information sur l'alternance aux jeunes et aux entreprises, une plateforme de

SOUS EMBARGO V31/01

l'alternance est développée pour mettre en relation en temps réel et en proximité les offres de contrats et de formation et les candidats à l'alternance (cf 5.1.1).

2.1.3 Parcours et passerelles

L'apprentissage doit permettre des passerelles avec la voie scolaire et réciproquement. Ainsi un jeune peut souhaiter acquérir des compétences métier via l'apprentissage après un parcours scolaire. De même, l'apprentissage peut permettre de développer les connaissances en vue d'une poursuite d'études plus académique. D'autres parcours sont encore possible entre CFA et par exemple Lycées professionnels ou technologiques, Ecoles de production ou établissements d'enseignement supérieur.

En particulier, les CFA et les Lycées professionnels sont invités à davantage travailler ensemble dans l'intérêt des jeunes, et à développer des coopérations en matière de promotion des filières de formation, de partage de moyens techniques et de parcours croisés des jeunes.

Apprendre en faisant et faire en apprenant est une pédagogie parmi les plus efficaces pour développer l'aptitude d'apprendre à apprendre et donc la plus favorable à une appétence pour la formation tout au long de la vie. Ainsi, l'apprenti aura la possibilité de mobiliser ultérieurement son CPF par exemple, pour l'acquisition de compléments de formation comme des blocs de compétences, pour bâtir son projet personnel et professionnel.

2.1.4 Prévention des ruptures des contrats d'apprentissage

Il s'agit de sécuriser l'entrée du jeune en apprentissage, si nécessaire, en mobilisant des dispositifs adaptés (DIMA, préparation opérationnelle à l'alternance, et autres sas d'orientation et de mise à niveau).

Pour autant, toute rupture ne peut être évitée car le choix d'un métier est souvent difficile, en particulier pour les jeunes confrontés à une première orientation et il convient d'accompagner les jeunes concernés pour les aider à rebondir et le cas échéant, à se réorienter.

Une prévention systématique des ruptures de contrats doit être organisée en renforçant l'accompagnement du jeune et de l'entreprise notamment des TPE. Pour cela, chaque branche professionnelle définit les conditions d'un accueil optimal de l'apprenti dans les entreprises qu'elles représentent, y compris les environnements de travail à mobiliser pour faciliter la formation, ainsi que les prérequis en début du parcours d'apprentissage, évalués à l'aide d'un test de positionnement, une évaluation de type CléA (savoirs relationnels, connaissance de l'entreprise et des métiers visés).

2.2. Mise en dynamique de l'alternance

2.2.1 Faciliter le recrutement et la formation des mineurs en apprentissage

Les conditions particulières du recrutement des mineurs constituent un frein à leur embauche par les entreprises. Pour autant, le contact avec l'entreprise et la réalisation de travaux dans des conditions réelles revêtent un intérêt certain pour de nombreux jeunes à s'engager dans une formation.

En matière de règlementation, il s'agit de passer de la logique d'interdiction d'activité qui prévaut actuellement à celle d'une culture de prévention des risques et des problématiques de sécurité.

Les branches professionnelles, d'une part, sont engagées à définir dans le cadre des référentiels de formation, en fonction de leurs différents métiers, les situations professionnelles les plus adaptées pour permettre une acquisition de compétences professionnelle en toute sécurité.

SOUS EMBARGO V31/01

D'autre part, dans ces conditions de sécurité renforcée, les partenaires sociaux appellent de leurs vœux une concertation avec les services de l'Etat pour trouver les voies et moyens de faciliter l'accueil de jeunes mineurs et de leur permettre d'être formés dans des conditions d'exercice réel des métiers.

2.2.2 Optimiser l'utilisation des deux formes de contrat en alternance

Le contrat de professionnalisation s'est révélé particulièrement bien adapté pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avérait nécessaire pour accéder à un emploi, et notamment, pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

De leur côté les contrats d'apprentissage visent le plus souvent les diplômes de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Depuis 2015, dans certaines conditions, ils permettent de préparer un titre professionnel dès lors que celui-ci s'inscrit dans une démarche de professionnalisation, en complément d'un parcours éducatif. Sans se confondre avec les contrats de professionnalisation, un élargissement des certifications visées pourrait être entrepris pour mieux répondre aux demandes qui résultent de l'analyse des besoins.

L'alternance prend la forme, en France, de deux contrats définis tel que :

- Le contrat d'apprentissage a pour finalité de former un jeune à un métier. Il a pour objet de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il s'adresse à un public jeune dans le cadre de la formation initiale.

