

Accord national interprofessionnel

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord national interprofessionnel du 14 octobre 2021

relatif aux nouveaux enjeux de la loi du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : ASET2151260M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Près de trois ans après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ont décidé, au printemps 2021, d'évaluer ensemble l'impact de ses dispositions sur les entreprises et les salariés.

Le développement des compétences et des qualifications est un enjeu majeur du début du XXI^e siècle. Sur cette question, se rejoignent une priorité économique (permettre aux entreprises de fonctionner et de produire de manière adaptée aux transitions en cours) et une priorité sociale comme sociétale (permettre aux salariés d'évoluer et de sécuriser leur parcours professionnel). La question des compétences se décline en trois thèmes clés : le développement des compétences, l'alternance, les transitions professionnelles.

Le marché de l'emploi est soumis à de profondes transformations (numérique) et à de nouveaux défis (transition écologique), qui impactent parfois de manière très importante de nombreuses entreprises et de nombreux salariés. La question des compétences constitue donc un axe majeur qui concerne tous les acteurs qui interviennent sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé les bases d'une transformation profonde du système. Parmi les principaux objectifs poursuivis par cette loi, la valorisation de la voie professionnelle et le développement de l'apprentissage constituent, à ce stade, une réussite dont se félicitent les partenaires sociaux. De même, les salariés comme les demandeurs d'emploi sont de plus en plus nombreux à consulter et à mobiliser leur compte personnel de formation (CPF).

Conscients que le déploiement de cette réforme d'ampleur et son appropriation sont toujours en cours, les parties signataires ont estimé utile de s'engager dans un premier travail d'évaluation de la loi. Il s'agit cependant de ne pas s'arrêter aux constats mais de questionner ce qu'ils impliquent et d'évaluer les autres aspects de la réforme avec la même exigence. Sur un certain nombre de points en effet, des progrès restent à faire pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'investir conjointement dans le développement des compétences et des qualifications. Sur ces sujets, l'importance du dialogue social tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles doit être soulignée. Dans le cadre des entreprises, les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, représentent les premiers interlocuteurs des directions et le comité social et économique (CSE) constitue un lieu privilégié. La crise sanitaire et économique du « Covid-19 » a aussi mis en évidence l'insuffisance de l'accompagnement des salariés et des entreprises face aux évolutions profondes et rapides des métiers et face aux transitions à l'œuvre, quelle que soit la nature de ces dernières.

Ce sont donc ces impératifs, ainsi que la volonté de faire des propositions communes, qui ont conduit les parties signataires à mener ces travaux d'évaluation en amont de la concertation sur la gouvernance et le financement du système organisé par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Ces travaux ont permis d'identifier les 7 thématiques du présent accord, pour que le système soit réellement mis au service du développement des compétences attendues par les entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Dans ce cadre, la question de l'accompagnement des salariés et des entreprises est centrale.

Ces travaux ont donc permis d'identifier sept thématiques stratégiques majeures :

- encourager durablement le recours à l'alternance ;
- professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
- faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
- simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
- créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
- financement : disposer de l'ensemble des moyens disponibles ;
- poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).

Par le présent accord, les parties signataires actent les thématiques prioritaires à traiter, des pistes de solution ainsi qu'un calendrier précis des travaux en attente. Cet accord cadre a vocation à :

- engager lesdits partenaires à mettre en œuvre directement ce qui est de leur ressort propre ;
- mettre en œuvre avec les autres parties prenantes ce qui est de la responsabilité partagée ;
- inciter les pouvoirs publics à agir sur les plans législatif et réglementaire en fonction des recommandations définies nécessitant une évolution ou une adaptation de la loi.

Titre 1^{er} Encourager durablement le recours à l'alternance

Chapitre 1^{er} Lever les freins périphériques pour renforcer la qualité de l'alternance

La réforme de 2018, qui a assoupli le régime juridique des centres de formation en apprentissage (CFA) et les dispositions du contrat d'apprentissage et qui a fortement impliqué les branches professionnelles dans le pilotage de l'alternance, a permis une forte augmentation du nombre de contrats d'apprentissage ces deux dernières années, notamment dans l'enseignement supérieur.

À ceci s'est ajoutée dans la période de crise sanitaire que la France traverse, la mise en place d'aides exceptionnelles qui ont permis de maintenir la dynamique de l'apprentissage, incitant les entreprises à rester engagées en la matière pour offrir des solutions aux jeunes.

Ceci a été favorisé par un autre facteur : l'offre de formation en alternance, en apprentissage notamment, s'est considérablement diversifiée avec l'arrivée de nouveaux acteurs, au bénéfice d'une meilleure réponse aux besoins des entreprises et aux attentes des jeunes.

Les parties signataires constatent que l'apprentissage est aujourd'hui une voie d'insertion professionnelle performante, avec des taux d'insertion dans l'emploi supérieurs à ceux observés dans les formations par la voie scolaire. L'apprentissage s'impose désormais comme une voie de formation initiale à part entière, complémentaire de la voie scolaire dont le développement change l'image et le fonctionnement global de la voie professionnelle.

Pour autant, l'aspect « culturel » autour de l'apprentissage demeure un frein inconscient à lever, surtout lors des moments clés de l'orientation au cours du cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, sont mis en évidence un certain nombre de freins périphériques au développement de l'apprentissage : équipement informatique, problématiques de logement, freins à la mobilité... À cet égard l'accompagnement des jeunes apprentis par les CFA appelle une attention particulière, en particulier lors de la phase de recherche de contrat. De même, l'existence, pour les CFA, de procédures administratives différentes selon les opérateurs de compétences (OPCO) est un facteur de complexité supplémentaire.

Les parties signataires identifient trois enjeux prioritaires : améliorer les dispositifs d'orientation vers l'apprentissage, renforcer l'accompagnement des jeunes et soutenir l'innovation pédagogique des CFA.

