

# FICHE RESSOURCE N°

ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE 2019-2020

MISSION CONTROLE PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE CONDUISANT A UN DIPLOME

## TABLEAU SYNOPTIQUE et systémique sur les transformations en cours OCTOBRE 2019

Pour bien comprendre comment la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation de la voie professionnelle issue du rapport de Céline Calvez & Régis Marcon mettent en mouvement tous les acteurs de la formation professionnelle et à tous les niveaux ....

### EN SYNTHÈSE POUR CHACUN DES PRINCIPAUX ACTEURS

<b>Loi 5/09/2018 et rapport Calvez- Marcon</b>	<b>Une reconstruction totale du système de formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des besoins des jeunes, des actifs et des entreprises</b>	
<b>Acteurs</b>	<b>La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »</b>	<b>La transformation de la voie professionnelle scolaire/apprentissage pour les diplômés de l'EN</b>
<b>Etat Ministère (Travail, Education nationale)</b>	<p>Une nouvelle instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage (<b>France compétences</b>)</p> <p>Une commission de la certification professionnelle rattachée à France compétences en charge de l'enregistrement des blocs de compétences</p> <p>Un investissement massif dans les compétences (PIA, PIC, etc.)</p> <p>Une mission de centralisation de la collecte des fonds (dénommés « contribution ») confiée à l'URSSAF</p>	<p>Neuf leviers de transformation de la voie professionnelle</p> <p>Des commissions professionnelles consultatives renouvelées, désormais interministérielles pour certaines d'entre-elles et donnant plus de poids aux branches professionnelles</p> <p>Des rénovations de référentiels par blocs de compétences</p> <p>Le regroupement des formations par familles de métiers, la généralisation des unités facultatives de mobilité en baccalauréat professionnel</p> <p>La rénovation et la simplification du CCF</p>
<b>Branches professionnelles</b>	<p>Une plus grande responsabilité confiée aux branches et aux entreprises dans la transformation du système de formation professionnelle</p>	<p>Une valorisation du rôle des branches et des entreprises dans la formation des jeunes en lycées professionnels</p> <p>Des campus des métiers et des qualifications en articulation forte avec le tissu économique local.</p>
<b>Entreprises</b>	<p>Une aide unique dans l'emploi d'un salarié en apprentissage jusqu'au baccalauréat professionnel, et ciblée (en direction des TPE – PME de moins de 250 salariés)</p> <p>De plus grandes souplesses en matière d'apprentissage accordées aux entreprises</p> <p>La possibilité pour une entreprise d'ouvrir un CFA</p> <p>De nouvelles modalités de formation permises aux entreprises par la Loi dans le cadre de son Plan de développement des compétences</p> <p>Une plus grande autonomie et responsabilité confiée aux actifs et aux entreprises</p> <p>La suppression des périodes de professionnalisation au profit d'un nouveau dispositif : le Pro-A</p> <p>La suppression du congé individuel de formation (CIF) au profit du CPF de transition</p>	<p>Une implication forte des entreprises attendue dans la formation des jeunes dans les lycées professionnels</p> <p>Une simplification du dossier de reconnaissance des acquis en VAE</p>
<b>Opérateurs de compétences</b>	<p>La suppression des OCTA au profit d'opérateurs de compétences (OPCO) en nombre plus restreint et sur de nouvelles missions</p>	

<p><b>Régions</b></p>	<p>L'extension des missions des Régions en matière d'information                  La perte du pilotage régional sur l'apprentissage                  Le maintien du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)</p>	<p>Une implication renforcée des Régions dans la formation des jeunes dans les lycées professionnels                  Le développement des partenariats avec les régions pour faire émerger des campus d'excellence                  Une contribution des campus et des lycées aux politiques territoriales de développement économique et social                  Une offre de formation riche, claire et attractive incarnée dans les campus et des réseaux d'établissements</p>
<p><b>Rectorats</b></p>	<p>La suppression des services académiques d'inspection de l'apprentissage                  La création de nouvelles entités académiques (GRETA-CFA dans l'académie d'Aix-Marseille)</p>	<p>La construction d'une offre de formation plus ambitieuse et attractive en lien étroit avec les Régions et les branches professionnelles                  Une plus grande lisibilité et visibilité de la carte des formations par apprentissage proposées par l'Education nationale                  Un accompagnement de la transformation de la voie professionnelle par un plan de formation des professeurs à la hauteur des enjeux                  Le renforcement des rencontres en entreprise et dans les campus entre les professeurs et les professionnels                  La délivrance pour les candidats ajournés à l'examen dans tous les diplômes professionnels, d'attestations de blocs de compétences</p>
<p><b>Organismes de formation</b></p>	<p>La suppression de l'autorisation administrative pour ouvrir un CFA de façon à laisser place au développement de l'offre                  De nouvelles démarches réglementaires à entreprendre (déclaration d'activités, statuts et certification qualité)                  De nouvelles obligations à respecter dès 2019                  Un financement des organismes de formation proposant de l'apprentissage désormais dépendant de leur capacité à attirer les apprentis et les entreprises (financement « au contrat »)                  Un versement direct des entreprises aux organismes de formation                  La suppression des « sections d'apprentissage » (l'entité UFA est conservée).                  Le doublement du nombre d'écoles de production d'ici 2022</p> <p>Une nouvelle définition de l'action de formation, orientée compétences et ouvrant de nouvelles opportunités et de nouvelles responsabilités                  L'incitation à développer de nouvelles ingénieries de formations, modulaires, par blocs de compétences                  Une place importante donnée au positionnement pédagogique</p>	<p>Des lycées en charge d'agir sur tous les leviers de la transformation de la voie professionnelle                  Des lycées professionnels avec plus de libertés, plus d'orientation et plus de choix à proposer aux apprenants                  Des lycées professionnels pour mieux préparer les élèves aux métiers de demain                  Des lieux d'émancipation                  Des lieux d'innovation pédagogique                  Des lieux avec des partenariats forts                  Des lieux où il est possible de suivre son parcours par apprentissage                  Des lieux en réseau                  Des lieux où se développent des projets entrepreneuriaux</p> <p>L'instauration de nouvelles modalités d'apprentissage (co-interventions, chef d'œuvre)                  Le renforcement des volumes horaires dédiés à la consolidation des acquis, à l'accompagnement personnalisé et à l'accompagnement au choix d'une orientation</p>
<p><b>Elèves, étudiants sous statut scolaire et apprentis</b></p>	<p>Des entrées en apprentissage facilitées                  Des aides ciblées, en particulier pour les apprentis engagés dans des formations de niveau bac et pré-bac                  Des parcours de formation plus sécurisés pour les apprentis                  Des encouragements à la mobilité européenne                  Des modalités de rupture de contrat à l'initiative de l'apprenti simplifiées et conditionnées</p>	<p>Une baisse du volume horaire des apprenants au profit de nouvelles modalités de prise en charge                  Un meilleur accompagnement et de nouvelles opportunités offertes pour faire mûrir son projet personnel et professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des choix plus éclairés (sur les métiers, les formations, les organismes)</li> <li>▪ Des choix plus progressifs, par la réorganisation des spécialités de baccalauréat professionnel sous forme de familles de métiers</li> </ul> <p>Des modalités de parcours plus adaptées au profil de chaque apprenant                  Des parcours mieux accompagnés, par le renforcement des volumes horaires dédiés à la consolidation des acquis, à l'accompagnement personnalisé et à l'accompagnement au choix d'une orientation</p>

**Pour plus de détails ....**

**Le changement majeur**



Une reconstruction totale du système de formation professionnelle et de l'apprentissage à partir des besoins des jeunes, des actifs et des entreprises

La transformation de la voie professionnelle résulte :

- d'un processus de concertation nationale autour de l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage lancé en novembre 2017 en étroite collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère du travail
- et d'une mission sur l'avenir de la voie professionnelle lancée en octobre 2017.