- Le contrat de professionnalisation a pour finalité de former un jeune ou un demandeur d'emploi pour lui permettre d'acquérir une certification enregistrée au RNCP, un CQP, une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN de Branche afin de favoriser l'insertion professionnelle. Il s'adresse plus directement à tout public, dans le cadre d'une recherche d'emploi et vise une insertion immédiate dans une entreprise.

2.2.3 Simplification des règles administratives des contrats d'alternance

En partant des besoins des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises, et dans un souci de simplification, il est possible de faire évoluer les règles s'appliquant aux deux formes de contrats selon les principes suivants :

- Une gouvernance unique exercée au sein de la branche professionnelle qui en assure la régulation ;
- Des modalités communes
    - Un même statut, le statut de l'alternant
    - Un même modèle de contrat et de formulaire (Cerfa)
    - Une même procédure de dépôt
    - Un régime de droit commun en matière de rupture de contrat.

En effet, le contrat de professionnalisation obéit davantage à la règlementation de droit commun des CDD quand le contrat d'apprentissage multiplie les exceptions. La coexistence de ces règles distinctes complexifie la signature du contrat pour les entreprises.

Le régime particulier de rupture du contrat d'apprentissage crée des difficultés souvent irréversibles : pour le jeune dont la démission n'est pas autorisée et qui subit un mauvais choix d'orientation comme pour l'entreprise qui ne pourra se séparer d'un apprenti qu'en saisissant le Conseil des prud'hommes en formation de

SOUS EMBARGO V31/01

référé. Dans un cas comme dans l'autre, l'expérience de l'apprentissage sera rarement renouvelée. Une sécurisation juridique des ruptures du contrat pour l'apprenti et pour l'entreprise doit être envisagée dans le cadre d'une démarche concertée de réorientation (nouveau contrat, autre formation…).

2.2.4 Cadre juridique et fiscal de mise en œuvre de l'apprentissage dans les CFA

Dans un environnement en mutation accélérée, le développement de relations de partenariat avec les entreprises et l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leurs compétences et leurs qualifications tout au long de la vie constitue un enjeu majeur pour les centres de formation d'apprentis.

Dans ce cadre, les CFA doivent pouvoir proposer, en complément de la formation des jeunes par apprentissage qui constitue leur cœur de métiers, d'autres services au bénéfice des entreprises et de leurs salariés qui concourent au développement des compétences et à la montée en qualification.

Afin de favoriser cette évolution, les partenaires sociaux sollicitent les pouvoirs publics en vue d'une modification du cadre juridique et fiscal actuel de l'apprentissage et d'une responsabilisation des centres de formation sur la gestion de leur activité.

Il s'agit aussi de passer d'une logique de subvention d'équilibre des centres de formation à un paiement au contrat dans une logique de développement de l'apprentissage selon les modalités définies au 2.3.3.

2.2.5 Mobilité européenne et internationale des apprentis

Cette mobilité est à développer car elle a des effets positifs directs sur l'employabilité et est une force pour les entreprises qui agissent dans un monde globalisé et qui doivent, pour rester compétitives intégrer dans leurs processus de recrutement les compétences identifiées comme « internationales ».

Elle offre à l'alternant la possibilité de découvrir d'autres cultures, d'autres méthodes de travail, et favorise l'autonomie, l'ouverture d'esprit, et la maturité. Elle est également un moyen de valoriser l'apprentissage, comme voie d'excellence, qui propose dans son parcours « un Erasmus de l'apprenti » à l'instar des autres formations initiales.

Les partenaires sociaux demandent à l'Etat de lever les freins qui pèsent actuellement sur les entreprises employeuses d'apprentis (possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage tout en assurant la couverture de l'apprenti à l'étranger, aides aux entreprise…) et dans le même temps de définir des mesures proactives pour intégrer la mobilité internationale comme une norme de qualité de la formation en alternance.

2.3 Financement de l'alternance

2.3.1 Contribution des entreprises au financement de l'alternance

La taxe d'apprentissage et la contribution professionnalisation font place à une contribution alternance pour financer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche professionnelle quel que soit le niveau de formation.

Le taux de la contribution alternance est fixé à X % de la masse salariale. Cette contribution est collectée par l'OPCA (voir titre 4).

La contribution alternance est appelée auprès de l'ensemble des entreprises actuellement assujetties à la Taxe d'Apprentissage et/ou à la contribution formation continue au titre de la professionnalisation.

SOUS EMBARGO V31/01

Sous réserve des dispositions prévues au 5 ème alinéa du présent article, pour les entreprises de moins de 11 salariés actuellement exonérées de la taxe d'apprentissage, le taux de contribution alternance est fixé à 0,15 % de la masse salariale.

