



Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : opportunités pour l'entreprise et le dialogue social

Jeudi 28 mars 2019

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie



Bienvenue

Accueil

- **Pascale LAINÉ MONTELS**

Directrice Générale des Services de l'INSA

Accueil

- **Jean MAQUET**

Directeur de la formation et de la vie étudiante

Accueil

- **Joël ALEXANDRE**

Président de l'université de Rouen
Normandie

Accueil

- **Fabienne BUCCIO**

Préfète de la région Normandie,

Préfète de la Seine – Maritime



Introduction générale

Présentation du programme du séminaire, rappel de ses objectifs, présentation des intervenants, des modalités pratiques d'animation du forum

Carine CHEVRIER

Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

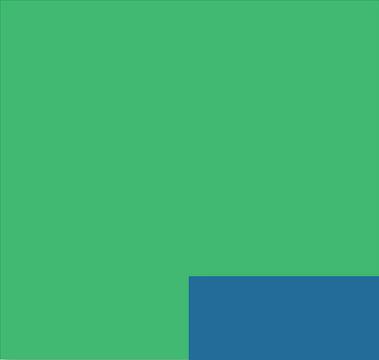
La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et la réforme du système de formation professionnelle et d'apprentissage : enjeux, opportunités pour l'entreprise et le dialogue social



Temps d'échanges



Pause



1

**Le système de formation
professionnelle et
d'apprentissage après la
loi du 5 septembre 2018**

Cédric PUYDEBOIS

Sous - directeur des politiques de formation et du contrôle (DGEFP)

Le nouveau système de formation
professionnelle et d'apprentissage et sa
régulation



Temps d'échanges

Introduction membres du CREFOP

- **Philippe SCELIN**

CPME

- **Alexandre LEBARBEY**

CGT

Jean – Marie LUTTRINGER

Conseil en droit et politiques de formation (JML Conseil)

Focus sur la personnalisation du droit à la formation professionnelle : le compte personnel de formation rénové (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP)



Jean Marie Luttringer
Conseil

Le CPF, mesure emblématique

Colloque Rouen 28 mars 2019

Vision prospective

- Un changement culturel qui s'inscrit dans le long terme,
- 40 millions d'actifs occupés titulaires d'un CPF,
- La gestion des droits inscrits au CPF assurée par l'une des institutions financières publiques les plus puissantes : la CDC,
- L'adossement à un droit de l'accompagnement : l'entretien professionnel dans l'entreprise le conseil en évolution professionnelle (CEP) en dehors de l'entreprise,
- Des ressources apportées à titre principal par l'entreprise ayant vocation à être diversifiées par voie d'abondements,
- Un usage orienté vers des objectifs professionnels garantis par des procédures de certification.

Fondements théoriques (1/2)

- **Fondements économiques :**
 - Travaux de l'OCDE dans les années 90,
 - Faible rendement des ressources publiques et privées allouées à la formation tout au long de la vie,
 - Remède : prendre en compte le projet des personnes en lieu et place de la prescription par un tiers.
- **Fondements pédagogiques :**
 - Le théorème de Bertrand Schwartz : « on ne forme pas une personne elle se forme si elle y trouve un intérêt »,
 - La transposition du modèle scolaire à la formation tout au long de la vie conduite à des impasses.
- **Fondements philosophiques :**
 - personnalisme social Emmanuel Monnier, Paul Ricoeur...

Fondements théoriques (2/2)

- **Fondements juridiques :**

- Droit universel,
- Droit opposable,
- Droit effectif...
- Affirmation du principe de liberté et de responsabilité :
 - liberté et responsabilité de l'employeur,
 - liberté et responsabilité du salarié,
 - liberté et responsabilité du demandeur d'emploi,
 - liberté et responsabilité du travailleur non-salarié,
 - liberté et responsabilité de toute personne indépendamment de son statut.

- **Principe de réalité :**

- comment concilier la subordination juridique qui est le critère distinctif du contrat de travail et « la liberté de choisir son avenir professionnel ?

