

## Retour sur les journées formations de la CFE-CGC BTP

Les journées formation du syndicat se sont déroulées les 27 et 28 mars dernier. Ces journées ont regroupé les administrateurs des organismes paritaires qui gèrent l'apprentissage (le CCCA BTP) et la formation continue (l'OPCA de la Construction) ainsi que ceux de leur réseau paritaire régional (les BTP CFA et les APR), mais également les représentants qui siègent aux commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics et dans les commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (CPREF).

Les deux jours, entièrement animés par Jean Pierre Willems consultant ont été entièrement consacré à l' « *actualité de la réforme de la formation* » ont donc porté sur les 3 champs de la réforme :

- l'apprentissage et l'alternance
- les droits des salariés
- la formation en entreprise

En s'appuyant tout à la fois sur les objectifs fixés par le document d'orientation, les réponses de l'ANI du 22 février 2018 et le projet du Gouvernement annoncé le 5 mars dernier.

### PREAMBULE

Pour comprendre l'ampleur de la réforme il convient d'évoquer le constat qui a été fait qui est de dire : « *les systèmes tels qu'ils existent aujourd'hui ne sont pas suffisamment efficace* ».

En effet, Le gouvernement a fait le constat, qu'en dépit des aides, le nombre de contrats d'apprentissage n'augmentait pas et qu'ainsi, ces aides n'ont pas d'effet sur l'embauche (sauf dans le supérieur).

De même pour la formation continue, le système n'est pas efficace car il n'a pas d'effet sur l'emploi et donc, pour gagner en efficacité, il faut le transformer. D'où l'idée qu'on retrouve dans le rapport ATTALI « *il faut mettre du marché partout pour améliorer les systèmes* » car les systèmes fermés sont moins efficaces que les systèmes ouverts d'où une approche économique et non sociale. Il faut donc casser le monopole des CFA, celui des OPCA ne pas enfermer les entreprises dans des systèmes clos, pour qu'elles puissent décider de choisir sans être enfermées dans des systèmes de prescription.

Malgré tout, si on veut que ça marche, il faut 1 « *pilote dans l'avion* » on aboutit ainsi à un système très centralisateur, et on peut s'interroger sur le rôle de l'échelon régional.

Enfin, selon le gouvernement, le paritarisme s'est englué dans la gestion financière, il faut d'avantage qu'ils s'occupent de la pertinence des actions de formation de leur qualité et donc moins de gestion et plus d'intervention sur les actions elles-mêmes.

Il faut donc remettre le paritarisme ailleurs

Il faut arrêter de payer les structures pour ce qu'elles sont, il faut les payer pour ce qu'elles font et donc il ne faut pas payer des frais de collecte mais les actions et ainsi passer d'une logique institutionnelle à une logique d'activité

Enfin, tous ceux qui portent la réforme sont dans une approche économique et non pas sociale (il faut dépasser les branches professionnelles, il faut regrouper les OPCA sur une logique de filière économique, il faut que l'apprentissage qui était un service public devienne un marché, il faut des certifications pour réguler le marché, pour le CPF on passe des heures qui sont un objet social, à l'euro qui est un objet économique.....)

Toutes les références qu'on prend pour l'organisation du système nouveau sont des références économiques

Toute la réforme se structure autour d'une approche économique et pas du tout des repères sociaux que l'on avait l'habitude d'utiliser

En résumé, que dit le gouvernement :