Pour mémoire, les objectifs initiaux partagés entre les deux Ministères étaient :

- de permettre aux jeunes de mieux trouver leur place dans la société et la vie active grâce à la maîtrise de compétences reconnues par les professionnels mais également grâce à une acquisition renforcée des savoirs fondamentaux, des savoirs être et d'un socle de culture générale
- et d'identifier des pistes d'amélioration significatives pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises »

Les deux processus ont abouti,

- pour l'un à une loi, promulguée le 5 septembre 2018 (« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») visant une transformation de grande ampleur de la formation professionnelle, initiale (scolaire et apprentissage) et continue. Pour une mise en œuvre pleinement opérationnelle à échéance 2021.  
**L'esprit de la Loi : renforcer l'apprentissage comme alternative à la voie scolaire / Confier la gestion de l'apprentissage aux branches / Libéraliser totalement la formation et laisser le marché se réguler selon la qualité des centres de formation.**
- pour l'autre à la publication d'un rapport co-signé par Céline Calvez et Régis Marcon : « Transformer le lycée professionnel – Former les talents aux métiers de demain ».

Le document se propose de présenter, pour chacun des acteurs « historiques » et émergents, les principales transformations apportées par la Loi du 5 septembre 2018 d'un côté, et celles portées par le Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse de l'autre dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle et telle qu'elle résulte du rapport co-rédigé par Céline Calvez et Régis Marcon.

Acteurs

**Ce que transforme la Loi**

**Comment la voie professionnelle se transforme**

**Une nouvelle instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage (France compétences)** en substitution du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle), du Cnefop, (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle)

Cette nouvelle institution nationale (**France compétences**) représentant les partenaires sociaux, l'Etat et les Régions, et est en charge des missions stratégiques de financement, de régulation et de contrôle auprès des acteurs de la formation et de l'apprentissage

Le champ des missions de cet établissement public à caractère administratif sous tutelle de l'Etat comprend :

- la redistribution des fonds issus de la contribution des entreprises vers les différents acteurs :
  - OPCO : Alternance, Fonds mutualisés pour les entreprises < 50 salariés
  - Régions : majoration apprentissage
  - Caisse des dépôts : CPF
  - Commission paritaire interprofessionnelle régionale : CPF de transition
  - Acteurs du CEP (sur appels d'offre)
  - PIC : formation des demandeurs d'emploi
- l'organisation et le financement du CEP des actifs
- la régulation de la qualité et des coûts de l'apprentissage
- le suivi de la mise en œuvre des CPRDFOP,
- la réalisation d'études, de prospectives et la formulation de recommandations,

ou encore la gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour renouveler l'offre de formation, la rendre plus agile et plus adapté aux besoins des entreprises.

#### **Une commission nationale de la certification professionnelle en charge du répertoire national des certifications professionnelles rattachée à France compétences**

Cette commission a la responsabilité d'assurer la cohérence des certifications et la complémentarité entre les blocs de compétences.

Nota bene : l'article L. 6113-7 donne la possibilité à la commission d'adresser aux ministères et organismes certificateurs une demande tendant à la mise en place de correspondances totales ou partielles entre la certification professionnelle dont ils sont responsables avec les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences (pour encourager l'instauration d'équivalences et de passerelles). *A défaut pour l'organisme certificateur de satisfaire cette demande, France compétences procède au retrait du répertoire de la certification professionnelle délivrée par l'organisme.*

#### **Un enregistrement des certifications et des blocs de compétences qui n'est plus de droit pour les diplômes et les titres professionnels**

##### **De nouvelles modalités pour les certifications professionnelles :**

- Le cadre de certifications professionnelles est défini par :
  - un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés,
  - un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent
  - un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.
- Les formations certifiantes sont redéfinies au sens de formations sanctionnées par :
  - une certification professionnelle (RNCP) ;
  - l'acquisition d'un bloc de compétences ;
  - une certification enregistrée au répertoire spécifique.

*Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir.*

#### **Neuf leviers identifiés pour transformer la voie professionnelle, tant en formation initiale sous statut scolaire que par apprentissage**

Le rapport co-rédigé par Céline Calvez & Régis Marcon sur lequel repose la transformation de la voie professionnelle, poursuit trois objectifs au service d'une meilleure insertion professionnelle des élèves et une plus grande réussite dans l'enseignement supérieur : **attractivité, efficacité & ouverture**. Neuf leviers fortement imbriqués entre-eux ont été identifiés :  
n°1 : Une orientation choisie, au service d'un parcours de formation personnalisé  
n°2 : Des parcours adaptés, progressifs et sécurisés pour tous les élèves  
n°3 : La double finalité de l'enseignement professionnel assumée et confortée  
n°4 : L'acquisition de compétences transversales par l'innovation et la démarche projet  
n°5 : L'alternance repensée  
n°6 : Une construction plus souple des diplômes  
n°7 : Des campus des métiers et des qualifications pour fédérer les énergies  
n°8 : Ressources humaines : des compétences adaptées et reconnues  
n°9 : L'ouverture européenne et internationale de la voie professionnelle développée

#### **Des commissions professionnelles consultatives renouvelées, qui deviennent interministérielles pour certaines d'entre-elles et une responsabilité accrue confiée aux branches professionnelles.**

Les CPC interministérielles devraient se mettre en place en septembre 2019, du moins pour celles qui partagent des référentiels communs. Toutefois, les certificateurs conserveront la main sur leurs propres certifications.

#### **Une rénovation des référentiels démarrée dès l'été 2018,**

- Dans le contenu pour tirer toutes les conséquences des mutations technologiques et environnementales sur les différents métiers et donc sur les formations qui y conduisent
- Dans la forme (par blocs de compétences)
- Dans les durées (réduction de la durée des rythmes des rénovations pour tenir compte des évolutions des compétences).

#### **Une attention particulière donnée à la formation en CAP dans la perspective de la rentrée 2019 :**

- Toutes les certifications professionnelles sont structurées par blocs de compétences, définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.
- Le cadre national des certifications professionnelles est revu et mis en cohérence sur un plan européen (Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 et l'Arrêté du 8 janvier 2019). Les niveaux actuels classifiés de VI à I sont désormais remplacés par une gradation des compétences reposant sur une classification composée désormais de huit échelons, allant de l'absence de qualification à la maîtrise des savoirs les plus complexes correspondant au doctorat.

### **De nouvelles dispositions pour acquérir des blocs de compétences dans le cadre d'une expérimentation**

Une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021 autorise l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences par des actions de validation des acquis de l'expérience (périmètre des certifications professionnelles et cahier des charges définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle).

### **Un investissement massif de l'Etat dans les compétences (Plan d'investissement d'avenir - PIA, Plan d'investissement dans les compétences - PIC)**

Il existe un enjeu essentiel, celui de répondre aux besoins du marché, dans une société en constante évolution, et de contribuer par là même à transformer les compétences, avec en ligne de mire l'accompagnement dans le cadre des transitions numériques et écologiques.

A cette fin, l'Etat investit massivement dans les compétences en finançant des appels à projet appelant à toutes formes d'innovation (dont pédagogique).

*Par exemple, le Plan d'investissement dans les compétences – PIC totalise 15 milliards d'€ sur 5 ans, dont 5 milliards uniquement sur la formation professionnelle.*

Des cibles sont plus particulièrement identifiées : les personnes les plus éloignées de l'emploi, des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, ...