Architecture juridique du CPF

- Les droits attachés à la personne indépendamment de son statut et de l'entreprise d'appartenance,
- Des ressources financières dédiées: le CPF socle, monétisé, fonds mutualisés à au sein de la CDC,
- Des abondements « obligatoires » fondés sur le principe d'égal accès à la formation,
- Des abondements facultatifs issus de la négociation d'entreprise et de branche,
- Des abondements « compensatoires » : pénalités » dues par l'employeur en cas de non-respect de l'obligation d'employabilité,
- Des formations éligibles certifiantes inscrites au RNCP et au répertoire spécifique.

Quel intérêt du CPF pour l'entreprise ?

- Le pouvoir de direction du chef d'entreprise, dont relève la formation professionnelle, demeurent entier,
- Le recours au CPF s'inscrit dans une logique contractuelle de « co-investissement » entre l'employeur et le salarié,
- Le nouvel encadrement juridique « de la gestion individuelle des compétences »,
- L'entreprise doit se préoccuper du CPF : entretien professionnel, bilan de parcours, abondement correctif,...
- Le dialogue social notamment sous la forme de la négociation d'un accord d'entreprise constitue une méthode pertinente pour inscrire le CPF dans la politique de formation de l'entreprise.

Le CPF, objet de dialogue social

- Au niveau national et interprofessionnel : régulation financière,
- Au niveau des branches professionnelles : abondement financier,
- Au niveau des branches professionnelles : formations certifiantes éligibles blocs de compétences,
- Au niveau de l'entreprise :
 - Procédures d'information du CSE,
 - Procédure de l'entretien professionnel,
 - Abondement institué par accord d'entreprise,
- Au niveau territorial : décisions paritaires sur l'usage du CPF dans le cadre de la transition professionnelle,
- Possibilité de la gestion paritaire pour le dispositif de conseil en évolution professionnelle ?

Le dispositif de transition professionnelle

- Mort et résurrection du CIF ?
- Le CPF :
 - Financement du « petit risque » d'obsolescence des connaissances et d'inemployabilité ,
 - Formation récurrente d'entretiens de développement des compétences,
- Transition professionnelle :
 - financement du « grand risque » de reconversion/ requalification....
- Prescription obligatoire par une instance paritaire à compétence régionale,
- Mobilisation des ressources du CPF et financement complémentaire,
- Obligations à la charge de l'entreprise identique à celle du CIF : autorisation d'absence, congés payés, protection sociale...
- reconversion/mobilité interne à l'entreprise et/ou externe.
- Coexistence avec le dispositif de formation en alternance pro à dédier aux reconversions internes

Les conditions de réussite d'un pari culturel

- L'accès facile à l'information sur les droits, les ressources disponibles, une offre accessible, ...
- L'effectivité et la qualité du service « le conseil en évolution professionnelle »,
- La capacité des entreprises à résister à la tentation de transférer l'obligation d'employabilité qui pèse sur elles sur les salariés titulaires du CPF,
- La capacité des dispensateurs de formation à résister à la tentation de proposer des offres de formation sur étagère calibrées par référence aux ressources disponibles sur les CPF,
- La capacité des ministères certificateurs et des partenaires sociaux dans les branches professionnelles à définir des référentiels de certification organisés en bloc de compétences inscrites dans des parcours d'évolution professionnelle qui ont du sens.



Jean Marie Luttringer

11, Jardins Boieldieu
92800 PUTEAUX

06 15 10 47 37

jmluttringer.conseil@orange.fr

www.jml-conseil.fr



Temps d'échanges

Introduction

- **Thierry LEFORT**

FONGECIF



Bon appétit



2

La formation professionnelle objet de dialogue social

Sebastien BOTERDAEL

**Directeur du pôle politique de formation professionnelle
(Sémaphores Groupe Alpha)**

La formation professionnelle et l'apprentissage
objets de dialogue social dans l'entreprise :
Le CSE, la négociation collective d'entreprise, la
Gestion Prévisionnelles des Emplois des
Compétences et des Parcours Professionnels