Article 1^{er} | *Améliorer les dispositifs d'orientation vers l'apprentissage*

La loi a réorganisé l'orientation des élèves et a par ailleurs créé les conditions d'un rapprochement entre les différents acteurs de l'apprentissage. Pour améliorer sa mise en œuvre, les parties signataires souhaitent que soit franchie collectivement une nouvelle étape qui s'appuierait sur cinq mesures nouvelles :

- dans chaque région, l'utilisation des heures dédiées à la connaissance des métiers et à l'orientation au collège et au lycée doit être modélisée pour permettre aux entreprises de se rapprocher des établissements scolaires et de présenter leurs métiers, en lien avec les régions ;
- une fois par an, les CFA présentent leur offre de formations en apprentissage aux jeunes, notamment aux élèves de troisième ;
- les plateformes Affelnet et Parcoursup veillent à mettre en visibilité l'ensemble des offres de formation en apprentissage et à valoriser ces possibilités de formation au moment des vœux ;

- les CREFOP organisent annuellement, en lien avec les acteurs de la formation, une communication sur l’offre de formation en apprentissage sur les territoires ;
- par ailleurs, toujours en vue de favoriser l’orientation vers l’alternance en général, les parties signataires souhaitent interroger l’intérêt d’harmoniser les aides aux entreprises pour l’embauche de jeunes en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

Article 2 | Renforcer l’accompagnement des jeunes

L’attractivité de l’apprentissage dépend aussi de la façon dont le jeune perçoit la qualité de l’accompagnement dont il va bénéficier ainsi que la sécurisation de son parcours. Pour les parties signataires, créer les conditions de la réussite de l’apprentissage suppose de travailler sur la qualité de son parcours de formation en entreprise. C’est la raison pour laquelle les partenaires sociaux incitent notamment les branches professionnelles à s’emparer de cette question :

- ainsi, les branches professionnelles et les entreprises sont encouragées à se saisir de la certification de maître d’apprentissage et de tuteur du ministère chargé du travail pour former leurs salariés et renforcer la qualité de l’alternance (cf. vademecum paritaire) ;
- les différents acteurs de l’emploi, notamment les missions locales, doivent informer les apprentis sur les dispositifs d’aide aux logements et d’aide aux transports.

Pour sécuriser le parcours professionnel du jeune, une voie de retour vers le lycée professionnel en cas de difficulté doit pouvoir être envisagée plus facilement, pour éviter une sortie du système de formation. Les partenaires sociaux considèrent que ce point constitue un facteur nouveau, cohérent avec l’ensemble des mesures qui se mettent en place concernant les jeunes :

- les parties signataires demandent que soit facilitées les passerelles vers les lycées professionnels, notamment pour les jeunes entrés en CFA et qui demeurent sans contrat à l’issue de la période de recherche de 3 mois.

Un des prérequis consiste par ailleurs à s’assurer que le jeune qui entre en formation dispose des socles de compétences adaptées (CléA et CléA numérique). Ce point demeure aujourd’hui insuffisamment pris en compte et les parties signataires considèrent que l’acquisition préalable de ces compétences est une des clés du succès pour pouvoir réussir son apprentissage ;

- les parties signataires demandent ainsi que les prépas apprentissage pour les diplômes de niveaux 3 et 4 (CAP, BEP, brevet professionnel, bac professionnel) intègrent systématiquement une évaluation préalable relative aux socles de compétences afin d’intégrer le complément de formation nécessaire à leur acquisition dans leur cursus de formation.

Article 3 | Soutenir l’innovation pédagogique des CFA

Dans un autre registre, les parties signataires observent que l’innovation pédagogique, qui est un levier important d’attractivité et de qualité, ne fait l’objet dans la loi du 5 septembre 2018 d’aucune mesure de soutien et d’accompagnement.

- pour encourager les CFA à s’engager dans cette voie, les parties signataires veulent rendre les dépenses liées à l’innovation pédagogiques des CFA, notamment dans les secteurs d’avenir (numérique, ingénierie industrielle, recherche et développement...), éligibles aux dépenses libératoires des entreprises (les 13 % du 0,68 %) ;
- les parties signataires demandent aux CFA de communiquer annuellement le nombre de placements en emploi ainsi que les types de contrats proposés aux apprentis à l’issue de leur contrat d’apprentissage.

Chapitre 2 Clarifier et simplifier pour maintenir la dynamique du nombre de contrats

La dynamique globale de l'apprentissage est très positive. Ces deux dernières années, c'est une hausse de 19 % de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2019 par rapport à 2018, et de 40 % de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2020 par rapport à 2019 (soit plus de 500 000 nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés l'année dernière). Toutefois, l'analyse plus fine met en évidence une augmentation de l'apprentissage essentiellement dans l'enseignement supérieur et la situation spécifique des contrats de professionnalisation.

Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a ainsi baissé de 48 % en 2020 par rapport à 2019, alors qu'ils présentent de vraies spécificités et des objectifs différents en réponse aux besoins des entreprises et des publics adultes. Les parties signataires réaffirment l'intérêt de l'alternance qui est une modalité pédagogique à vocation professionnalisante. À cet égard, elles soulignent la nécessité d'une exigence renforcée quant à la qualité de ces formations.

Les branches professionnelles sont conscientes de l'importance de ce niveau d'exigence, mais manquent de marges de manœuvre financières suffisantes notamment pour élaborer une stratégie pluriannuelle et piloter financièrement l'alternance.

Enfin, les travaux conduits mettent en évidence que certaines mesures prévues par la loi et susceptibles de générer des économies n'ont pas été mises en œuvre, notamment la minoration des niveaux de prise en charge pour les CFA bénéficiant de financements publics ou accueillant des populations en classe mixte (apprentissage et jeunes sous statut scolaire).

