

**Loi pour la liberté de choisir son  
avenir professionnel :  
enjeux et conséquences**

27 septembre 2018

Cyril Pattegay





# La formation professionnelle « en marche »

# Une campagne présidentielle du Président élu centrée sur les questions emploi/formation

## Revendiqué et assumé

- (Contrat unique) d'alternance, adaptation des enseignements par les branches professionnelles
- Plan pour la formation professionnelle de 15 milliards en faveur des demandeurs d'emplois
- Plus d'intermédiaire entre bénéficiaires et organismes de formation et évaluation de l'efficacité (qualité)
- Approche territoriale pour la sécurisation des parcours



## Revisité et remis en cause

Crédit d'impôts en lieu et place des contributions fiscales

Inversion de la norme au titre des négociations qui ne relèvent pas du périmètre de la branche



# Un triptyque assumé



# Un loi fortement alimentée



- > 1443 amendements déposés
- > 297 amendements adoptés
- > De 66 à 116 articles

100 décrets attendus





# Continuité ou big bang ?

# Big Bang gouvernance



## L'Etatisation d'un dispositif Emploi formation



GROUPE



France Compétences  
sera composée de 3  
Collèges :

- Etat,
- Régions,
- Partenaires sociaux.

France  
Compétences  
assurera la  
péréquation  
interprofessionnelle  
mécanique en  
matière  
d'alternance et de  
formation des TPE  
et PME.

France  
Compétences sera  
en charge de la  
qualité et des prix  
des formations,  
notamment des  
coûts des contrats  
en alternance



- > Le bras armé de l'Etat pour l'insertion et la réinsertion
- > Le pilotage du CPF et de l'alternance

# Big Bang gouvernance



« Il va falloir investir beaucoup plus dans la Gpec de filière et l'anticipation »

ministère du Travail  
avril 2018

*"une mission plus spécifique de promotion de la mise en œuvre des formations sur le poste de travail et à distance" (amendement AS1036 devenu art. 6313-2)*

Élaborer une Gpec de branche, de filière ou de secteur

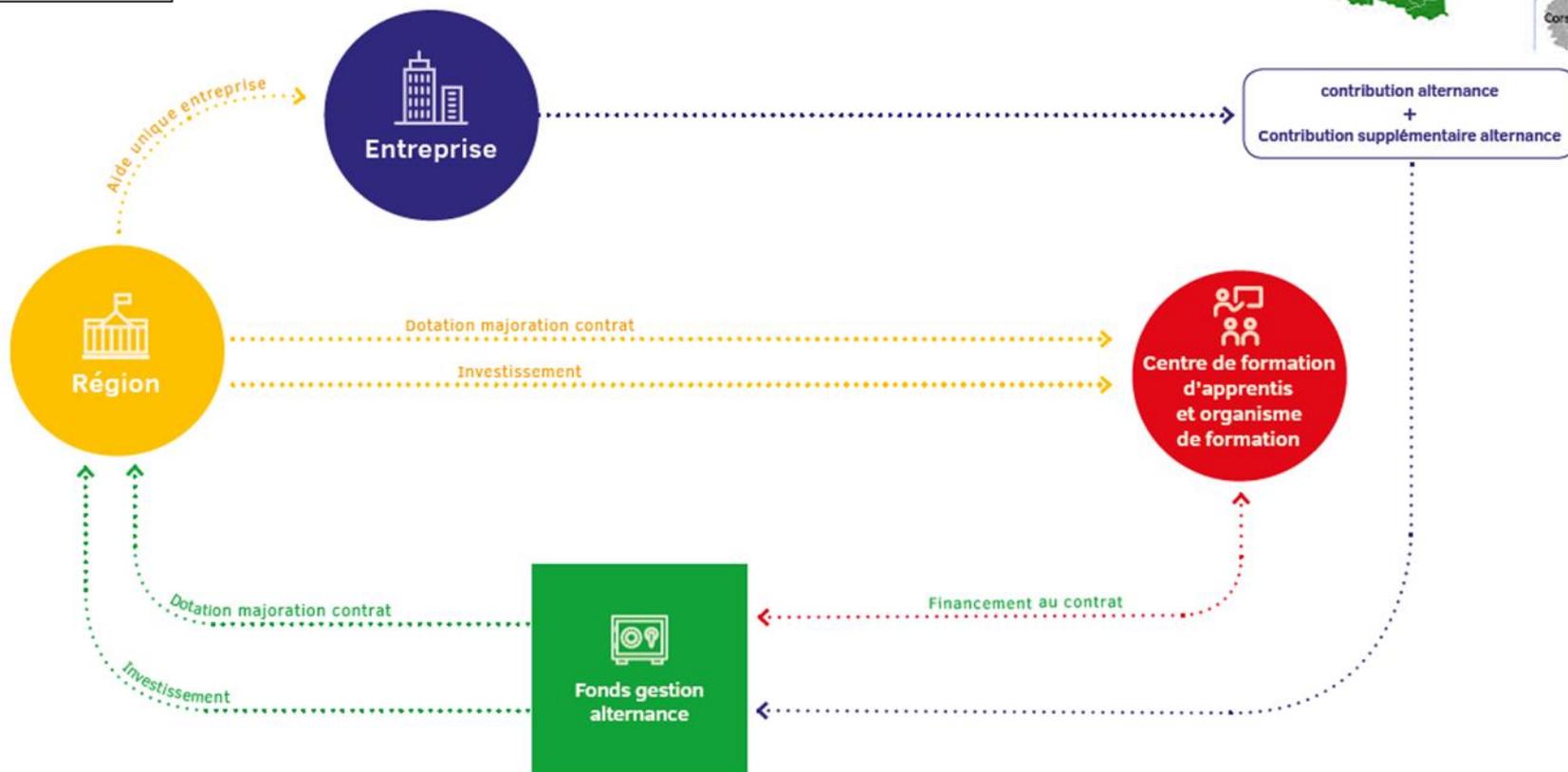
Financer les CFA en fixant le coût au contrat d'apprentissage