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE, OBJET DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

**La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage :
opportunités pour l'entreprise et le dialogue social**

28 mars 2019

Sébastien BOTERDAEL

SÉMAPHORES Expertise

Bureau : 43/45 avenue de Clichy • 75017 PARIS • TÉL +33 (0)1 43 90 53 00 • FAX +33 (0)1 43 90 53 32

Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre de la région Paris/Île-de-France

Siège social : 20/24 rue Martin Bernard • 75013 Paris • TÉL +33 (0)1 53 62 70 00 • FAX +33 (0)1 53 62 70 62

SA au capital de 1 311 690 € • 388 269 045 RCS Paris • Numéro d'identification intracommunautaire FR 10 388 269 045

La formation comme objet de dialogue social : état des lieux et perspectives

✦ La formation professionnelle, parent pauvre du dialogue social en entreprise ?

- 460 accords d'entreprise abordant la formation professionnelle sur 32248 en 2017 (moins de 1%)
 - « Depuis la primauté du thème salarial jusqu'à la rareté de la formation professionnelle et des classifications, la répartition, selon les thèmes couverts, des textes signés par les délégués syndicaux et les salariés mandatés reste identique d'une année sur l'autre. » => « Le bilan de la négociation collective 2017 », DGT/DARES, 2018
- L'information/consultation en CE « sur le Plan de formation constitue une dynamique encore à construire. En effet, la procédure de consultation des instances représentative du personnel est généralement mal maîtrisée, [...] l'organisation et le contenu des débats sont souvent empreints de formalisme et le lien avec la stratégie de l'entreprise et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est rarement mis en avant (à l'exception de quelques très grandes entreprises) ». => France stratégie, « Le plan de formation dans les entreprises : de la formalité à l'outil stratégique », 2013

✦ Pourtant les réformes successives visant à matérialiser puis à débattre dans le cadre du dialogue social du triptyque « Stratégie – GPEC – Formation » sont nombreuses et anciennes:

- Loi du 20 août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail, réforme profondément le modèle établi de représentativité syndicale ;
- La Loi LSE de juin 2013 a remodelé le cadre législatif de la négociation GPEC en entreprise ainsi que d'autres dispositions qui impactent collatéralement la GPEC et le dialogue social associé ;
- La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite aussi Loi Rebsamen, prévoit l'extension, par accord d'entreprise, du champ de la délégation unique du personnel et vise à rationaliser tant les consultations obligatoires du comité d'entreprise que les thèmes des négociations obligatoires ;
- La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, prévoit la généralisation progressive des accords majoritaires, la réforme de la négociation collective et la prééminence de principe aux accords d'entreprise sur les accords de branche ;
- Les Ordonnances n° 2017-1386 et n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 imposent le Comité Social et Economique (CSE) et redessinent en profondeur le paysage des acteurs de la négociation collective dans l'entreprise.

✦ La poursuite d'un idéal : faire (enfin) de la formation professionnelle et de l'apprentissage un véritable objet de dialogue social dans l'entreprise

1. L'évolution probable du contenu des échanges entre employeur et représentants des salariés suite notamment à la réforme de la formation et de l'apprentissage ...
2. ... pourra-t-elle dans un cadre réglementaire en plein renouvellement ...
3. ... entrainer de nouvelles logiques d'actions dans l'entreprise en matière de dialogue social sur ces thématiques ?

Demain, un contenu du dialogue social probablement modifié par ... les nouvelles modalités de gestion *individuelle* des compétences

- Modes d'organisation des EP, notamment les modalités distinctives de l'« entretien annuel managérial »
- Nombre d'EP réalisés (obligation réglementaire), populations (non)concernées et raisons, ...
- Les enseignements collectifs des EP : principaux souhaits d'évolution interne/externe à l'entreprise; demandes de formations récurrentes; ...
- Décisions prises par l'employeur suite au EP : adaptation des politiques RH, engagements RH et financiers, ...