Des objectifs sont fixés :

- mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation ;
- pouvoir financer des nouveaux parcours de formation vers des emplois durables ;
- innover et transformer par l'expérimentation l'appareil de formation et la pédagogie (en investissant plus largement dans les modes de faire, dans les manières de se coordonner entre les acteurs, de rompre avec les constructions en silos, en liant le social, l'accompagnement et l'individualisation).

*A noter les dernières publications d'appels à projet (une publication tous les 4/ 5 mois) : « 100% inclusion », « Prépa-apprentissage », PIA 3 spécifique « Campus des métiers et des qualifications ».*

### **Une mission confiée à l'URSSAF de centralisation de la collecte des fonds (dénommés « contribution ») en substitution du terme « taxe ».**

A compter du 1er janvier 2020, cette contribution se décomposera en deux parts

- 87% qui financeront les formations par apprentissage via les OPCO
- 13% qui financeront les formations technologiques et professionnelles initiales, hors apprentissage, ainsi que les dispositifs d'insertion professionnelle (par versement direct des entreprises aux établissements et organismes)

La centralisation de la collecte des fonds sera confiée à l'URSSAF à partir de 2021 hormis celle prévue pour les entreprises de plus de 11 salariés, en substitution du hors quota de la taxe d'apprentissage (la contribution au développement des formations professionnelles sera versée directement aux établissements d'enseignement et organismes bénéficiaires)

Désormais, la contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage viendra en substitution de la taxe d'apprentissage et de la contribution relative à la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, une contribution supplémentaire à l'alternance sera versée par les employeurs.

- Une révision des programmes des CAP pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle comme la formation du citoyen.
- Une rénovation des enseignements généraux afin de les contextualiser et de les articuler avec les enseignements professionnels pour « donner du sens » aux apprentissages
- Une attention renforcée aux savoir-être, essentiels pour l'insertion professionnelle
- La transmission des codes culturels et sociaux (capacité à se présenter, s'exprimer, à collaborer et à développer un jugement critique) et de la posture professionnelle (santé, sécurité, prévention des risques, ergonomie, gestes, postures professionnelles ; cadre juridique et réglementaire du contrat de travail, etc.)
- Un test de positionnement à l'entrée en CAP pour identifier les besoins en mathématiques et en français des élèves.

### **Le regroupement des formations par familles de métiers en seconde pour une spécialisation plus progressive**

### **La rénovation et la simplification du contrôle en cours de formation**

### **La généralisation des unités facultatives de mobilité dans les référentiels des baccalauréats professionnels**

### **Des campus des métiers et des qualifications pour porter et accélérer la transformation de la voie professionnelle**

Les « nouveaux » objectifs des Campus fixés dans le cahier des charges des campus du BO du 13 décembre 2018) sont :

- la transformation de la voie professionnelle et son attractivité ;
- l'élévation du niveau de qualification et de compétences des élèves, apprentis, étudiants et stagiaires de la formation continue ;
- l'amélioration de leur insertion professionnelle ;
- le développement des liens entre établissements de formation et entreprises ;
- la visibilité de l'ensemble des partenaires ;
- le développement socio-économique du territoire dans un secteur déterminé.

A l'échelle nationale, 95 campus sont labellisés, 9 en région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**Une plus grande responsabilité confiée aux branches et aux entreprises dans la transformation du système de formation professionnelle**

- dans le développement de l'apprentissage dont l'objectif reste d'augmenter significativement le nombre d'apprentis dans le plus grand nombre de certifications.
- dans la rédaction des contenus des référentiels jusqu'à la définition de la nature des enseignements y compris leurs volumes horaires (la validation des diplômes reste sous le contrôle de l'Etat mais relèvera en grande partie des branches – les branches disposeront si besoin d'un droit de veto).
- dans les missions de contrôle pédagogique des CFA au côté d'autres opérateurs comme l'Education nationale.

A noter que la fréquence de renouvellement de chaque certification sera désormais fixée à 5 ans avec des procédures accélérées pour la certification sur les métiers émergents.

**Une place de choix donnée aux acteurs (dont les branches professionnelles et les entreprises)** qui contribuent à la formation des jeunes dans les lycées professionnels

**Des campus des métiers et des qualifications, leviers de décroisement des établissements d'enseignement professionnel en les rapprochant notamment des tissus économiques locaux**

**Une aide unique** (contre quatre auparavant) dans l'emploi d'un salarié en apprentissage jusqu'au baccalauréat professionnel, et ciblée (en direction des TPE – PME de moins de 250 salariés)

Toutes les aides sont fondues dans une seule et unique aide pour les TPE-PME de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour des certifications (titre / diplôme) de niveau bac et pré-bac

Année d'exécution du contrat	Montant de l'aide (versée mensuellement)
1 <sup>ère</sup> année	4125 € maximum année
2 <sup>ème</sup> année	2000 € maximum année
3 <sup>ème</sup> année	1200 € maximum année

**De plus grandes souplesses en matière d'apprentissage accordées aux entreprises**

Parmi les marges de souplesse données aux entreprises pour accélérer le développement de l'apprentissage, on note : des embauches en apprentissage possibles tout au long de l'année, un accès à l'apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (et au-delà par dérogation), une adaptation des horaires de travail des mineurs apprentis par accord de branche ou encore des règles assouplies pour devenir maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

A défaut d'une définition des règles fixée par convention ou accord collectif de branche, les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage sont :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- OU justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

*Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.*

A noter la suppression du titre de « maître d'apprentissage confirmé », auparavant délivré par les chambres consulaires.

**La possibilité pour une entreprise d'ouvrir un CFA**

La Loi du 5 septembre 2018 apporte une sécurité juridique à toutes les structures qui souhaitent devenir CFA sous réserve de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte (dès 2019) et d'obtenir une certification qualité prévue par la Loi (à partir de 2021).

Toutefois, tous les organismes souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés devront obtenir une certification qualité, obligatoire à partir de 2021 (y compris les CFA).

**De nouvelles modalités de formation permises aux entreprises par la Loi dans le cadre de son Plan de développement des compétences**

L'action de formation en situation de travail -AFEST vise le développement de compétences en formation au plus près des réalités professionnelles (en entreprise). Elle n'est pas une certification, mais une nouvelle modalité d'action de formation instaurée par la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'AFEST est un type d'action de formation qui n'a pas vocation à se substituer aux autres actions de formation mais à enrichir la palette des modalités disponibles. Elle peut ainsi s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques dans un parcours hybride, multimodal.

C'est un levier pour accroître l'accès à la formation et son efficacité au regard des besoins de compétences à satisfaire

Au-delà, la Loi ouvre d'autres possibilités en matière de formation, comme la formation à distance.

**Une plus grande autonomie et responsabilisation donnée aux actifs et aux entreprises**

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réaffirme l'enjeu de la formation continue tout au long de la vie dans une société de la compétence. L'Etat fait le pari d'une plus grande autonomie donnée aux actifs et aux entreprises pour qu'ils s'emparent de l'enjeu du développement de compétences au cœur de l'individualisation des droits à la formation qui guide la réforme. Pour y parvenir, l'Etat déploie deux dispositifs :

- un compte personnel de formation, outil de renforcement et d'accompagnement de la liberté des individus dans le choix de leur formation (crédité en € et disponible depuis une application mobile pour un accès direct et sans intermédiaire à l'offre de formation, la comparer, s'inscrire en ligne et payer),
- et le renforcement du conseil en évolution professionnelle avec un financement supplémentaire (la programmation de la mise en place des opérateurs du CEP est programmée en 2020). Il est accessible à toute personne tout au long de sa vie professionnelle. Son objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel

**La suppression des périodes de professionnalisation au profit d'un nouveau dispositif : le Pro-A**

Un nouveau dispositif de promotion ou reconversion par alternance (ou PRO-A) est créé qui permet à des salariés en CDI d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit dans le cadre d'une promotion interne, soit pour une reconversion. Le dispositif sera financé par les OPCO et pour un public prioritaire de salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau licence.