Dans un premier temps néanmoins, les parties signataires jugent nécessaire de travailler sur les contrats d'alternance en clarifiant leur objet.

Article 4 | Clarifier l'usage des contrats et simplifier les procédures administratives

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation doivent être clarifiés et recentrés sur leurs objectifs en matière de formation initiale et de formation continue.

Les parties signataires demandent que les procédures administratives, lors du dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation auprès des OPCO, soient harmonisées et simplifiées.

Titre 2 Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours

Chapitre 3 Recentrer le CPF sur les enjeux de parcours professionnels

Le CPF est un outil initié par les partenaires sociaux et repris dans la loi du 5 mars 2014. Les parties signataires réaffirment l'importance de cet outil au service de la formation et du développement des compétences et des qualifications.

La question des compétences participe au maintien dans l'emploi du salarié : c'est la raison pour laquelle il doit pouvoir mobiliser son CPF, au service de son parcours professionnel et en lien avec les besoins des entreprises de son territoire.

Le CPF est un outil qui appartient au salarié mais il n'est pas aujourd'hui suffisamment mobilisé dans un objectif de développement des compétences professionnelles, principalement parce que les acteurs – entreprises comme salariés – ne sont pas assez accompagnés.

Plus globalement, les parties signataires observent que salariés et demandeurs d'emploi manquent de visibilité sur la manière dont la mobilisation de leur CPF peut s'inscrire dans leur

parcours professionnel : ils ne sont pas assez éclairés sur l'évolution des métiers, les besoins en compétences des entreprises, les certifications professionnelles et les formations y conduisant particulièrement utiles dans les différents secteurs d'activité. Ce point est central dans la question de l'adaptation de la loi du 5 septembre 2018.

Dans le même esprit, les parties signataires pensent que la réforme de 2018 n'a pas atteint ses objectifs en matière de co-construction et de co-investissement : les pratiques d'abondement par les entreprises se développent mais demeurent marginales, peu connues et difficiles à mettre en œuvre.

Les parties signataires observent l'absence de données utiles sur le CPF, notamment celles de nature qualitative, qui ne sont pas mises à disposition des branches professionnelles et des entreprises. Cette situation doit évoluer, y compris pour pouvoir assurer le pilotage et la régulation de ces dépenses au service du développement des compétences et des qualifications.

Pour toutes ces raisons, les parties signataires demandent la mise en place, par les mesures suivantes, d'une stratégie active d'accompagnement et de développement de la co-construction et du co-investissement, lorsque le salarié utilise son CPF dans le cadre de son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Article 5 | Accompagner le salarié vers des formations utiles et certifiantes

Les parties signataires souhaitent mettre en place les mesures suivantes pour aider le salarié à utiliser de manière éclairée et pertinente son CPF :

- l'ergonomie du site et de l'application « Mon compte formation » doit être revue pour faciliter le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) et orienter l'utilisateur vers les formations visant les certifications et compétences utiles à son projet et aux entreprises ou aux secteurs d'activité :
- les partenaires sociaux demandent à cet effet à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), de lancer une expérimentation pour conditionner l'achat de formations visant des certifications hors du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à la validation de l'opérateur du CEP ;
- les formations relevant de cette expérimentation seront fixées en concertation avec les branches professionnelles ;
- les employeurs, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, informent les salariés sur les compétences et qualifications attendues par l'entreprise et donnent leur avis sur la mobilisation utile de leur CPF et les éventuelles possibilités d'abondement. Les employeurs informent également les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

Article 6 | Soutenir la co-construction des parcours de formation via le CPF

Pour accompagner les parcours de formation des salariés, les parties signataires ont identifié les leviers opérationnels suivants, indispensables aux entreprises et aux branches pour atteindre cette ambition :

- la simplification, pour les entreprises, des procédures d'abondement (notamment pour les actions collectives) sur le site et l'application « Mon compte formation » :
- l'interface de gestion des accords collectifs CPF doit être rendue plus opérationnelle afin de permettre à une branche professionnelle ou à une entreprise qui a négocié un accord collectif sur les actions éligibles au CPF et sur les abondements, d'acheter les formations présentant un intérêt partagé et de demander le remboursement à la CDC des sommes correspondantes dans la limite des droits CPF de chaque salarié concerné et sous condition de son accord préalable ;

- un accès dynamique au fichier « source » CDC de l'ensemble des certifications et formations éligibles au CPF est également ouvert aux entreprises ;
- les entreprises et les branches professionnelles peuvent, par accord collectif définissant notamment une politique d'abondement, cibler des formations identifiées (hors formations obligatoires) mises en œuvre sur le temps de travail et permettant de mobiliser, pour partie, le CPF des salariés.

Chapitre 4 Valoriser les nouvelles modalités de parcours

Par ailleurs et avec la même volonté de faire progresser le système, les travaux paritaires ont mis en évidence la nécessité d'interroger les nouvelles modalités de parcours.

L'état des lieux partagés par les parties signataires montre qu'il est difficile pour les entreprises et les salariés d'évaluer l'impact des actions de formation sur les parcours professionnels hors de l'entreprise. C'est un point faible dans un contexte où le développement des compétences doit pouvoir être mis en évidence. Une des difficultés particulières, assez largement partagée au-delà des partenaires sociaux, concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE n'est en effet aujourd'hui pas encore une modalité de reconnaissance des compétences suffisamment développée. Cela s'explique notamment par une procédure qui reste complexe et méconnue. À cet égard, le bilan de compétences doit être mobilisé davantage dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Ce point est repris dans le chapitre 4.

Les parties signataires sont conscientes de l'intérêt des nouvelles modalités pédagogiques (AFEST, FOAD...) qui se sont développées depuis la réforme, même s'ils estiment qu'il est encore difficile de les mettre en œuvre dans une logique de parcours de formation.