Les 4 missions des OPCO / ANFH

Épauler les branches dans leurs nouvelles compétences en matière de construction des diplômes

Assurer un service de proximité auprès des TPE/PME, ce qui suppose « une présence territoriale forte »

# Big Bang alternance : Des ruptures fortes de gouvernance ... et de financement



# Continuité : une individualisation qui se poursuit



Bilan professionnel :

- sanctions (entreprises 50+)**
- non réalisation d'actions de formation**
- non réalisation d'entretiens**

...et une promesse de sécurité à tenir : du contentieux fiscal au risque social individualisé ?



# Continuité : une prise en compte des pratiques existantes



# Continuité : liberté pédagogique accentuée, dispositifs repêchés



Des ajustements de dernière minute :  
de la période de professionnalisation aux actions de  
reconversion et de promotion par l'alternance ...(art. 39)



# Limites et opportunités à la lecture des débats en cours



# Des formations plus accessibles ?



RÉFORME  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

Pour tous les salariés

**500 € / an pendant 10 ans**  
pour se former  
et choisir sa formation en toute liberté



 @RNF17000





# Un pari culturel : individu acteur, vraiment ?

- > Quel accompagnement ?
- > Quelle capacité à apprendre ?
- > Quels pré requis ?



*« les options prises par le gouvernement confondent pouvoir d'achat et pouvoir d'agir des salariés. [Cette loi] repose ainsi sur des droits hyper individualisés, monétisés et accessibles par une application numérique, au nom du principe de « désintermédiation ». Yvan Ricordeau, secrétaire national CFDT en charge du volet formation professionnelle, 2 août 2018*