**La suppression du congé individuel de formation (CIF) au profit du CPF de transition**

Un nouveau dispositif est créé en remplacement du congé individuel de formation : le CPF de transition. L'accès à ce dispositif est toutefois conditionné à une validation par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Ce CPF de transition est mobilisable par le CPF avec un abondement complémentaire via la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

**Une implication de tous les acteurs (dont les branches professionnelles et les entreprises)**

pour contribuer à la formation des jeunes dans les lycées professionnels

**Une simplification du dossier de reconnaissance des acquis en VAE** pour accompagner la montée en qualification des actifs

**La suppression des OCTA** (et au-delà des structures historiquement collectrices de la taxe)

**La refonte des OPCA au profit d'Opérateurs de compétences (OPCO) en nombre plus restreint et sur de nouvelles missions**

Les Opérateurs de compétences (OPCO) sont désormais repositionnés sur les missions suivantes :

- l'enregistrement des contrats d'apprentissage à partir de 2020
- l'appui technique aux branches professionnelles (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales, fixation des coûts d'apprentissage, ...) ;  
*A noter : un décret devrait être publié spécifiant la possibilité donnée à l'OPCO de majorer le coût contrat pour les personnels en situation de handicap, mais également de le minorer selon le cas pour ceux qui bénéficient de subventions publiques.*
- le versement direct de la contribution au développement des formations professionnalisantes (hors apprentissage) par les entreprises de plus de 11 salariés aux établissements d'enseignement et organismes bénéficiaires ;
- la prise en charge financière du contrat d'apprentissage pour le compte des entreprises à destination des CFA, sur une base forfaitaire nationale ;
- le développement d'une offre de service de proximité pour les petites entreprises et leurs salariés (entreprises de moins de 50 salariés).

**Liste des 11 Opco qui ont reçu l'agrément du ministère du travail, à la suite des négociations au sein des branches professionnelles.**

[Afdas : culture, industries créatives, médias, sport, tourisme, loisirs](#)

Opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

[Atlas : assurances, services financiers et conseil](#)

Opérateur de compétences dans le champ des assurances, des services financiers et du conseil.

[Ocapiat : agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires](#)

Opérateur de compétences des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole), des professionnels des activités maritimes.

[Opco Cohésion sociale](#)

Opérateur de compétences dans le champ de la cohésion sociale : champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles, ... peuvent également bénéficier des services de l'Opco Cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'Opco, sous réserve de la perception des financements.

[Opco de la construction](#)

Opérateur de compétences dans le champ des secteurs du bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et de bois.

[Opcommerce](#)

Le champ d'intervention professionnel d'Opcommerce correspond aux champs conventionnels des branches du commerce.

[Akto : Opco des services à forte intensité de main d'œuvre](#)

Akto est un opérateur de compétences interbranches.

Akto reprend, partiellement ou totalement, les champs de compétences des Opca suivants : FAF-TT, Fafih, Actaliens, Opca Transports et services, Opcalia, Agefos-PME, Intergros.

[Opco 2i : Opco interindustriel](#)

Opérateur de compétences dans le champ des secteurs des industries chimiques, pharmaceutiques, papiers-carton, de la métallurgie.

[Opco Mobilités](#)

Opérateur de compétences dans le champ des secteurs du transport routier, maritime, services de l'automobile.

[Opco Entreprises de proximité](#)

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est un opérateur interbranches.

L'Opco des entreprises de proximité reprend totalement ou partiellement les champs d'intervention des Opca suivants : Actaliens, Agefos-PME, Fafsea, Opcalia et Opcalim.

[Opco Santé](#)

Le champ d'intervention de l'Opco Santé regroupe les professions de la santé et médico-social.

L'Opco Santé reprend, totalement ou partiellement, les champs d'intervention des Opca suivants : Unifaf, Actaliens et Opcalia.





## DES OPCA AUX OPCO

QUI A REPRIS QUOI ?



Cette infographie illustre le transfert des compétences des anciens OPCA vers les 11 nouveaux OPCO, et non les successeurs des OPCA. Si, Les champs d'intervention des OPCA-AGETIS-PRF, ont été répartis entre 7 OPCO, le logo d'AGETIS-PRF apparaît dans 7 d'entre eux.



(\*\*) EP : OPCO des Entreprises de Proximité, (\*\*\*) ESSFIMO : OPCO des Entreprises et Salariés des Services à Forte Intensité de Main d'Ouvrière.

### **L'extension des missions des Régions en matière d'information**

L'Etat confie aux Régions la responsabilité d'information sur les métiers et les évolutions de l'emploi en intégrant cette mission dans celles relevant du Service public régional d'orientation – SPRO.

Au JO du 23 mars, le décret d'application de la loi ORE donnant attribution de l'information sur l'orientation des élèves aux régions

*" Leurs actions sont articulées avec les actions d'information sur les métiers et les formations menées par les régions en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale, les enseignants et les conseillers principaux d'éducation (...) La région et les acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle mandate apportent leur contribution en organisant des actions d'information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l'Etat et les régions".*

### **La perte du pilotage régional sur l'apprentissage**

Les Régions perdent leur compétence de stratégie régionale de l'apprentissage, mais contribueront toutefois à la politique d'apprentissage de deux manières :

- en définissant le CPRDFOP dont une partie est consacrée à l'alternance,
- en venant abonder la prise en charge des coûts de l'apprentissage sur les dépenses de fonctionnement et/ou d'investissement pour des motifs d'aménagement du territoire ou du développement économique via un fonds apprentissage issu de France compétences . Ce fonds sera versé annuellement aux régions en fonction d'un projet et d'une remontée des dépenses.

Il est également prévu un fonds régional spécifique pour l'investissement (à confirmer à ce stade).

### **Le maintien du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)**

Si les instances nationales comme le Copanef ou encore le Cnefop sont supprimées par la Loi, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est maintenu dans les régions.

**Une implication renforcée** de tous les acteurs (y compris les Régions) qui contribuent à la formation des jeunes dans les lycées professionnels

**Le développement des partenariats avec les régions**, les branches professionnelles et les entreprises pour faire émerger des lieux emblématiques de Campus (« Campus d'excellence »), véritables lieux de vie et de formation pour les élèves et les étudiants, et de promotion de l'innovation et des savoir-faire à la française dans des domaines précurseurs

**Une contribution des campus et des lycées aux politiques territoriales de développement économique et social**, en association étroite avec les collectivités régionales ;

- favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi et la poursuite d'études ;
- encourager la mixité des parcours, permettant aux jeunes d'adopter différents statuts tout au long de leur formation : scolaire, apprenti, voire stagiaire de la formation professionnelle ;
- soutenir le retour en formation tout au long de la vie ;
- promouvoir la mobilité internationale ;
- favoriser l'ouverture culturelle des jeunes grâce à un vrai projet. d'enseignement artistique et culturel

**Des campus leviers de décroisement** des établissements d'enseignement professionnel en les rapprochant notamment de l'enseignement supérieur, de la recherche, des différentes voies de formations et des tissus économiques locaux  
**Une offre de formation riche, claire et attractive, incarnée dans des campus** et des réseaux d'établissements

### **La suppression des services académiques d'inspection de l'apprentissage**

La libéralisation du marché de l'apprentissage conduit à la suppression d'une grande partie des missions régaliennes jusqu'alors assurées par le Rectorat dans le cadre de l'apprentissage.

Une nouvelle mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme est créée et confiée au Recteur de l'académie, par délégation à la délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue.