Ces points appellent pour les parties signataires, les adaptations suivantes :

Article 7 | Formaliser les parcours de formation

Les parties signataires sont étroitement associées à l'élaboration par la CDC du nouveau « passeport compétences » dans la mesure où elles partagent la volonté d'améliorer la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises par les salariés.

Article 8 | Promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques

Le vademecum paritaire valorise et contribue à développer les nouvelles modalités et parcours de formation (à distance, en situation de travail) ainsi que les nouvelles modalités d'accompagnement professionnel (coaching professionnel, etc.) (cf. vademecum ci-dessous).

Titre 3 Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique pour les entreprises

Pour intégrer le développement des compétences et des qualifications des salariés dans la stratégie globale des entreprises, les parties signataires identifient la nécessité d'agir tant sur des leviers d'accompagnement que sur des leviers d'incitation.

Chapitre 5 Favoriser l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises

Les parties signataires partagent le constat selon lequel le passage du plan de formation au plan de développement des compétences est aujourd'hui inégalement pris en compte et mis en perspective dans la stratégie des entreprises.

Cela d'autant que l'appui des OPCO en la matière a été ralenti en raison du processus de transformation des OPCA en OPCO que la loi a imposée. Cette transformation est d'ailleurs parfois toujours en cours, du fait notamment de la crise sanitaire et économique. Certains d'entre eux viennent seulement de déployer leur offre de services auprès des branches professionnelles et des entreprises sur l'ensemble du territoire.

Article 9 | Favoriser l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises

Les parties signataires considèrent que l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises suppose la mise à disposition de nouveaux outils. À cet égard, la possibilité pour les entreprises volontaires, avec l'appui des branches professionnelles, de recourir à une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) simplifiée, constitue une opportunité et un levier d'action.

- Les parties signataires créent, avec les branches professionnelles, un cadre simplifié d'accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), pour les entreprises volontaires qui ne sont pas concernées par l'obligation légale de négocier une GEPP. Cette initiative pourra permettre, pour les entreprises qui s'en emparent, d'éclairer utilement l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Dans la même volonté de mieux outiller les entreprises, en lien avec les branches professionnelles, les parties signataires ont identifié la nécessité de recenser et clarifier l'ensemble des dispositifs en matière de développement des compétences.

Article 10 | Accompagner les entreprises et les salariés dans le développement des compétences

Les parties signataires décident, pour accompagner les entreprises et les représentants des salariés, de compléter les outils actuels par un vademecum paritaire.

- Ce vademecum paritaire est élaboré par les parties signataires à destination des entreprises et des salariés afin de préciser les enjeux et les outils permettant d'approfondir le dialogue social sur le développement des compétences (sous différentes modalités pédagogiques), des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles.

Au-delà de la mise à disposition d'outils, les parties signataires conviennent de la nécessité d'inciter les entreprises à interroger dans leur stratégie globale, la question du développement des compétences et des qualifications.

Chapitre 6 Créer de nouveaux leviers d'incitation pour développer les compétences des salariés

Les parties signataires prennent acte du fait que la réforme de 2018 ne fait pas assez le lien entre le projet individuel du salarié et la stratégie de l'entreprise : cela ne conduit pas les entreprises à investir comme elles le souhaiteraient dans la formation des salariés. Pour y parvenir et créer les conditions de progrès décisifs, eu égard à l'importance du sujet, les parties signataires jugent nécessaire de mettre en place un dispositif d'incitation financière dans un cadre maîtrisé, respectueux du dialogue social, dont ils soulignent l'importance sur l'ensemble de ces questions.

Article 11 | Créer de nouveaux leviers d'incitation pour les entreprises

- Les entreprises paient toutes aujourd'hui une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (1,23 % de la masse salariale pour les moins de 11 salariés, 1,68 % de la masse salariale pour les 11 salariés et plus). Eu égard aux enjeux auxquels elles font face

(transition écologique, transition numérique...), les parties signataires demandent que les dépenses complémentaires de formation que les entreprises engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...).

- De plus, les parties signataires décident d'instruire paritairement la clause de dédit formation.

Titre 4 Simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs

En complément de ces dispositifs d'incitation, la simplification du système de certification, que la loi du 5 septembre 2018 a réorganisé sous l'égide de France compétences, constitue pour les parties signataires, un enjeu capital.

Aujourd'hui, la commission de la certification professionnelle de France compétences est opérationnelle : l'implication des parties signataires dans les décisions d'enregistrement au RNCP et au répertoire spécifique (RS) s'est améliorée, malgré une forte augmentation des demandes d'enregistrement depuis la réforme. Les parties signataires constatent qu'il reste néanmoins des axes de progression à définir dans une démarche d'amélioration continue (blocs de compétences, passerelles et équivalences, inscriptions de droit...).

Par ailleurs le cadre juridique actuel d'enregistrement des certifications professionnelles ne facilite pas la lisibilité des répertoires, la régulation des certifications ni leur visibilité par secteur d'activité, alors que les entreprises et les salariés ont besoin de certifications qui représentent de vrais repères professionnels.

De manière générale, les certificateurs ne construisent pas encore assez leurs référentiels en tenant compte du système européen de certification, du découpage des certifications en blocs de compétences ni des travaux des branches professionnelles sur l'évolution des métiers.

Les parties signataires observent également que les branches professionnelles sont attachées à leurs spécificités, mais sont aussi conscientes des défis communs à relever, à commencer par la définition de la valeur d'usage d'une certification et la manière d'envisager les compétences transversales des métiers qui ne relèvent spécifiquement d'aucun secteur.

Enfin, le fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC) s'est amélioré depuis la réforme mais n'est pas encore optimal : le périmètre de certaines CPC est trop large, les relations avec certains ministères compliquées voire inexistantes, notamment pour les plus petites branches professionnelles qui ne peuvent pas défendre leurs intérêts comme elles le devraient.