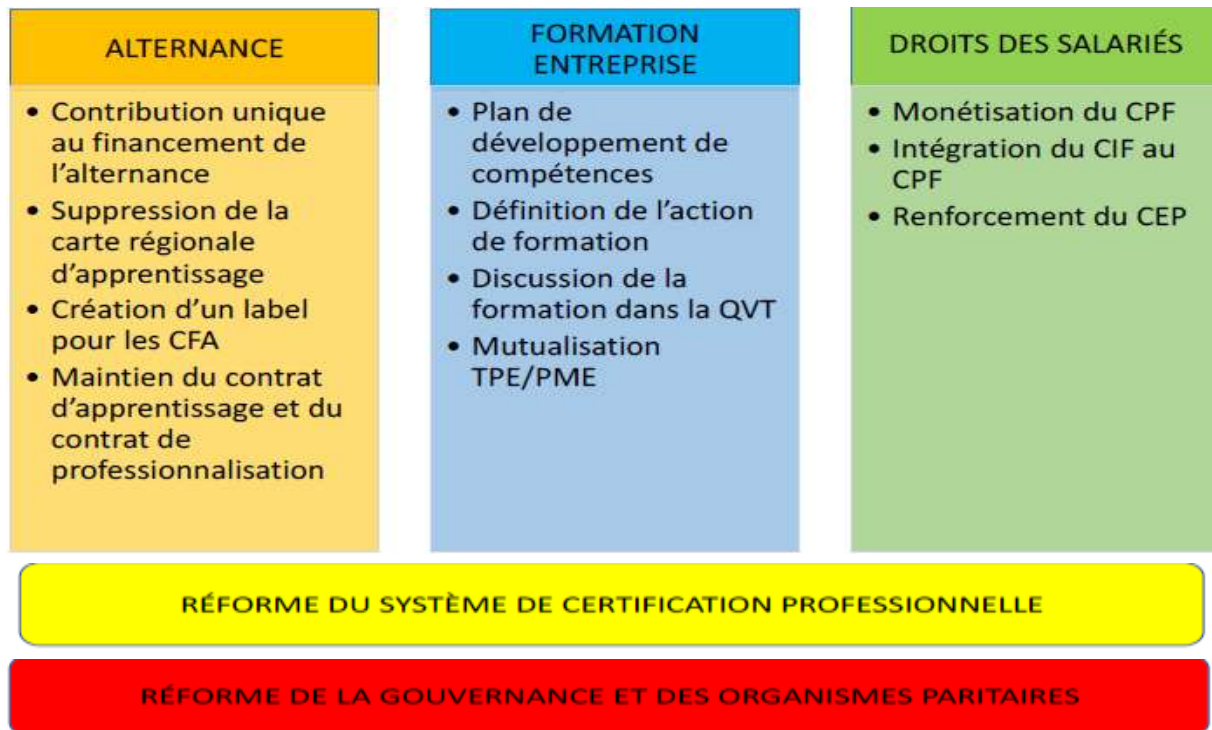
1. *pour que les résultats soient meilleurs il faut des ruptures et pas seulement une réforme,*
2. *les bénéficiaires (entreprises et salariés) doivent avoir plus de libertés,*

3. le paritarisme ne doit plus être centré sur la gestion financière mais sur l'action et les services rendus,

4. pour que la réforme réussisse, l'Etat doit en assurer le pilotage,

5. la logique économique doit primer sur la logique sociale qui prévaut depuis plus de 45 ans,

C'est pourquoi il s'agit réellement d'une réforme systémique<sup>1</sup> comme le montre le tableau ci-dessous



On réforme l'alternance globalement, son mode de financement et son fonctionnement, l'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont impactés

On réforme la formation en entreprise, la manière de la financer, l'affectation des contributions la définition de l'action de formation, l'évolution ou la suppression des plans de formation, on réforme les droits des salariés (transformation du CPF<sup>2</sup> et du CEP<sup>3</sup>), on va réformer tout le système de certification professionnelle (c'est à dire la manière dont on construit et reconnaît les titres et diplômes, les CQP, formations non diplômantes) on va réformer le marché de la formation et la gouvernance de tout ça.

L'effet de système est donc redoutable, car quand vous êtes une structure vous pouvez être impacté à plusieurs niveaux, parce que votre activité n'est pas forcément que sur un segment, car tout bouge. Toutefois, cela ne peut se faire en 6 mois.

Avec quel calendrier Conseil d'état puis assemblée mi-avril avec vote final courant juillet et publication de la loi fin août début septembre

Pour la mise en œuvre :

Année 2019, année de transition avec une évolution de la charge des entreprises qui vont donc payer 2 fois (en trésorerie seulement) pour tout à la fois assurer la continuité des dispositifs actuels et permettre le financement et le démarrage des nouveaux dispositifs (disparition du CIF et mise en place du CPF de transition, avec les ressources pour financer).

2019 va être la dernière année de collecte de la Formation telle qu'elle existe et à partir de 2019 évolution des contribution et mise en place de la contribution alternance.

<sup>1</sup> Réforme systémique, car pas grand-chose ni de l'apprentissage ni de la formation continue ne va échapper à la réforme

<sup>2</sup> CPF compte personnel de formation

<sup>3</sup> CEP conseil en évolution professionnel

Ainsi, si on regarde ce qui va se passer en ce qui concerne la taxe d'apprentissage en février 2019, dernière collecte de la T.A. sur les rémunérations de 2018. Mais dès 2019 l'entreprise va régler les premiers appels de la contribution alternance.

A noter que le secteur non lucratif, les professions libérales, l'agriculture qui aujourd'hui ne paient pas la T.A. vont être assujettis à la contribution alternance ce qui va entraîner un gain de collecte d'environ 1 milliard d'euros (on va passer de 3 à 4 milliards).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>4</sup> les contributions des entreprises pour financer la formation vont évoluer (suppression de la T.A. et création d'une contribution alternance).