*« Les formations par apprentissage conduisant à un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministères certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. »*

### **La création de nouvelles entités**

Dans l'académie d'Aix-Marseille, de nouvelles entités de formation sont créés, couvrant la formation professionnelle globale, initiale (par apprentissage) et continue : les GRETA-CFA.

**La construction d'une offre de formation plus ambitieuse et attractive** en lien étroit avec les Régions et les branches professionnelles, adaptée à la réalité économique et aux enjeux d'avenir

- le développement des formations insérantes (les cas par exemple des services à la personne, du numérique, de l'énergie ou de l'environnement avec notamment le développement de l'électromobilité, de la gestion des eaux usées ou des déchets, de la production d'énergies renouvelables : le gaz vert, le solaire ou l'éolien) ;
- la transformation des formations peu insérantes pour mieux répondre aux besoins économiques (par exemple, le baccalauréat gestion administration)
- une offre de CAP développée à partir d'une analyse de besoins des territoires en valorisant les parcours mixtes scolaire/apprentissage, favorables à l'insertion professionnelle
- le développement de doubles cursus en CAP pour permettre de préparer deux diplômes conjointement.

**Une plus grande lisibilité et visibilité de la carte des formations par apprentissage** proposées par l'Education nationale

**Un accompagnement de la transformation de la voie professionnelle par un plan de formation des professeurs** à la hauteur des enjeux

Plusieurs axes peuvent être privilégiés ;

- Le développement de l'apprentissage (pédagogie de l'alternance, ingénierie de formation par compétences, mixités)
- Accompagnement de la mise en place des nouveaux dispositifs (co-intervention, chef d'œuvre, familles de métiers)
- Positionnement et accompagnement de l'élève

**Le renforcement des rencontres en entreprise et dans les campus entre les professeurs et les professionnels** pour partager les évolutions des métiers et des compétences

**La délivrance pour les candidats ajournés à l'examen dans tous les diplômes professionnels, d'attestations de blocs de compétences** pour les épreuves auxquelles ils ont obtenu au moins la moyenne, selon le modèle déjà en œuvre pour les adultes en formation continue (ces attestations favorisent le retour en formation à n'importe quel moment de la carrière professionnelle).

Le rapprochement entre CFA et GRETA dans l'académie d'Aix-Marseille (GRETA-CFA)

**La suppression de l'autorisation administrative pour ouvrir un CFA de façon à laisser place au développement de l'offre**

**De nouvelles démarches réglementaires à entreprendre (déclaration d'activités, statuts et certification qualité)**

La Loi du 5 septembre 2018 apporte une sécurité juridique à toutes les structures qui souhaitent devenir CFA sous réserve de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte (dès 2019, y compris les CFA existants) et d'obtenir une certification qualité prévue par la Loi (à partir de 2021 pour les nouveaux CFA, 2022 pour les CFA déjà existants).

L'activité de formation en apprentissage devra être mentionnée expressément dans l'objet de ses statuts.

Toutefois, tous les organismes souhaitant bénéficier de fonds publics ou mutualisés devront obtenir une certification qualité, obligatoire à partir de 2021 (y compris les CFA).

Si la libéralisation du marché conduit au renforcement de la concurrence entre les organismes de formation, c'est également une opportunité donnée à ces structures de se différencier en investissant fortement les pratiques d'expérimentations et d'innovation (parcours sur mesure tenant compte des acquis et déclinés en modules, formations intégrant davantage les nouvelles technologies, ingénierie modulaire par blocs de compétences, etc.).

**De nouvelles obligations à respecter dès 2019**

- La gratuité de la formation pour l'apprenti
- La mise en place d'un conseil de perfectionnement, dédié à l'organisation du CFA ainsi qu'à son fonctionnement
- La tenue d'une comptabilité analytique
- La diffusion annuelle des résultats

**Un financement des organismes de formation proposant de l'apprentissage désormais dépendant de leur capacité à attirer les apprentis et les entreprises (financement « au contrat »)**

Les organismes de formation par apprentissage seront désormais financés « au contrat » par l'opérateur de compétences (c'est-à-dire en fonction du nombre d'apprentis embauchés). Ce coût contrat est défini sur la base d'un niveau de prise en charge couvrant les charges de gestion administrative et les charges de production, relatives aux formations délivrées, suivantes :

- conception, réalisation des enseignements théoriques, évaluation des compétences
- réalisations des missions d'accompagnement et de la promotion de la mixité
- déploiement d'une démarche qualité.

Quatre types de frais annexes sont possibles : l'hébergement, la restauration, le premier équipement pédagogique (montant maximum de 500 €), la mobilité internationale des apprentis. Le taux de financement pourra augmenter jusqu'à 50% du niveau de prise en charge pour les apprentis en situation de handicap.

Ce nouveau mode de financement sera déployé à partir de 2020.

Le coût contrat sera fixé par les branches professionnelles, l'Etat quant à lui définissant un coût pivot. La Loi prévoit une majoration possible du coût contrat par les Régions en faveur d'une meilleure équité entre les territoires.

**Un versement direct des entreprises aux organismes de formation**

13% de la contribution collectée serviront à financer les formations technologiques et professionnelles initiales, hors apprentissage, ainsi que les dispositifs d'insertion professionnelle par versement direct des entreprises aux établissements et organismes.

En l'absence de liste d'établissements habilités à percevoir la contribution, sans structure intermédiaire chargée de réguler la répartition de cette contribution, il reviendra à chaque organisme de conduire des démarches commerciales et de promotion auprès des branches professionnelles et des entreprises.

**La suppression des « sections d'apprentissage » (l'entité UFA est conservée).**

**Le doublement du nombre d'écoles de production d'ici 2022**

**Des lycées en charge d'agir sur tous les leviers de la transformation de la voie professionnelle, dont :**

- le levier n°1 : Une orientation choisie, au service d'un parcours de formation personnalisé
- le levier n°2 : Des parcours adaptés, progressifs et sécurisés pour tous les élèves
- le levier n°3 : La double finalité de l'enseignement professionnel assumée et confortée
- le levier n°4 : L'acquisition de compétences transversales par l'innovation et la démarche projet
- le levier n°5 : L'alternance repensée
- le levier n°7 : Des campus des métiers et des qualifications pour fédérer les énergies
- le levier n°9 : L'ouverture européenne et internationale de la voie professionnelle développée

**Des lycées professionnels avec plus de libertés, plus d'orientation et plus de choix à proposer aux apprenants**

**Des lycées professionnels pour mieux préparer les élèves aux métiers de demain**

**Des lieux d'émancipation, où l'on acquiert**

- l'éthique professionnelle : ponctualité, assiduité, responsabilité
- la fierté professionnelle : port de tenue professionnelle, maîtrise du geste, reconnaissance des pairs, etc.
- l'émulation professionnelle: valorisation des projets collaboratifs, cérémonies de remises de diplômes, participation aux concours, Olympiades, mentorat, parrainages.

**Des lieux d'innovation pédagogique pour**

- Favoriser l'accès à la formation à tout niveau et à tout moment de la vie
- Relier les enseignements généraux et professionnels pour donner plus de sens
- Consolider les savoir-faire et savoir-être tout au long de la formation
- Préparer dès le lycée la réussite dans l'enseignement supérieur et le monde professionnel

**Des lieux avec des partenariats forts** avec les acteurs de l'économie pour renforcer l'attractivité de la voie professionnelle, avec des établissements étrangers.

**Des lieux où il est possible de suivre son parcours par apprentissage**

Les structures relevant de l'Education nationale participeront plus encore qu'ils ne le font au développement de l'apprentissage. Offrir des alternatives de parcours en apprentissage en lycée, c'est permettre à chacun de trouver la voie de réussite qui lui convient le mieux.