Réaffirmation de l'entretien professionnel comme lieu privilégié de construction de la « codécision »

- Modes d'organisation (qui, quoi comment? Quels outils? Temps de préparation? Formalisme? Process de réponses aux demandes exprimées? ...)
- Définition(s) des règles d'interprétation de ce qu'est ou non une formation « obligatoire »
- Liste des personnes concernées et montant des « abondements correctifs » versés (obligation réglementaire)
 - Engagements complémentaires de l'employeur pour certains publics prioritaires identifiés à cette occasion,
 - ...

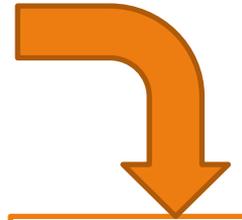
Renforcement (?) de l'état des lieux parcours professionnel à 6 ans

- Modes d'information et de sensibilisation sur le CPF
- Définition des procédures de mise en œuvre dans l'entreprise : process, calendrier, voie de recours, conditions de refus, HTT, ...
- Identifications des priorités de l'entreprise : publics, sites, nature des formations, certifications ...
- Détermination des conditions d'acceptation/ refus des demandes et des incitations
- Fixation des conditions et des montants d'abondements au CPF
- Modalités de reconnaissance des formations CPF

Le Compte Personnel de Formation comme unique dispositif d'accès individuel à la formation

- Modes d'information des salariés sur l'existence du CEP (obligatoire lors de l'EP)
- Modalités d'accompagnement au maintien de l'employabilité et à la construction des parcours internes à l'entreprise
- Règles particulières et conditions en vue de faciliter l'accès au CEP pour les salariés de l'entreprise

L'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnel (CEP)



Sans oublier ...

Les obligations individuelles, nées du contrat de travail, d'adaptation et de veille à la capacité à occuper un emploi sont maintenues (et connaissent un courant jurisprudentiel porteur)

Demain, un contenu du dialogue social probablement modifié par ... les nouvelles règles de gestion *collective* des compétences



Sans oublier ...

Les interactions à construire ou renouveler avec les partenaires et financeurs externes à l'entreprise :

- OPCO et branches professionnelles,
- Caisse des dépôts,
- Pôle emploi,
- Conseil régional,
- Autres acteurs du territoire,
- ...

Les « nouveaux » acteurs du dialogue social dans l'entreprise

Négociation collective

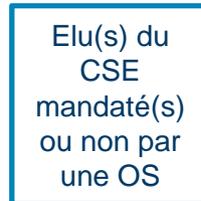
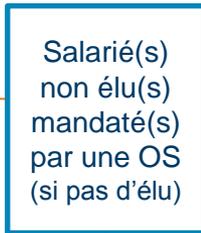
Information / consultation

Défense des situations individuelles

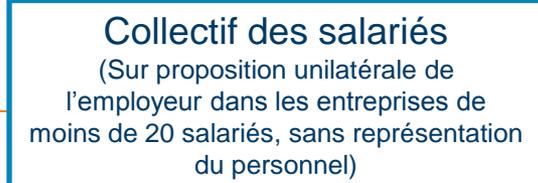
50
salariés et
+



20
salariés à
- de 50



- 20
salariés



- 11
salariés

Les procédures particulières de dialogue social en matière de formation dans l'entreprise

Négociation

Information/consultation

Défense des situations individuelles

300 salariés et +

Négociation obligatoire tous les 4 ans en matière de « gestion des emplois et des parcours professionnels », notamment sur :

- les grandes orientations de la formation;
- les objectifs du plan de formation;
- Les critères et modalités d'abondements du CPF.

Consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment sur :

- Ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences;
- Les orientations de la formation;
- La GPEC ...

Consultation obligatoire sur les politiques sociales, notamment sur :

- sur l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de prévention et de formation
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage...