# Demain, responsabilisation ou déresponsabilisation des acteurs ?

**L'entreprise responsable de l'employabilité**

**L'individu acteur de ses compétences**

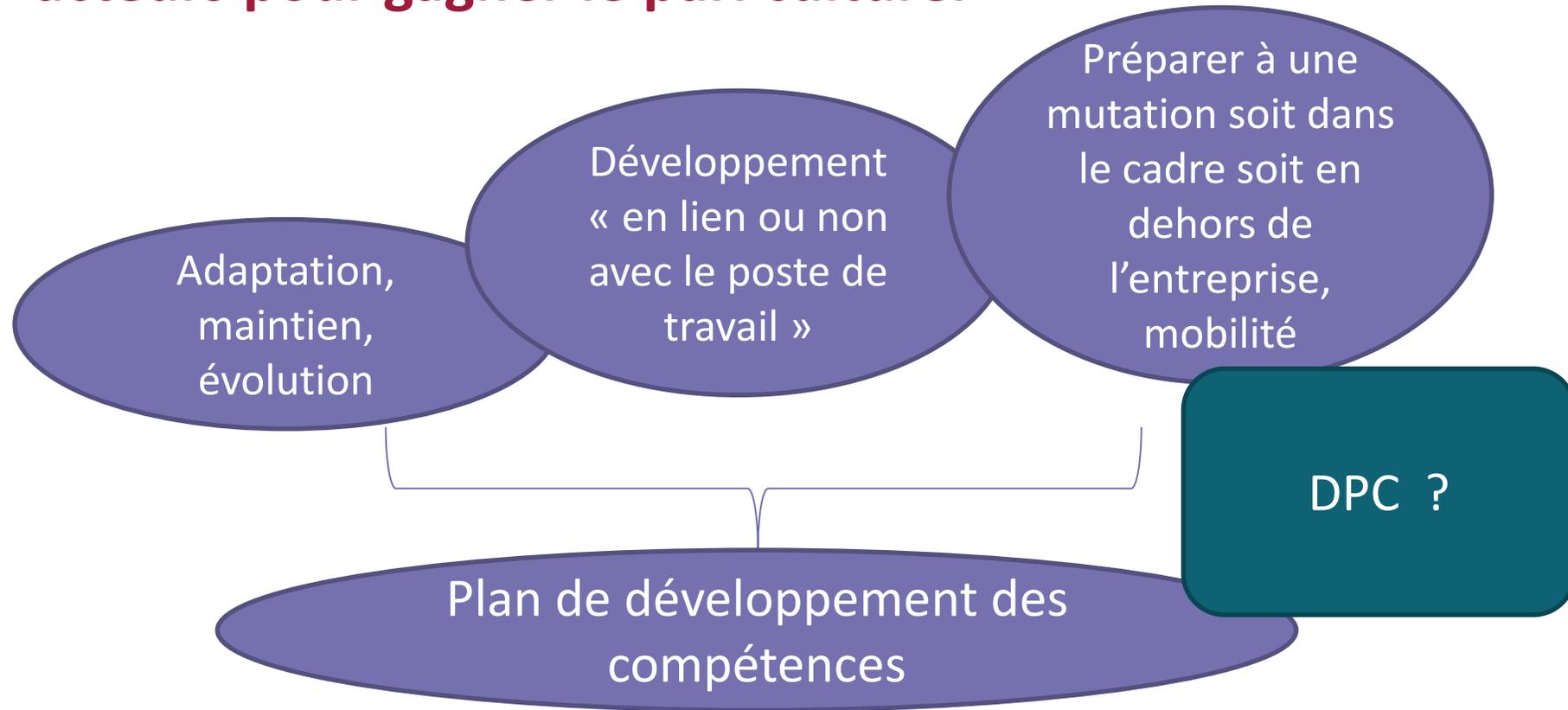


**oui mais laquelle ?**

**oui mais comment ?**

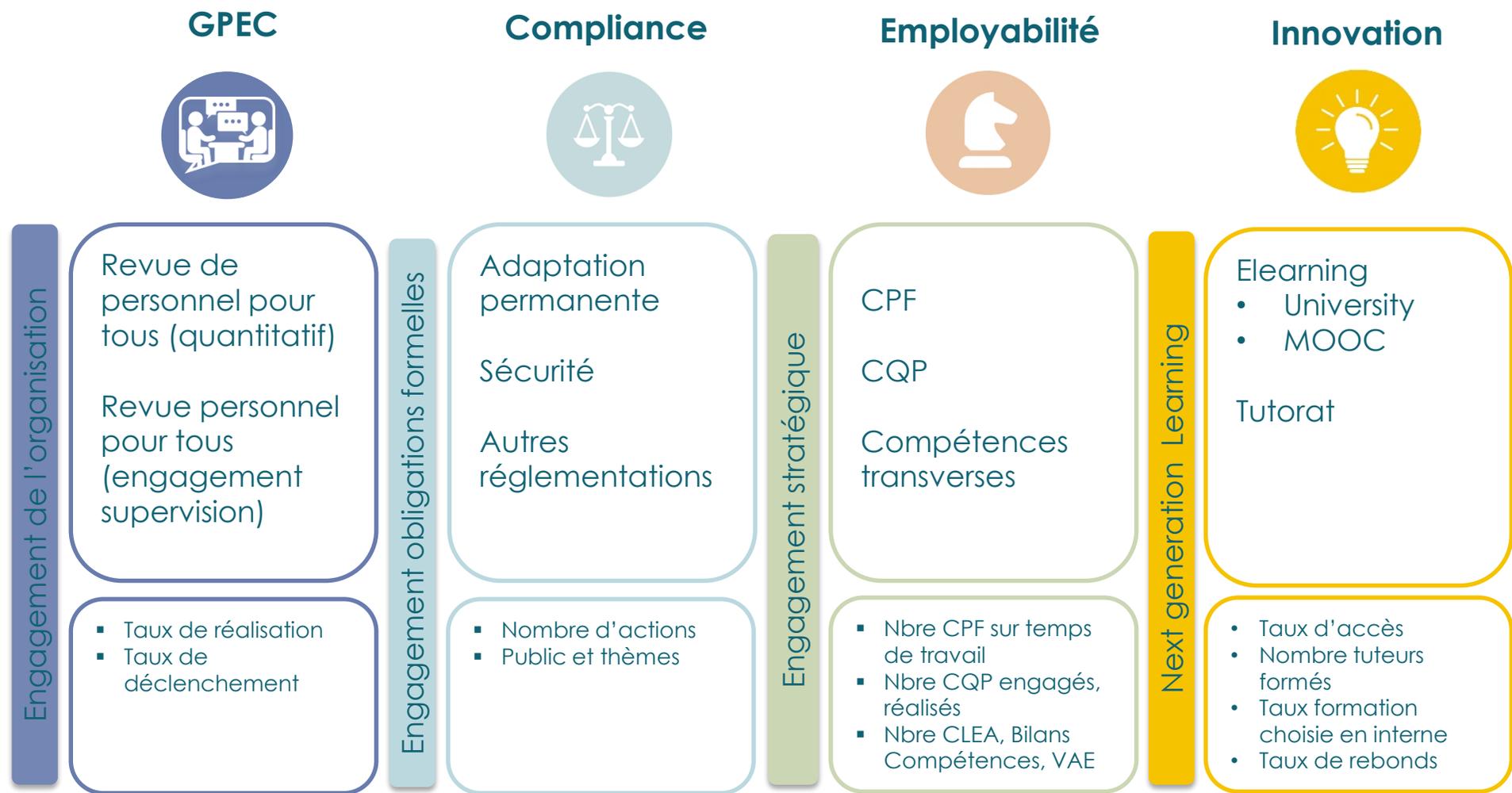


# La fonction RH/Formation au cœur de la capabilité des acteurs pour gagner le pari culturel



- > Quelles stratégies pour accompagner la diversité des publics ?
- > Rôle de la DRH ?
- > Rôle du management ?
- > Rôle des partenaires sociaux ?