A noter la possibilité désormais de développer une offre par apprentissage en lycée sans validation préalable en conseil d'administration

**Des lieux en réseau** pour entraîner l'ensemble des établissements scolaires. Chaque lycée professionnel a ainsi vocation à s'intégrer :

- dans un réseau géographique facilitant les complémentarités sur un territoire donné ;
- dans un réseau thématique structuré par une filière professionnelle.

Ces rattachements permettront un maillage territorial qui favorisera la réussite des élèves tout en répondant aux besoins économiques de chaque territoire.

**Des lieux où se développent des projets entrepreneuriaux**

### **Une nouvelle définition de l'action de formation, orientée compétences et ouvrant de nouvelles opportunités et de nouvelles responsabilités**

L'action de formation est désormais entendue au sens de « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, pouvant être réalisée en tout ou partie à distance et/ou en situation de travail (...) L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel (...) ».

### **L'incitation à développer de nouvelles ingénieries de formations, modulaires, par blocs de compétences**

La Loi du 5 septembre 2018 rend accessible les blocs de compétences en formation initiale et continue. Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Une action de formation peut a minima viser l'atteinte d'un bloc de compétences.

Si l'organisme de formation ne peut pas faire le lien entre un bloc de compétences, c'est-à-dire une partie de certification, et un ou plusieurs modules de formation, le problème de l'éligibilité au CPF et du financement va se poser. Par conséquent, ne pas s'engager dans une ingénierie de formation par blocs de compétences écarte de fait tout organisme du champ de la formation continue.

*Spécifiquement en apprentissage :*

### **Une place importante donnée au positionnement pédagogique**

Le positionnement pédagogique fait une entrée remarquée dans la Loi, car constitutif de l'individualisation des parcours de formation.

Il est précisé que l'action de formation fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre « des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués ».

-

### **L'instauration de nouvelles modalités d'apprentissage**

- **des co-interventions avec l'enseignement professionnel**, spécifiquement réservées à deux disciplines de l'enseignement général pour les rendre plus concrets en lien avec les métiers (le français et de mathématiques)

Pour mémoire, 10% du volume horaire élève est consacré aux co-interventions en CAP (165h sur l'ensemble du cycle), 5% du volume horaire en Bac pro (128h sur l'ensemble du cycle)

*Il est écrit : « c'est le moyen pour les élèves de s'approprier le sens des enseignements généraux dans un contexte et une perspective professionnels à même de renforcer leurs acquis » - Newsletter du Ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse n°2 du 9 novembre 2018*

*Précision : au sein des enseignements généraux, seules les disciplines de français et de mathématiques sont concernées. Toutes les autres formes de co-intervention relèveront de l'autonomie des établissements.*

- **la réalisation d'un chef d'œuvre, aboutissement d'un projet pluridisciplinaire qui vise à développer inventivité et créativité**

*Pour mémoire :*

*10% du volume horaire élève sont dédiés au chef d'œuvre en CAP (165h au total sur les deux années). A noter que pour la réalisation du chef d'œuvre en CAP, la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève.*

*4% du volume horaire élève en baccalauréat professionnel (en 1ère et en Terminale exclusivement, pour un total de 108h).*

### **Le renforcement des volumes horaires dédiés à la consolidation des acquis, à l'accompagnement personnalisé et à l'accompagnement au choix d'une orientation**

Ce dispositif d'accompagnement qui concerne tous les élèves permet une meilleure prise en compte de leurs besoins, d'individualiser le parcours de chacun, et de soutenir une construction plus personnalisée de leur parcours.

Ce dispositif est décliné en volets et modules :

- Le module « consolidation des acquis » vise à soutenir les élèves dans les disciplines de français et de mathématiques sur la base des résultats des tests de positionnement proposés à tous les élèves et apprentis en début de seconde CAP et baccalauréat professionnel. La plupart du volume horaire du dispositif d'accompagnement est consacré à ce module en seconde, et une partie en première.
- L'accompagnement personnalisé vise à soutenir l'élève dans sa réussite de son parcours et l'aider à gagner en autonomie. Il s'appuie sur les programmes des enseignements généraux et les compétences des référentiels de formation.

Enfin, l'accompagnement au choix d'une orientation démarre dès la seconde (notamment pour conforter ou déterminer son choix de spécialité en baccalauréat professionnel), et trouve son apogée dans son déploiement en terminale sous la forme de deux modules fonction du projet post bac de l'élève, soit une préparation à l'insertion professionnelle (préparation à l'emploi : recherche, CV, entretiens, ...), soit une préparation à la poursuite d'études (renforcement méthodologique, etc.).

### Des entrées en apprentissage facilitées

L'accès en apprentissage, sera possible tout au long de l'année. L'âge limite est reporté à 29 ans révolus (et au-delà par dérogation).

### Des aides ciblées, en particulier pour les apprentis engagés dans des formations de niveau bac et pré-bac

Une aide de 500 € pour le permis de conduire (réservée aux majeurs, titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagés dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B).

Une augmentation de 30 € par mois pour tous les jeunes de 16 à 20 ans préparant un CAP ou un bac pro

### Des parcours de formation plus sécurisés pour les apprentis

Un appel à projet du Plan d'investissement dans les compétences est spécifiquement dédié à la mise en place des parcours sécurisés type SAS pour les apprentis de bac et infra bac (dénommé « Prépa-apprentissage »).

Les jeunes souhaitant s'orienter vers un apprentissage pourront bénéficier de ce dispositif.

Pour les apprentis en rupture de contrat, il leur sera désormais possible de rester en formation dans l'établissement jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat, ou le cas échéant, de poursuivre leur formation sous statut scolaire

### Des encouragements à la mobilité européenne

15 000 apprentis auront la possibilité de partir en Erasmus pro en Europe (d'ici la rentrée 2022).

### Une baisse du volume horaire des apprenants au profit de nouvelles modalités de prise en charge

A noter une baisse de 1802 h (ancienne grille) à 1705 h en CAP et de 2900 h (ancienne grille) à 2520 h en Bac pro Elle vient au profit notamment de nouvelles pratiques d'enseignement (par exemple les co-interventions) et le renforcement de la qualité des conditions d'apprentissage des élèves et des conditions d'enseignement pour les professeurs grâce en particulier à une augmentation significative des possibilités de dédoublement.

#### Focus sur les dédoublements et volumes complémentaires :

- **en CAP**, un seuil d'effectifs autorisant à enseigner en groupe à effectif réduit abaissé à 18 au lieu de 19 auparavant :
  - à partir du 18ème élève : français et histoire-géographie, mathématiques, activités de laboratoire en sciences physiques, prévention-santé-environnement, arts appliqués et culture artistique, enseignement moral et civique ainsi qu'en consolidation des acquis, accompagnement personnalisé et accompagnement au choix d'orientation ;
  - à partir du 16ème élève : langue vivante, enseignement professionnel, à l'exception des spécialités de l'hôtellerie-restauration, de l'alimentation, de l'automobile et de la conduite ;
  - à partir du 13ème élève : enseignement professionnel des spécialités de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation ;
  - à partir du 11ème élève : enseignement professionnel des spécialités de l'automobile
  - à partir du 6ème élève : enseignement professionnel des spécialités de la conduite.
- **en baccalauréat professionnel**, un volume d'heures-professeur alloué en complément des heures-élèves indiquées dans la grille, augmenté de deux heures (fixé à 13,5 h hebdomadaires en moyenne contre 11,5h auparavant).  
 Modalités de calcul du volume complémentaire :
  - 1 – Spécialités relevant du secteur de la production :
    - Pour les divisions dont l'effectif est supérieur à 15 élèves, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 20 et multiplié par 13,5.
    - Pour les divisions dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 15 et regroupés pour certains enseignements avec des divisions de spécialités différentes, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 20 et multiplié par 6,75.
    - Les autres divisions dont l'effectif est inférieur ou égal à 15 ne donnent droit à aucun volume complémentaire d'heures-professeur.
  - 2 – Spécialités relevant du secteur des services :
    - Pour les divisions dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 18, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 24 et multiplié par 13,5.
    - Pour les divisions dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 18 et regroupés pour certains enseignements avec des divisions de spécialités différentes, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 24 et multiplié par 6,75.
    - Les autres divisions dont l'effectif est inférieur ou égal à 18 ne donnent droit à aucun volume complémentaire d'heures-professeur.
 Les volumes complémentaires d'heures-professeur ainsi calculées sont globalisées puis réparties par l'établissement, en tenant compte des besoins dans les enseignements généraux.