Eu égard à leur volonté de développer l'alternance dans tous les secteurs, les partenaires sociaux considèrent favorablement que l'assiette de la contribution soit élargie aux employeurs actuellement exonérés ou non assujettis à la taxe d'apprentissage ou à la contribution professionnalisation, sans augmentation de coût du travail.

Sont imputables au titre de la contribution alternance, les dépenses suivantes :

- La prise en charge des coûts de formation
- Les actions de promotion des métiers engagées par les branches professionnelles
- Les études et travaux menés dans le cadre des observatoires
- Les travaux engagés par les branches professionnelles dans le cadre de la création et de l'adaptation des certifications
- La formation du maître d'apprentissage ou du tuteur, ainsi que l'exercice de la fonction tutorale
- La prise en charge des investissements exceptionnels technologiques ou immobiliers

2.3.2 Fonctionnement du dispositif

La gouvernance et le financement de l'alternance sont confiés aux partenaires sociaux à travers leurs branches professionnelles.

Au système actuel, se substitue un système reposant sur le paiement au contrat.

Le nouveau dispositif a vocation à être plus souple, plus lisible, plus réactif par rapport aux demandes et besoins des entreprises, à l'instar des modalités de financement actuelles des contrats de professionnalisation. Il participe à l'amélioration qualitative du fonctionnement de l'alternance et à son développement.

Le centre de formation d'apprenti est payé au contrat engagé, sur la base d'un coût de formation par contrat, connu des parties.

2.3.3. Définition des coûts de formation et coûts annexes

Afin de faciliter la lisibilité du nouveau dispositif, les partenaires sociaux souhaitent s'accorder avec l'Etat et les Régions au cours de l'année 2018, sur l'adoption d'une méthode de calcul des coûts commune à l'ensemble des centres de formation. Cette mission est confiée à une instance quadripartite.

Les coûts de formation doivent intégrer les coûts afférents à la mise en œuvre de la formation et d'évaluation, sur la durée totale du contrat : l'ingénierie pédagogique, les frais de fonctionnement, les équipements et le cas échéant l'immobilier.

Les montants de prise en charge des différentes formations sont, sur la base de cette méthode commune, fixés par la branche professionnelle, et accessibles en ligne sur une plateforme nationale. Ils peuvent varier selon la nature, la durée des formations et les établissements ou en fonction d'autres critères liés à la qualité de la formation ou aux priorités fixées par la branche. A l'issue d'une concertation nationale initiée avec les Régions, ils pourront intégrer une modulation pour tenir compte des spécificités territoriales.

SOUS EMBARGO V31/01

Pour les formations à caractère transversal ou concernant plusieurs secteurs professionnels, les partenaires sociaux établiront, au niveau interprofessionnel, des couts de référence afin de faciliter la convergence/ l'harmonisation des niveaux de prise en charge de ces formations selon les branches professionnelles.

Afin de faciliter la transition entre le dispositif actuel et le nouveau mode de financement au contrat, les branches professionnelles sont invitées à prendre en charge tous les contrats d'apprentissage sur la base des coûts de formation de référence établis actuellement au niveau préfectoral dans chaque région. Elles définissent dans le cadre d'un dialogue avec le centre de formation, les modalités d'évolution des coûts de formation en fonction des priorités de la branche professionnelle et des contraintes propres aux différents établissements.

Par souci de transparence, le coût de la formation figure sur le contrat d'apprentissage comme sur le contrat de professionnalisation.

2.3.4 Paiement des coûts de formation

La prise en charge des coûts de formation est assurée en tout ou partie, par les fonds de la formation professionnelle issus de la contribution alternance.

Cette contribution est collectée par les OPCA dont relève l'entreprise. Le paiement au centre de formation est assuré par l'entreprise ou par l'OPCA agissant pour le compte de l'entreprise, et ce que la formation ait un caractère professionnel ou transversal.

Il est réalisé en plusieurs fois dont une partie lors de la signature du contrat.

2.3.5 Péréquation

La péréquation opérée jusqu'alors par les régions était fondée sur une répartition de financements par subvention. Les partenaires sociaux décident d'affecter X % de la masse salariale, à la péréquation pour mettre en œuvre la réforme et sécuriser l'ensemble du dispositif.

Un système de péréquation est mis en place pour permettre la prise en charge de tous les contrats en incluant les entreprises des secteurs d'activité qui pratiquent l'alternance en grand nombre mais ne disposent pas de suffisamment de ressources financières.