Au vu de ces différents éléments, les parties signataires se sont accordées sur quatre mesures de simplification et de clarification.

Article 12 | Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs

- Les parties signataires engagent un travail paritaire pour :
 - clarifier les notions de « compétences », de « qualification » et de « certification » ;
 - simplifier les processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et renforcer l'accompagnement des individus ;
 - élaborer un guide méthodologique pour les acteurs, en particulier pour les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) mais aussi les OPCO dans leur mission d'accompagnement en la matière ;

- Ce travail paritaire doit également conduire à une meilleure articulation entre les certifications existantes, les blocs et les certifications transverses, les socles communs et les micro-certificats.
- Le cadre juridique d'enregistrement des certifications professionnelles est modifié pour mieux réguler les différents répertoires (hors RNCP et certifications des branches professionnelles) et simplifier l'enregistrement et le renouvellement des certifications et habilitations réglementaires.
- Un corpus commun de méthode et de fonctionnement aux 11 CPC et aux autres instances de l'enseignement supérieur dans lesquelles siègent les partenaires sociaux (comité de suivi de licence-master-doctorat, commission consultative nationale des IUT, commissions pédagogiques nationales des IUT, commission des titres d'ingénieur, commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion) est développé par les parties signataires.

Titre 5 Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle

Par le présent accord, les parties signataires expriment la volonté de créer les leviers de pilotage adaptés à l'atteinte des ambitions de la réforme du 5 septembre 2018.

À cet égard, 4 questions sont à traiter prioritairement : la question de l'accès aux données, celle de la conduite d'une stratégie pluriannuelle, l'articulation de la gouvernance nationale et régionale et enfin l'ajustement des modalités de gouvernance nationales.

Chapitre 7 Recueillir et traiter les données en vue d'une exploitation utile et partagée

Les parties signataires formulent un certain nombre de constats concernant les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et la place qui leur est donnée.

Tout d'abord, les OPMQ sont avant tout au service des branches professionnelles, et à ce titre, les instances paritaires de ces dernières ne sont pas assez informées des travaux que France compétences mène avec les interlocuteurs techniques des OPMQ.

La publication et l'exploitation de leurs travaux sont cantonnées au périmètre de la branche professionnelle et les décideurs publics ne s'y réfèrent pas, alors même que certaines études sont très poussées et témoignent de leur expertise.

Par ailleurs, les résultats des travaux des OPMQ ne font que peu l'objet d'exploitations suffisantes par les acteurs pour développer leur offre de services, bâtir leur stratégie en matière de formation et élaborer les contenus de certification, notamment les OPCO, les certificateurs (CPC, organismes privés ou paritaires) et les entreprises, mais aussi les opérateurs du CEP.

Toutefois, le manque de visibilité des travaux des OPMQ tient aussi à une question de moyens : pour y remédier, certaines branches professionnelles ont décidé de mutualiser leurs ressources au sein d'un observatoire interbranches, même si cela reste encore une exception. Inversement, toutes les branches professionnelles ne disposent pas d'un observatoire.

Il apparaît enfin que la coordination entre les acteurs de l'observation des métiers et des compétences doit être développée afin de disposer plus largement des analyses sectorielles et territorialisées des besoins. Cela d'autant que l'hétérogénéité des méthodes d'observation, des définitions et des indicateurs observés est une des principales causes de la difficulté rencontrée par les acteurs pour consolider et comparer leurs analyses.

Au-delà des OPMQ, la loi de 2018 n'a pas prévu d'organiser la consolidation des données emploi-formation collectées par des acteurs différents, publics comme privés, à la fois dans les

branches professionnelles et dans les territoires, contrairement aux orientations fixées dans l'ANI du 22 février 2018.

Dès lors les parties signataires constatent que l'analyse et la mise à disposition des données en continu font défaut : les branches professionnelles et les partenaires sociaux sont dépendants des travaux de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) pour de nombreux dispositifs et ne recourent sans doute pas assez aux OPCO, cela d'autant que le transfert de la collecte aux URSSAF prive les branches professionnelles des données dont disposaient les OPCO dans ce cadre.

In fine, l'exploitation des données à des fins d'évaluation et de pilotage politique n'est pas assez développée en particulier pour les postes budgétaires les plus importants de France compétences : l'alternance, le CPF et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Parmi ces données, ce sont celles de nature qualitative qui font le plus défaut et qui seraient les plus utiles pour faire des comparaisons d'une année sur l'autre et évaluer l'efficacité des différents dispositifs financés. Il est donc essentiel pour les parties signataires d'organiser le recueil, le traitement et la mise à disposition des données.

Article 13 | Recueillir, centraliser et traiter des données éparses, différées et peu partagées

Faute d'espace institutionnel pour traiter ce point, les parties signataires décident d'engager un travail paritaire de description des données utiles, à partager, dans le cadre du pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

- Les parties signataires, demandent à accéder aux données utiles au pilotage national et régional de la politique de formation professionnelle et à les exploiter (alternance, formation professionnelle, transitions professionnelles). Si les observatoires doivent bien évidemment disposer de méthodes d'analyse et d'indicateurs communs, ces travaux sont à mener en particulier au niveau des branches professionnelles, avec les CPNE responsables du pilotage politique des observatoires ;
- Une organisation et un lieu adaptés sont à identifier pour permettre de répondre à ces objectifs, dans le respect des périmètres des OPMQ et en lien avec ces derniers.

Chapitre 8 Ajuster la gouvernance et renforcer l'évaluation pour responsabiliser les acteurs

Aujourd'hui, les parties signataires observent que France compétences ne remplit pas complètement l'objectif qui a sous-tendu à sa création et qui visait à définir une vision stratégique partagée avec les autres acteurs de la gouvernance.

Ainsi, si les partenaires sociaux siègent au sein du conseil d'administration (CA) de France compétences, les parties signataires constatent que les décisions politiques s'imposent trop souvent aux administrateurs, et ne font pas suffisamment l'objet de débats, tout comme les travaux des commissions qui pourraient être mieux exploités dans le cadre du CA.