### Un meilleur accompagnement et de nouvelles opportunités offertes pour faire murir son projet personnel et professionnel :

#### ▪ Des choix plus éclairés (sur les métiers, les formations, les organismes)

Il sera donné aux élèves et à leurs parents une plus grande lisibilité et transparence sur les métiers et la valeur ajoutée de chaque formation et organisme de formation. Ainsi, à la rentrée scolaire 2020, dans quelques territoires et pour tous en mars 2021, les familles disposeront pour chaque organisme de formation de cinq indicateurs associés (taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels / taux de poursuite d'études / taux d'interruption en cours de formation / taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées / valeur ajoutée de l'établissement + taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde et 1ère. En outre, en collège,

- dès l'atteinte de leurs 14 ans, les élèves pourront suivre des stages de découverte professionnelle

**Des modalités de rupture de contrat à l'initiative de l'apprenti simplifiées et conditionnées**

Une possibilité de rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti et après respect d'un préavis de 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur par l'apprenti (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc)  
Rupture du contrat après un délai incompressible de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

- en troisième, selon le cas en collège voire en lycée, les élèves pourront suivre une 3<sup>ème</sup> Prépa-métiers en substitution de la 3<sup>ème</sup> Prépa-pro actuelle. Cette 3<sup>ème</sup> Prépa-métiers implantée en collège comme en lycée professionnel offrira dès la rentrée 2019, des parcours de découverte professionnelle prenant en compte davantage les modalités de l'apprentissage et une ouverture plus large à la pluralité des formations et des métiers.
- une banque de stages sera mise en place pour proposer une première découverte du milieu professionnel à 30000 collégiens des quartiers prioritaires de la ville ;

**▪ Des choix plus progressifs**

En formation initiale sous statut scolaire, les spécialités de baccalauréat professionnel sont réorganisées sous forme de familles de métiers en classe de 2<sup>nde</sup>.

*A noter : les familles de métiers ne s'appliquent pas aux apprentis (le contrat d'apprentissage visant directement l'une des spécialités de baccalauréat professionnel).*

Trois principes guident les familles de métiers : renforcer la qualification des élèves / rendre plus lisible l'offre de formation professionnelle et permettre à l'élève de s'engager dans une orientation progressive et réfléchie / développer une ingénierie pédagogique propre (formation par compétences, contextualisation des enseignements dans les différents métiers).

**Des modalités de parcours plus adaptées au profil de chaque apprenant**

Les durées des parcours vers le CAP tiendront compte des acquis de chacun, et pourront être modulées de 1 à 3 ans avec des modalités pédagogiques adaptées.

En outre, les apprenants disposeront d'une plus grande liberté de choisir la modalité de formation la mieux adaptée au cours de son parcours (apprentissage ou scolaire / étudiant).

**La généralisation des unités facultatives de mobilité dans les référentiels des baccalauréats professionnels** pour accroître ces mobilités.

**Des parcours mieux accompagnés, par le renforcement des volumes horaires dédiés à la consolidation des acquis, à l'accompagnement personnalisé et à l'accompagnement au choix d'une orientation**

Ce dispositif d'accompagnement qui concerne tous les élèves permet une meilleure prise en compte de leurs besoins, d'individualiser le parcours de chacun, et de soutenir une construction plus personnalisée de leur parcours.

Ce dispositif est décliné en volets et modules :

- Le module « consolidation des acquis » vise à soutenir les élèves dans les disciplines de français et de mathématiques sur la base des résultats des tests de positionnement proposés à tous les élèves et apprentis en début de seconde CAP et baccalauréat professionnel. La plupart du volume horaire du dispositif d'accompagnement est consacré à ce module en seconde, et une partie en première.
- L'accompagnement personnalisé vise à soutenir l'élève dans sa réussite de son parcours et l'aider à gagner en autonomie. Il s'appuie sur les programmes des enseignements généraux et les compétences des référentiels de formation.
- Enfin, l'accompagnement au choix d'une orientation démarre dès la seconde (notamment pour conforter ou déterminer son choix de spécialité en baccalauréat professionnel), et trouve son apogée dans son déploiement en terminale sous la forme de deux modules fonction du projet post bac de l'élève, soit une préparation à l'insertion professionnelle (préparation à l'emploi : recherche, CV, entretiens, ...), soit une préparation à la poursuite d'études (renforcement méthodologique, etc.).

### Focus sur les contrats d'alternance (analyse croisée)

Source : Portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr))

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation																									
Public cible	Jeunes âgés de 16 jusqu'à 29 ans révolus Accès au-delà de 29 ans possible selon les mêmes conditions que précédemment : pour la préparation d'un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau). Accès possible dès l'âge de 15 ans révolus à la condition d'avoir achevé le 1 <sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire	Jeunes âgés de 16 à 25 ans ou Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ou bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ou personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé																									
Types d'entreprises	Employeurs relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ou employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières, ainsi que les établissements publics administratifs)	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue Sont exemptés l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs																									
Finalités	Diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP	Idem + certificat de qualification professionnelle (CQP) voire une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale  Expérimentation pour une durée de 3 ans de parcours « sur-mesure » concertés employeur – OPCO – salarié pour l'obtention de compétences spécifiques																									
Durée du contrat	Un contrat à durée déterminée (ou en contrat à durée indéterminée), en moyenne deux années Durée modulable en fonction du profil de l'apprenti : - une durée minimale de 3 mois - par dérogation une prolongation du contrat possible (3 ans) voire 4 ans pour les travailleurs handicapés	Un contrat à durée déterminée (ou en contrat à durée indéterminée), d'une durée de 6 mois à 1 an voire 3 ans dans certains cas																									
Durée de la formation en centre	Au moins 25% de la durée totale du contrat d'apprentissage  Volume plancher des durées de formation en apprentissage (en centre) - base : 35 h/semaine <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Diplôme</th> <th>1<sup>ère</sup> année</th> <th>2<sup>ème</sup> année</th> <th>3<sup>ème</sup> année</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CAP</td> <td>400</td> <td>400</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>MC</td> <td>400</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bac pro</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1850</td> </tr> <tr> <td>BTS / BMA</td> <td>675</td> <td>675</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Diplôme	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	Total	CAP	400	400			MC	400				Bac pro				1850	BTS / BMA	675	675			De 15 à 25% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures (sauf dérogation de branche) Plus précisément : <i>La période alternant les enseignements théoriques en organisme de formation et pratiques en entreprise (période d'action de professionnalisation) est située au début d'un contrat de professionnalisation réalisé en contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.</i> <i>Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.</i> <i>Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures.</i> <i>Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.</i>
Diplôme	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	Total																							
CAP	400	400																									
MC	400																										
Bac pro				1850																							
BTS / BMA	675	675																									



