

# Projet de plan d'accord interprofessionnel Formation

## Décembre 2018

### Eléments de préambule

- *Contexte de transformation des modes de production, d'organisation du travail, des compétences requises avec notamment le numérique et robotisation*
- *Investir massivement dans l'entretien et le développement des compétences*
- *Mettre l'entreprise et l'individu au cœur du système*
- *Accompagner l'individu dans sa montée en compétences tout au long de son parcours*
- *Repenser le système de formation professionnelle pour répondre à l'expression des besoins en recrutement et en compétences des entreprises*
- *Définir les nouvelles modalités d'acquisition des compétences*
- *Simplifier et rénover les dispositifs d'accès à la formation et de certification professionnelle*
- *Développer massivement l'alternance*
- *Accompagner les PME et les TPE*

## 1. Connaître les besoins : Clé de voute de la définition des politiques d'entretien et de développement des compétences

### L'entreprise au cœur de la définition des besoins en compétences

- L'évolution des besoins en compétences dans l'entreprise
  - Le renforcement des observatoires prospectifs des branches professionnelles (missions, croisement sectoriel/territorial, harmonisation des méthodes d'analyse, communication et diffusion auprès des différents prescripteurs....)
- Une nouvelle définition de l'action de formation

### L'entreprise au cœur de la définition des certifications professionnelles

- Une responsabilité paritaire dans la refondation du système de certification professionnelle :
  - Le pilotage de l'élaboration des référentiels (branche, interpro et entreprises), la définition du référentiel d'activité, les blocs de compétences, la mise en commun des passerelles et des référentiels métiers

- Le pilotage de l'élaboration des critères d'évaluation des compétences et l'amélioration des compétences acquises à l'issue d'une certification
- co-construction des diplômes, refonte de la CNCP pivot de la certification à rénover

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

### **Donner les voies et moyens de développer l'alternance**

- Mettre les branches professionnelles au cœur de la politique d'alternance
  - Liberté de décision des branches sur l'offre de formation en fonction des besoins en compétences identifiés par les entreprises et les observatoires
  - Substituer au système actuel, un système de financement plus simple et plus lisible
- Valoriser l'alternance dans le système d'orientation professionnelle
- Rendre visibles les informations sur les débouchés en termes d'insertion professionnelle
- Repenser une pédagogie de l'alternance attractive et efficiente (POE alternance/ missions du maître d'apprentissage/tuteur/ intégration des nouvelles modalités innovantes pédagogiques )

### **Former les demandeurs d'emploi aux besoins en compétences des entreprises**

- Pérenniser et développer les dispositifs de formation préalables à l'entrée dans l'emploi (POEA)
- Des formations mises en œuvre en fonction des besoins en compétences identifiés

## 3. Répondre aux besoins d'entretien et de développement des compétences : un enjeu pour l'entreprise et l'individu

### ▪ Un compte personnel de formation lisible et renouvelé

- Un dispositif mobilisable quel que soit le projet professionnel de l'individu (développement des compétences, reconversion professionnelle, mobilité professionnelle interne et externe)
- Un dispositif prenant en compte la validation des acquis de l'expérience, le socle de connaissances et de compétences, les certifications inscrites à

l'Inventaire et au RNCP ainsi que les actions de formation mises en œuvre en co-construction avec l'employeur dans le cadre de reconversion ou de mobilité professionnelle

- Un dispositif unique et lisible d'abondement en heures complémentaires, attaché au projet professionnel de la personne, et ce par accord :
  1. Au niveau de l'entreprise
  2. Au niveau de la branche
  3. Et le cas échéant au niveau des pouvoirs publics
  
- **Un droit généralisé à l'accompagnement de l'individu :**

### **Un droit généralisé de l'individu dans l'entretien dans l'emploi et le développement de ses compétences**

- Une information du salarié sur l'existence du CEP
- Un CEP rénové qui place le projet professionnel au cœur
- Un CEP adossé au CPF, financé et renouvelable
- Des abondements possibles par accord d'entreprise, de branche ou à l'initiative des acteurs publics.
- Un dispositif territorial, professionnel et financé

### ▪ **Entretien et développement des compétences**

### **Dialogue social dans l'entreprise**

- L'entretien professionnel : un cadre rénové
- Un plan rénové d'entretien et de développement des compétences intégrant les nouvelles modalités pédagogiques innovantes, telles que la formation en situation de travail et les nouvelles formes de formation (suppression des deux catégories du plan de formation pour toutes les entreprises sans remise en cause de l'obligation d'adaptation au poste du travail prévue à l'article L.6321-1 du code du travail)
- Un plan d'entretien et de développement des compétences qui s'intègre dans les consultations annuelles sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et dans la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des compétences (entreprises de plus de 300 salariés)
- Les travaux des observatoires au services d'entreprises et des individus

## **Un accompagnement spécifique des TPE et PME**

- Des outils adaptés au bénéfice des TPE et PME
  - Un accompagnement et une aide au diagnostic et à l'élaboration d'un de l'entretien et du développement de compétences

## **4. Financer le développement des compétences :**

### **Financer les leviers du développement des compétences**

- Identification des besoins (nouvelles missions des Observatoires prospectifs des compétences et des certifications)
- Ingénierie de certification
- Evaluation paritaire

### **Repenser le financement de l'alternance**

- Une contribution unique dédiée au financement de l'alternance (dont POE en amont)
- Un système de péréquation à organiser au niveau interprofessionnel

### **Financement des demandeurs d'emploi**

- Une contribution dédiée au financement des compétences utiles pour l'emploi (POE, CPF des demandeurs d'emploi)
- Une contribution progressive en fonction des besoins en recrutement identifiés et du taux de retour à l'emploi

### **Financement des projets individuels**

- Une contribution unique pour financer le développement des compétences, les reconversions et mobilités professionnelles
- Un financement des abondements complémentaires et leur articulation avec les abondements financés par les acteurs publics

### **Accompagner la montée en compétences des TPE-PME**

- Un financement mutualisé pour les TPE-PME

## 5. Organiser la mutation progressive et l'adaptation continue de notre système de formation professionnelle

- **Gouvernance paritaire de la formation professionnelle**
  - Instances paritaires professionnelles et interprofessionnelles pertinentes pour la mise en œuvre de la réforme
  - Calendrier de mise en œuvre
  - Dispositions transitoires
  
- **Associer les acteurs**
  - Demandes spécifiques à l'Etat pour le projet de loi
  - Concertation avec les Régions
  
- **Conforter la démarche d'évaluation et de qualité de la formation**
  - Qualité de la formation : les enjeux
  - Prédéfinir les indicateurs d'évaluation et les moyens