Réclamations individuelles (y compris en matière de formation et d'apprentissage)

50 salariés et +

Autonomie conventionnelle

Hors sujet réservé à la branche, notamment la mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Information via la BDES

20 salariés à - de 50

En outre, la possibilité de gérer le CPF en interne n'est plus ouverte depuis le 1^{er} janvier 2019.

Réclamations collectives en matière d'application du code du travail (donc de la formation et de l'apprentissage dans l'entreprise)

- 20 salariés

- 11 salariés

Négocier sur la formation et l'apprentissage à partir de 2019 : sur quoi et pourquoi faire?

Remplir les obligations légales

Notamment, à l'occasion des négociations GEPP

Anticiper sur les besoins emploi/compétence

Identifier les publics, métiers, compétences, sites, ... prioritaires à l'accès à la formation, à certains dispositifs, ...

Orienter et conditionner les financements

Identifier les fonds disponibles hors de l'entreprise, déterminer le montant ou les modalités de fixation des fonds propres réservés par l'entreprise à la formation ou à certains dispositifs, prioriser les €, ...

Adapter les dispositifs légaux aux spécificités de l'entreprise

Définir les procédures de mise en œuvre internes des dispositifs (notamment individuels : CPF, Pro A, ...), les voies de recours internes, ...

Mettre en cohérence l'ensemble des politiques RH de l'entreprise

Articuler la politique formation avec les autres enjeux RH de l'entreprise (recrutement, rémunération, mobilité, fidélisation, carrière, égalité professionnelle, ...)

Informier et communiquer en interne

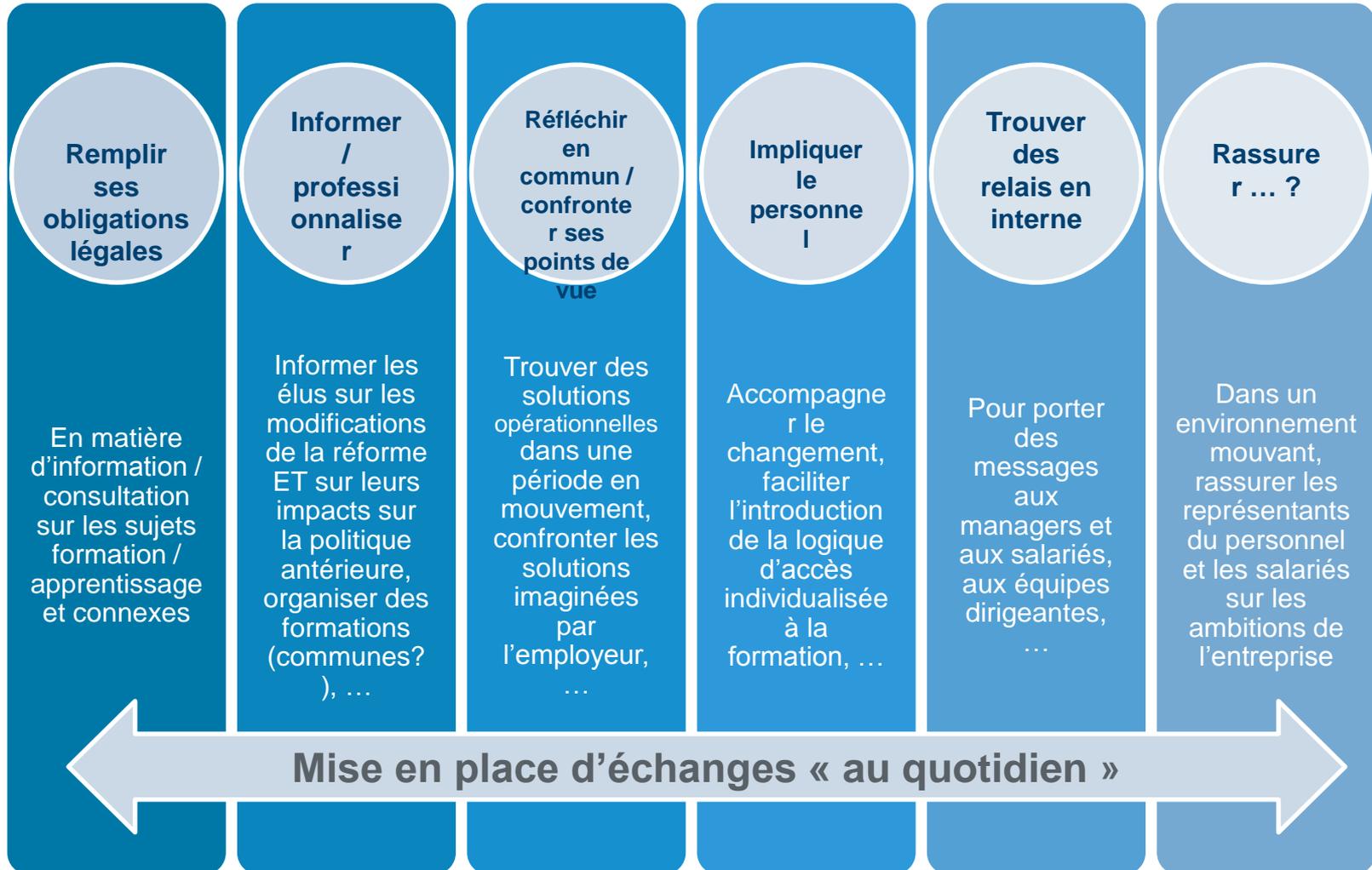
L'accord en lui-même est un vecteur d'information. Définition de modalités de communication collective et individuelle