	<b>Contrat d'apprentissage</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>																																																
<b>Montant de la rémunération</b>	<p>Une rémunération variable en fonction de l'âge, un montant en augmentation en cours de parcours Un pourcentage par rapport au SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les plus de 21 ans.</p> <p>Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>&lt; 18 ans</th> <th>18 – 20 ans</th> <th>21 – 25 ans</th> <th>≥ 26 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année</td> <td>27%</td> <td>43%</td> <td>53%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année</td> <td>39%</td> <td>51%</td> <td>61%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année</td> <td>55%</td> <td>67%</td> <td>78%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>&lt; 18 ans</th> <th>18 – 20 ans</th> <th>≥ 21 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année</td> <td>25%</td> <td>41%</td> <td>53%</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année</td> <td>37%</td> <td>49%</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année</td> <td>53%</td> <td>65%</td> <td>78%</td> </tr> </tbody> </table>		< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	≥ 26 ans	1 <sup>ère</sup> année	27%	43%	53%	100%	2 <sup>ème</sup> année	39%	51%	61%	100%	3 <sup>ème</sup> année	55%	67%	78%	100%		< 18 ans	18 – 20 ans	≥ 21 ans	1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%	2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%	3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%	<p>Une rémunération variable en fonction de la formation initiale et de l'âge</p> <p style="text-align: center;">Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>Inférieur au bac</th> <th>Egal ou supérieur au bac</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 21 ans</td> <td>Au moins 55% du SMIC</td> <td>Au moins 65% du SMIC</td> </tr> <tr> <td>21 à 25 ans</td> <td>Au moins 70% du SMIC</td> <td>Au moins 80% du SMIC</td> </tr> <tr> <td>≥ 26 ans</td> <td>Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire</td> <td>Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire</td> </tr> </tbody> </table> <p>Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.</p>	Age	Inférieur au bac	Egal ou supérieur au bac	< 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC	21 à 25 ans	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC	≥ 26 ans	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire
	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	≥ 26 ans																																														
1 <sup>ère</sup> année	27%	43%	53%	100%																																														
2 <sup>ème</sup> année	39%	51%	61%	100%																																														
3 <sup>ème</sup> année	55%	67%	78%	100%																																														
	< 18 ans	18 – 20 ans	≥ 21 ans																																															
1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%																																															
2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%																																															
3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%																																															
Age	Inférieur au bac	Egal ou supérieur au bac																																																
< 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC																																																
21 à 25 ans	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC																																																
≥ 26 ans	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire																																																
<b>Coût salarial (analyse croisée à partir du simulateur accessible depuis le portail de l'alternance)</b>	<p style="text-align: center;">Paramètres de simulation</p> <p>Contrat : apprentissage Date de signature : 8 février 2019 Nombre d'employé : 7 Secteur : privé Premier apprenti Age de l'alternance : 18 à 20 ans Région : Provence-Alpes Côte d'Azur</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4">SIMULATION 1</th> </tr> <tr> <th>Diplômes</th> <th>1<sup>ère</sup> année</th> <th>2<sup>ème</sup> année</th> <th>3<sup>ème</sup> année</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CAP</td> <td>3845 € (320 € par mois)</td> <td>7454 € (621 € par mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BAC PRO</td> <td>3845 € (320 € par mois)</td> <td>7454 € (621 € par mois)</td> <td>13260 € (1105 € par mois)</td> </tr> <tr> <td>BTS</td> <td>7970 € (664 € par mois)</td> <td>9454 € (788 € par mois)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	SIMULATION 1				Diplômes	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	CAP	3845 € (320 € par mois)	7454 € (621 € par mois)		BAC PRO	3845 € (320 € par mois)	7454 € (621 € par mois)	13260 € (1105 € par mois)	BTS	7970 € (664 € par mois)	9454 € (788 € par mois)		<p style="text-align: center;">Paramètres de simulation</p> <p>Contrat : professionnalisation Date de signature : 8 février 2019 Nombre d'employé : 7 Secteur : privé Premier apprenti Age de l'alternance : 18 à 20 ans Région : Provence-Alpes Côte d'Azur</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4">SIMULATION 2</th> </tr> <tr> <th>Diplômes</th> <th>1<sup>ère</sup> année</th> <th>2<sup>ème</sup> année</th> <th>3<sup>ème</sup> année</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CAP</td> <td>10195 € (850 € par mois)</td> <td>10195 € (950 € par mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BAC PRO</td> <td>12 048 € (1004 € par mois)</td> <td>12048 € (1004 € par mois)</td> <td>14830 € (1236 € par mois)</td> </tr> <tr> <td>BTS</td> <td>12 048 € (1004 € par mois)</td> <td>12048 € (1004 € par mois)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	SIMULATION 2				Diplômes	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	CAP	10195 € (850 € par mois)	10195 € (950 € par mois)		BAC PRO	12 048 € (1004 € par mois)	12048 € (1004 € par mois)	14830 € (1236 € par mois)	BTS	12 048 € (1004 € par mois)	12048 € (1004 € par mois)									
SIMULATION 1																																																		
Diplômes	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année																																															
CAP	3845 € (320 € par mois)	7454 € (621 € par mois)																																																
BAC PRO	3845 € (320 € par mois)	7454 € (621 € par mois)	13260 € (1105 € par mois)																																															
BTS	7970 € (664 € par mois)	9454 € (788 € par mois)																																																
SIMULATION 2																																																		
Diplômes	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année																																															
CAP	10195 € (850 € par mois)	10195 € (950 € par mois)																																																
BAC PRO	12 048 € (1004 € par mois)	12048 € (1004 € par mois)	14830 € (1236 € par mois)																																															
BTS	12 048 € (1004 € par mois)	12048 € (1004 € par mois)																																																
<b>Temps de travail</b>	<p>Le temps de travail est identique à celui des autres salariés.</p> <p>Pour les apprentis de moins de 18 ans, et pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le temps peut être augmenté jusqu'à 40 heures par semaine et 10 heures par jour sous certaines conditions de compensation dans les secteurs d'activité suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chantiers de bâtiment</li> <li>- chantiers de travaux publics</li> <li>- création, aménagement et entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.</li> </ul>	<p>Le temps de travail est identique à celui des autres salariés.</p>																																																

	<b>Contrat d'apprentissage</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>
Modalités	<p><u>Pour les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020</u> Rédaction du contrat d'apprentissage à l'aide du formulaire Cerfa FA 13 (et sa notice), signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si mineur) Mention du nom du ou des maîtres d'apprentissage (l'employeur atteste des diplômes et titres du ou des maîtres d'apprentissage, et de la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée). Avant le début de l'exécution du contrat ou au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, transmission à la chambre consulaire dont l'employeur dépend, des exemplaires du contrat par l'employeur accompagnés du visa du directeur du CFA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la chambre des métiers et de l'artisanat</li> <li>- à la chambre d'agriculture</li> <li>- à la chambre de commerce et d'industrie</li> </ul> <p>Pour les employeurs du secteur public, le contrat est transmis à la Direccte dont ils dépendent. A noter : l'enregistrement du contrat dans les délais sus-mentionnés, conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs exigibles. Enregistrement par la chambre consulaire sous 15 jours. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les entreprises déposeront les contrats auprès de leur opérateur de compétences.</p>	<p>Rédaction du contrat de professionnalisation à l'aide du formulaire Cerfa EJ 20 (et sa notice), accompagné du document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et de sanction de la formation. Au plus tard dans les 5 jours suivant la conclusion du contrat, transmission du contrat à l'OPCO dont l'employeur dépend Enregistrement du contrat sous 20 jours par l'OPCO (enregistrement non automatique, conditionné par la décision de prise en charge financière de la formation et la conformité du contrat par l'OPCO). A défaut, notification de la décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat. Transmission du contrat à la Direccte du lieu d'exécution du contrat sous une forme dématérialisée.</p> <p style="text-align: center;">§</p>