Cela d'autant que le manque d'évaluation en continu des dispositifs et l'absence de traitement et d'exploitation des données par les acteurs de la gouvernance, surtout les données de nature qualitative, empêchent les administrateurs de pouvoir peser sur les décisions stratégiques.

C'est d'ailleurs en dehors de cette instance de gouvernance, et sans la remettre en question, que les parties signataires ont alerté le gouvernement sur les réponses qu'il s'agissait d'apporter aux besoins des entreprises et des salariés en lien avec les effets de la crise sanitaire (cf. la création du dispositif Transco).

Par ailleurs et concernant les OPCO, les parties signataires ont accompagné la restructuration des OPCA en OPCO, qui a été ralentie par la crise sanitaire et économique du « Covid-19 ».

Le constat à date est que ces nouvelles structures, au service des entreprises et des branches professionnelles, commencent seulement à déployer pleinement leurs offres de services. Leurs conventionnements avec l'État les amènent d'ailleurs à être très sollicités par ses services.

Les parties signataires notent que la gouvernance régionale n'est pas stabilisée : les CREFOP sont fondamentalement des instances utiles mais elles sont très hétérogènes dans leur fonctionnement et leur influence.

Enfin, les parties signataires, l'État, les régions, doivent gérer les complexités de cette politique, notamment liées au nombre important d'acteurs qui agissent sur ce champ aux multiples sources de financement. La centralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage ne s'est pas traduite par une meilleure coordination des acteurs, tant au niveau national, qu'au niveau des territoires.

Ces constats conduisent les parties signataires à formuler les adaptations suivantes :

Article 14 | Réviser les processus de décision au sein de France compétences

Les trois dispositions suivantes ont pour objet, en cohérence avec les constats rapportés ci-dessus, de renforcer le rôle et les possibilités d'action dévolues aux partenaires sociaux et plus largement aux administrateurs de France compétences.

Ainsi les parties signataires demandent que :

- les administrateurs de France compétences puissent effectuer des arbitrages sur tous les postes budgétaires (y compris l'alternance, le PIC et le CPF) ;
- des votes où la majorité des deux-tiers serait nécessaire soient instaurés pour valider des décisions de nature stratégique et budgétaire ;
- les voix au CA et dans les commissions de France compétences soient redistribuées de manière plus équilibrée entre les différents collèges (50 % partenaires sociaux, 50 % décideurs publics).

Article 15 | Penser la stratégie nationale et régionale en matière de formation professionnelle, d'alternance et de transitions professionnelles

Alors que le développement des compétences est aujourd'hui en France une question stratégique majeure, il n'existe aucun espace où celle-ci se pense et se programme sur un mode pluriannuel. Au niveau national bien entendu mais aussi au niveau régional.

- Le périmètre des missions assignées à France compétences intègre une stratégie nationale pluriannuelle comprenant des objectifs annuels et un processus d'évaluation des objectifs atteints ;
- Il doit être en lien avec les CREFOP, dans un cadre formalisé, pour articuler cette stratégie nationale aux stratégies régionales.

Article 16 | Mieux coordonner les acteurs

Les parties signataires ont procédé à un travail de recensement des acteurs de la formation professionnelle. Il met en lumière que la réforme n'est pas allée au bout de la mise en cohérence du système et a même parfois mécaniquement créé des cloisonnements nouveaux notamment avec la CDC concernant le développement du CPF.

Les dispositions suivantes permettent de remédier à certaines difficultés :

- la gouvernance du CPF associe les partenaires sociaux ;
- le rôle des CREFOP en matière de pilotage de la stratégie régionale emploi-formation, et la nécessité de leur coordination nationale sont réaffirmés ;

- une commission « Alternance » au sein de France compétences est créée pour en faire un espace de débat et de dialogue strictement au service du suivi de l’alternance, dans le respect des compétences de chacun en la matière ;
- un événement annuel est organisé par les partenaires sociaux pour que les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue (Éducation nationale, enseignement supérieur, branches professionnelles, entreprises...) puissent se rencontrer et échanger.

Titre 6 Financement : disposer de l’ensemble des moyens disponibles

La cartographie des financeurs et les flux financiers ont mis en lumière la complexité du système et la diversité des acteurs. L’origine des ressources est à corréliser avec les usages notamment pour préciser le droit de regard des administrateurs de France compétences.

La réforme de 2018 a massivement orienté, sans associer les partenaires sociaux, les moyens vers le financement de la formation des demandeurs d’emploi (via le PIC), réduisant les marges de manœuvre sur les autres financements, notamment la formation dans les TPE-PME de moins de 300 salariés.

Dans le même temps, le développement de l’apprentissage, ces deux dernières années, connaît une réussite qui dépasse le cadre de la maquette financière fixée par le législateur en 2018.

Par ailleurs, la volonté gouvernementale de faire du CPF un outil à la main des individus, sans intermédiation, a entraîné une situation de dépenses incontrôlées, obligeant les acteurs à penser des solutions de régulation.

Pour autant, les parties signataires observent, après ce travail de recensement des financeurs de la formation professionnelle, de l’alternance et des transitions professionnelles, que la question du financement ne se résume pas à l’équation budgétaire de France compétences. Ils regrettent que le pilotage financier actuel, tel que défini par la loi, ne permette pas d’anticiper, avec l’ensemble des administrateurs, une trajectoire financière pluriannuelle.

Sur la base de ces constats, les parties signataires prennent l’initiative de proposer des mesures de révision des mécanismes de financement au service des compétences, prenant en compte en matière d’alternance, de formation et de transitions professionnelles, l’ensemble des ressources existantes ou mobilisables.