Organiser le dialogue social sur la formation

Agenda social, nature des informations remises, moyens dédiés, commission formation, ...

Détermination du cadre « collectif et normatif » propre à l'entreprise

Informier et consulter sur la formation et l'apprentissage à partir de 2019 : sur quoi et pourquoi faire?





SÉMAPHORES Expertise

Bureau : 43/45 avenue de Clichy • 75017 PARIS • TÉL +33 (0)1 43 90 53 00 • FAX +33 (0)1 43 90 53 32

Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre de la région Paris/Île-de-France

Siège social : 20/24 rue Martin Bernard • 75013 Paris • TÉL +33 (0)1 53 62 70 00 • FAX +33 (0)1 53 62 70 62

SA au capital de 1 311 690 € • 388 269 045 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire FR 10 388 269 045

www.semaphores.fr



Table ronde

Table ronde

Témoignages :

- **Sylvain BLOCH**

ALBEA

- **Gilles LECOMPTE**

HAG TECH



Temps d'échanges

François FALISE

**Ancien directeur de la formation de la Fédération
Française du Bâtiment**

Focus sur la négociation collective de branche
et la gestion paritaire au sein des OPCO

[Intervention INSA Politique de Branche](#)



Temps d'échanges



Table ronde

Table ronde

Animation :

- **Pierre FERRACCI**

Président du groupe Alpha

Quelles sont les conditions de réussite de la mise en œuvre de cette réforme sur le territoire ?

Comment promouvoir et accompagner le dialogue social sous toutes ses formes ?

Table ronde

Intervenants :

- **Anne FRACKOWIAK – JACOBS**

Sous préfète des ANDELYS (Eure)

- **Philippe LAGRANGE**

Responsable du Pôle Entreprises, Emploi, Economie à la Direccte de Normandie

- **Mohamed SLIMANI :**

Directeur territorial de Pôle emploi Seine – Maritime

- **Olivier VARTERESSIAN**

CREFOP, MEDEF

- **Jean Paul CHOULANT**

CREFOP, CFDT

- **Jean – Louis MARTIN**

ANDRH ROUEN

- **Isabelle FLEURY :**

Directrice du centre de formation continue et alternance de l'université de Rouen Normandie



Bilan et perspectives



Synthèse

Clôture

- **Martine CHONG WA NUMERIC**

Directrice régionale de Pôle emploi Normandie

- **Gaëtan RUDANT**

Directeur régional de la Direccte de Normandie



**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
de Normandie**