Ce fonds est alimenté par une fraction de la contribution alternance payée par l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur activité et leur taille ainsi que par les excédents des branches professionnelles qui n'ont pas utilisé la totalité des contributions alternance de leurs entreprises.

L'OPCA qui n'a plus de ressources pour financer les contrats s'adresse à la péréquation qui lui alloue rapidement les montants nécessaires.

Les partenaires sociaux conviennent d'une gestion en dynamique de la péréquation. Dès la fin de la première année, un bilan sera effectué chaque année. Le système de péréquation mis en place selon les termes du présent accord devra faire l'objet d'un suivi financier précis avec les partenaires sociaux.

Dans le respect absolu du principe de financement de tous les contrats d'alternance, une concertation sera organisée sur les mécanismes incitatifs ou de régulation pouvant être établis, notamment sur la base des excédents de collecte des branches, au regard du mécanisme de péréquation et des évolutions qu'il conviendrait de lui apporter.

SOUS EMBARGO V31/01

2.4. Une exigence de qualité

2.4.1 Renforcement de la fonction tutorale

L'importance du tutorat en alternance, qu'elle soit réalisée dans le cadre d'une formation en apprentissage ou sous contrat de professionnalisation, n'est plus à démontrer. Il conforte l'entreprise dans son rôle d'« entreprise apprenante ». Outre la transmission des savoir-faire et le suivi de l'alternant, il contribue à une véritable ingénierie de formation dans l'entreprise mais aussi évaluer les compétences professionnelles acquises tout au long de la formation.

Il est de la responsabilité des branches professionnelles de se saisir de ce sujet en vue de mettre en place les dispositifs permettant les progrès attendus.

Des certifications ont été conçues par des branches professionnelles et inscrites à l'inventaire, notamment le CCPI Tutorat en entreprise et le CCPI Evaluation des compétences.

Les branches professionnelles encouragent leurs entreprises à prendre en compte et à valoriser la fonction tutorale en reconnaissant cette activité :

- Dans l'organisation de la charge de travail
- Dans la validation des acquis de l'expérience
- Dans les perspectives d'évolution professionnelle

2.4.2 De véritables organisations et pédagogie de l'alternance

La préparation des diplômes et titres professionnels par la voie de l'alternance doit pouvoir bénéficier d'une organisation pédagogique adaptée, prenant en compte la participation de l'entreprise. Des projets de formation sur mesure doivent pouvoir être construits à partir des référentiels d'activités et de compétences élaborés par les branches professionnelles

L'apprentissage doit s'appuyer plus fortement sur l'acquisition de compétences en situation de travail. A cet effet, un effort particulier doit être porté en matière d'ingénierie pédagogique en renfort de la coopération pédagogique entre le CFA et l'entreprise.

L'organisation de la formation doit pouvoir bénéficier de souplesse, avec la possibilité de rééquilibrer le temps de formation de l'apprenti entre entreprise et centre de formation, notamment pour pouvoir utiliser les plateaux techniques des entreprises, en respectant les critères de qualité établis par la branche professionnelle. Ces plateaux techniques des entreprises doivent pouvoir aussi être utilisés en vue de l'évaluation des acquisitions en situation professionnelle réelle.

2.4.3 Mise en place d'un système d'assurance de la qualité

Pour se développer l'apprentissage doit être attractif et pour cela la communication doit s'appuyer sur des résultats dont la fiabilité est totalement établie. Le système d'assurance qualité de l'alternance repose sur deux objectifs : donner une meilleure visibilité à l'alternance et initier un processus de qualité dans la formation.

Pour répondre au premier objectif, un système conçu par les partenaires sociaux est mis en œuvre par les branches professionnelles. Il permet le recueil, l'analyse et la diffusion de données précises et comparables concernant les contrats d'apprentissage conclus (taux d'abandon, causes de rupture des contrats, taux de réussite, taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation, …).

SOUS EMBARGO V31/01

En second lieu, les partenaires sociaux définissent un processus d'assurance qualité des centres de formation qui portera notamment sur :

- La démarche de dialogue avec les branches professionnelles et les entreprises pour l'ouverture d'une formation
- Le dispositif d'accueil des apprentis
- La mise en œuvre d'une véritable pédagogie de l'alternance
- La méthode de positionnement des apprentis en début de contrat
- L'utilisation partagée d'outils de suivi de l'alternance
- Le système interne d'assurance qualité
- L'analyse des ruptures de contrat
- Le suivi du devenir des apprentis (insertion professionnelle et poursuite d'études)

Par ailleurs, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, définir des critères supplémentaires liés à leurs spécificités.

SOUS EMBARGO V31/01