Article 17 | Des mesures de financement en matière d’alternance

Les parties signataires réaffirment que l’alternance constitue une priorité qu’ils soutiennent unanimement. Ils observent que toutes les ressources potentiellement mobilisables ne le sont pas et que par ailleurs, l’affectation actuelle de certaines ressources peut être rediscutée. Pour autant, la recherche d’efficacité au travers notamment de la régulation des « coûts-contrats » n’est pas remise en question mais elle doit être traitée dans un cadre à préciser paritairment.

- Le présent accord affirme un principe d’équité, selon lequel toute entreprise, privée ou publique, susceptible d’accueillir des apprentis, participe au financement du dispositif via la taxe d’apprentissage. Une telle disposition suppose que les pouvoirs publics dialoguent en amont avec les secteurs professionnels concernés actuellement exonérés, pour assurer une neutralité fiscale de la mesure. À défaut et par application du principe de compensation, il revient à l’État d’assumer la contrepartie au budget de France compétences (gain : 700 millions €, source : étude d’impact de la loi du 5 septembre 2018).
- Le financement de l’apprentissage, via la contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance (CUFPA), dans les CFA publics ou les organismes bénéficiant de fonds

publics pérennes, est mis à plat (en application des dispositions de la loi sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les CFA et organismes de formation bénéficiant de fonds publics). Cela porte sur 100 millions € (source : rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les conséquences financières de la réforme de 2018).

- Le dispositif de suivi des départs des effectifs des jeunes formés par la voie scolaire vers l'apprentissage doit être mis en place (gain : entre 160 et 210 millions €, source : rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les conséquences financières de la réforme de 2018). Cette mesure est appliquée et élargie aux universités pour l'enseignement supérieur ainsi qu'aux écoles d'ingénieurs publiques.
- Une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles, est définie, en partant du principe que l'apprentissage concerne tous les niveaux de formation, de l'infra bac à l'enseignement supérieur. Les branches professionnelles construisent leur grille des niveaux de prise en charge à partir des éléments suivants :
 - la valeur plancher de chaque certification doit être supprimée ;
 - la stratégie de maîtrise des dépenses et la définition de la valeur pivot devront être adossées à la comptabilité analytique des CFA.

Article 18 | Des mesures de régulation et de financement en matière de formation professionnelle

L'adaptation des emplois constitue un nouveau défi, du fait notamment, de l'impact du numérique et de la transition écologique. Cela amène les parties signataires à revisiter la question du financement de ces adaptations qui doivent être accompagnées au même titre que certaines politiques publiques prioritaires. À cela, s'ajoute la nécessité d'identifier ce qui, au titre du PIC, relève en réalité de dépenses de solidarité nationale et donc d'un autre financement que celui issu des contributions des entreprises.

- Les parties signataires demandent la mise en œuvre d'une stratégie publique globale d'accompagnement des transitions écologiques et numériques, mobilisant trois leviers :
 - des abondements publics sur le CPF des actifs, ciblés sur des formations en lien avec ces enjeux ;
 - la pérennisation et la simplification des modalités d'accès au FNE-Formation ;
 - la mobilisation des fonds du plan de relance, du FNE-Formation et du fonds social européen (FSE) pour accompagner les transitions, notamment des entreprises de 50 à 300 salariés.
- L'impact des mesures de régulation qualitative (sur les certifications et le renforcement du recours au CEP) sur la mobilisation du CPF et l'équilibre de son financement, est réalisée.
- Des marges de manœuvre sur le PIC sont à dégager afin de restituer au budget de France compétences les montants que le PIC finance pour des actions relevant de la solidarité nationale (estimation : 400 millions €). Les parties signataires demandent également que soit objectivée la dotation au PIC sur le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.
- Par ailleurs, les entreprises de 50 à 300 salariés ne bénéficient plus de l'accès à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle depuis la loi du 5 septembre 2018. Cela se traduit par une baisse significative des dépenses engagées en matière de formation par ces entreprises, d'autant qu'elles ne bénéficient plus – sauf pour les entreprises ayant opté pour des versement volontaires – de l'accompagnement et du conseil assuré antérieurement par les OPCA en complément du financement de la formation.
- Les parties signataires demandent que l'aide au développement des compétences et des qualifications dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit renforcée et réaffirmée comme une cible prioritaire de la réforme, et d'autre part, l'inscription au budget de France compétences d'une ligne budgétaire dédiée à l'accompagnement des entreprises

de 50 à 299 salariés via la création d'une section financière dédiée au sein des OPCO. Ces ressources seront notamment destinées à financer l'ingénierie et l'accompagnement indispensables pour permettre à ces entreprises de s'approprier les nouvelles modalités de développement des compétences des salariés (AFEST, FOAD...).

Article 19 | Des mesures de régulation et de financement en matière de transitions professionnelles sectorielles et intersectorielles

- Des financements coexistent aujourd'hui : ils sont à pérenniser dans un cadre d'efficacité évaluée (FNE-Formation, fonds de revitalisation, plans de relance sectoriels...).

Titre 7 Poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles)

Les transitions professionnelles sont un des principaux enjeux d'aujourd'hui et de demain en matière de formation professionnelle, en raison des mutations profondes du marché du travail d'une part, et de l'appétence nouvelle des salariés pour les mobilités professionnelles d'autre part. Plusieurs dynamiques de transition sont ainsi à prendre en compte et à articuler : celles liées à l'évolution des métiers et des emplois comme celles à l'initiative des salariés pour des motivations individuelles.

Les transitions professionnelles sont une problématique d'emploi avant d'être une problématique de formation, et les moyens qui y sont consacrés aujourd'hui sont sous-dimensionnés par rapport aux enjeux, de même que le pilotage quadripartite de la politique en la matière n'est pas à la hauteur des défis à relever, que ce soit au niveau national, régional ou territorial.