# Des orientations et des indicateurs par finalité

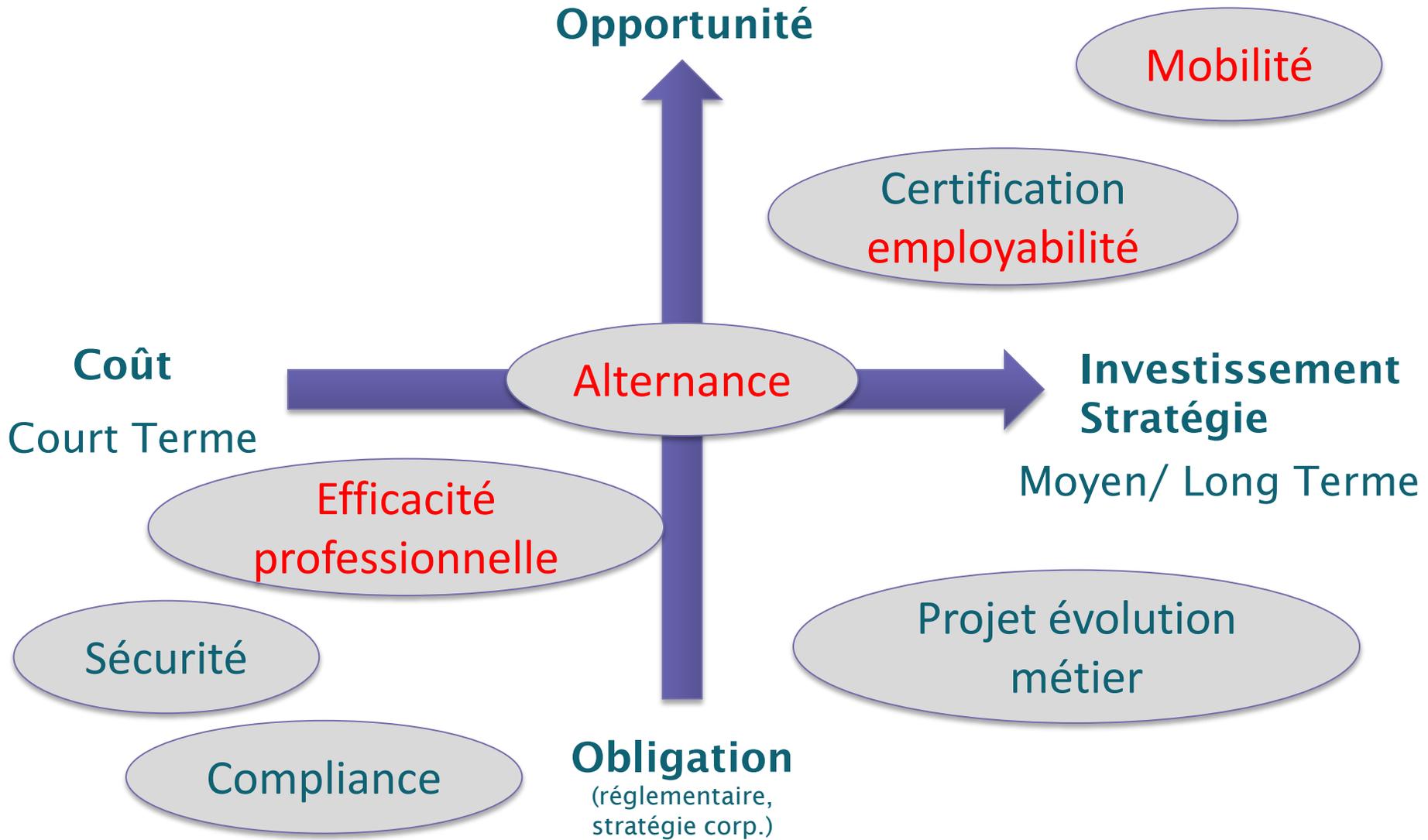


## Passer du quantitatif au qualitatif





# Un pilotage plus qualitatif : comment et pourquoi ?





# Et vous dans tout ça ? Quelle réponse apporter ?

- > Individualisation
- > Dialogue social
- > Professionnalisation
- > Efficacité
- > Traçabilité





# Une diversité à prendre en compte individuellement

**La temporalité** : entre urgences individuelles, échéances collectives et stratégies attendues

**Les acteurs concernés** : les agents, les managers, les RH, l'OPCO, les partenaires sociaux

**La nature des demandes** : de l'adaptation aux opportunités de projets professionnels





# Les conditions de la réussite et les questions en suspens



*« Il est nécessaire de doter tous les actifs de la capacité de se former, dans une logique qualifiante et de façon autonome, qui ne dépende pas d'un intermédiaire, quel qu'il soit. »*

Feuille de route – 25 octobre 2017

# De l'intermédiation à l'appli smartphone, quelles conséquences pour la pratique de formation ?

**Une offre de formation qui se normalise**



A compter du 1er janvier 2021, les organismes de formation, devront être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par une instance nationale (comité français d'accréditation) ou par une autorité apportant des garanties équivalentes, s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.



# De l'intermédiation à l'appli smartphone, quelles conséquences pour la pratique de formation ?

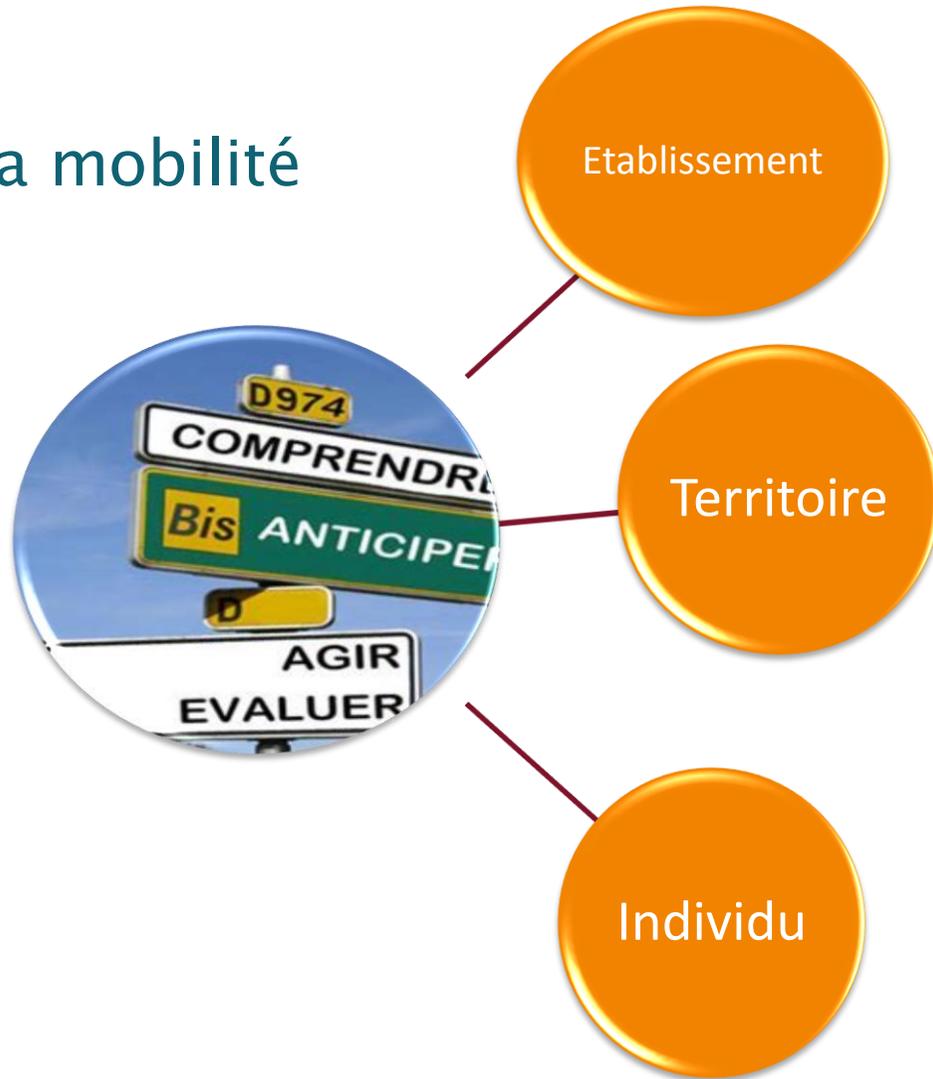


Marketing ou  
stratégie  
d'entreprise ?



# Les territoires, lieu clé de l'employabilité

## Acteur de la mobilité





# Qualité : des grilles de lectures à géométrie variable