Le contexte a mis en exergue combien l'accessibilité aux différents dispositifs et la coordination entre les acteurs impliqués dans les transitions professionnelles étaient primordiales, d'autant que la nature des transitions et les réponses à y apporter sont aussi différentes selon qu'elles sont internes à l'entreprise, intra-branches, interbranches, intersectorielles.

- le dispositif Transco n'a pas encore pu démontrer son efficacité opérationnelle, en termes d'ingénierie de parcours vers l'emploi et de sécurisation juridique ;
- les dispositifs (Pro-A, PTP...) sont principalement orientés vers les publics les moins qualifiés alors que les publics qualifiés sont eux aussi concernés par ces mobilités ;
- le dispositif « Pro-A », qui sert l'évolution interne à l'entreprise ou intra-branche, tarde à être mis en œuvre en raison de plusieurs freins financiers, juridiques et administratifs.

Une vraie offre de services de proximité aux entreprises et aux salariés en matière de transitions professionnelles reste à construire. L'accompagnement en matière de transition professionnelle se limite aujourd'hui au parcours de formation en tant que tel et ne prend pas assez en compte la dimension emploi, ni au début ni à la fin de ce parcours.

C'est la raison pour laquelle, les parties signataires s'engagent ci-dessous à ouvrir sans délais ce chantier (cf. annexe) qui doit permettre d'ores et déjà d'inventorier les mesures à prendre pour favoriser les transitions professionnelles.

Article 20 | Évaluer les acteurs, les dispositifs et les financements pour construire une offre de services aux entreprises et aux salariés

- Les parties signataires ouvrent un travail paritaire spécifique sur les transitions professionnelles et notamment pour évaluer le dispositif Transco, en s'appuyant sur les retours d'expérience menés par l'association nationale paritaire Certif Pro. Ce travail paritaire doit traiter de la question du pilotage national et régional des transitions professionnelles, des financements et de la modélisation, en lien avec les OPCO, d'une offre de services en direction

des entreprises. Celle-ci complète l'offre CEP en direction des salariés engagés dans une transition professionnelle.

Article 21 | *Inciter les entreprises et les salariés à s'engager dans les démarches de transition professionnelle*

- Le salarié utilise le solde de son CPF pour cofinancer son projet de transition professionnelle (PTP) individuel (aujourd'hui, son CPF est remis à zéro sans incidence sur le financement du projet).
- Un crédit d'impôt est instauré pour le salarié qui engage des dépenses de formation au-delà des fonds disponibles sur son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP).
- Des solutions de financements peuvent être recherchées par le biais d'un accord d'entreprise ou de branche pour permettre la prise en charge d'éventuels restes à charge.
- L'évaluation préalable relative aux socles de compétences est systématisée en amont d'un PTP visant les diplômes de niveau 3 et 4, et intègre le complément de formation nécessaire à leur acquisition pour les candidats qui ne l'obtiennent pas directement.

Article 22 | *Faire de « Pro-A » un véritable outil au service de l'évolution interne et de la mobilité intra-groupe*

- Les conditions de mobilisation du dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (élargissement des publics cibles et simplification des procédures) sont élargies pour les branches professionnelles et les entreprises.

Titre 8 Dispositions finales

Le présent accord est constitué du texte de l'accord et d'une annexe programmant les travaux paritaires à ouvrir. Les dispositions suivantes précisent les conditions dans lesquelles cet accord doit être apprécié.

Article 23 | *Travaux paritaires*

Cet accord prévoit l'ouverture de 7 chantiers listés ci-dessous. Le tableau figurant en annexe n° 1 détaille le calendrier de mise en œuvre de ces travaux complémentaires.

Article 24 | *Annexe*

L'annexe fait partie intégrante du présent accord : l'ouverture de ces travaux et leur finalisation avant la fin du premier semestre 2022 conditionnent sa validité. Dans le mois suivant la signature du présent accord, les parties signataires s'engagent à définir un ordre de priorité. Ces travaux seront ouverts à l'ensemble des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel qui souhaitent y contribuer.

Article 25 | *Extension*

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

Article 26 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Calendrier des travaux paritaires

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord : l'ouverture de ces travaux et leur finalisation avant la fin du premier semestre 2022 conditionnent sa validité. Dans le mois suivant la signature du présent accord, les parties signataires s'engagent à définir un ordre de priorité. Ces travaux seront ouverts à l'ensemble des organisations (art. 24 de l'accord).

Les travaux paritaires à mener
1. Encourager durablement le recours à l'alternance
Evaluer l'intérêt d'harmoniser les aides aux entreprises pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation
2. Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours
Lancer, avec la Caisse des dépôts et consignations, une expérimentation pour conditionner l'achat de formations visant des certifications hors RNCP, à la validation de l'opérateur du CEP
3. Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises
Les entreprises paient toutes aujourd'hui une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (1,23 % pour les - 11 salariés, 1,68 % pour les + 11 salariés). Eu égard aux enjeux auxquels elles font face (transition écologique, transition numérique...), les partenaires sociaux proposent que les dépenses de formation qu'elles engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...)
Publier un vademecum paritaire à destination des entreprises et des salariés précisant les enjeux et les outils concernant le développement des compétences, des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles
Instruire paritairement la clause de dédit formation
4. Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs
Clarifier les notions de « compétences », de « qualification » et de « certification », simplifier les processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE), élaborer un guide méthodologique pour les acteurs, en particulier les CPNE.
5. Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle
Identifier les données utiles au pilotage national et régional de la formation professionnelle (alternance, formation professionnelle, transitions professionnelles)
6. Financer le système
Définir une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles
Réenvisager de manière globale le système de financement de la formation professionnelle, en prenant en compte l'ensemble des ressources (cf. cartographie des financeurs)
7. Poursuivre le chantier des transitions professionnelles
Ouvrir un travail paritaire spécifique sur les transitions professionnelles collectives (notamment intersectorielles) et évaluer le dispositif Transco.