Toutefois, jusqu'en 2019 ce sont les OPCA qui vont encore collecter les contributions et non pas les URSSAF (en incapacité de collecter dès 2019).

Ce qui va conduire à un calendrier assez long qui risque d'aller au-delà de 2020 l'objectif étant que l'intégralité des nouvelles dispositions puissent entrer en vigueur au cours de l'année 2020.

Donc réforme d'ensemble qui touche tous les domaines de l'apprentissage et de la formation continue. Se pose également la question, dans ce nouveau schéma, du rôle des régions en matière de financement, qui du coup sera accessoire, car l'essentiel des financements ne transitera plus par les conseils régionaux puisqu'elles seront financeurs complémentaires pour financer les investissements.

C'est une véritable rupture non prévue et non inscrite, car jusqu'à présent on était sur une décentralisation de plus en plus importante en matière d'apprentissage.

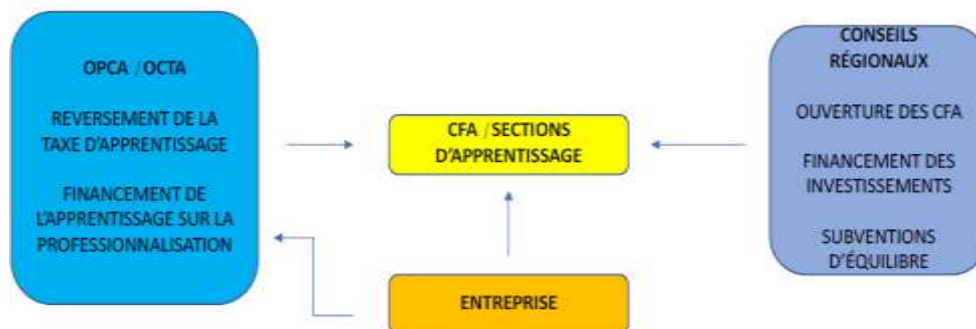
Toutefois, elles peuvent avoir 1 effet direct sur l'apprentissage car elles vont avoir une ressource pour financer les investissements et elles disposeront d'un peu de ressources pour garantir l'équilibre financier des CFA mais avec des budgets plus serrés.

Mais plus d'intermédiation du Conseil régional pour ouvrir une section d'apprentissage.

En résumé, la région même si elle n'a plus une position centrale ne perd pas ses compétences pour tout ce qui touche les jeunes, la formation des jeunes dans les lycées l'insertion des jeunes et des DE.

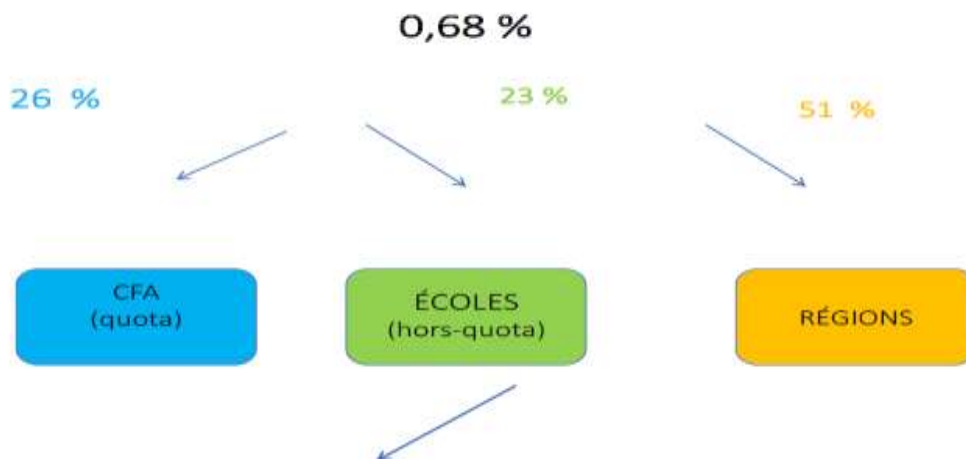
## L'apprentissage et l'alternance

Aujourd'hui l'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont soumis à des modalités de financement des règles de gestion et de gouvernances différentes, or, la réforme en a modifié profondément l'organisation et le financement. Pour mémoire, voilà aujourd'hui le paysage de l'apprentissage et celui de son financement



<sup>4</sup> Rappel, aujourd'hui, l'OPCA de la Construction procède par appel prévisionnel pour collecter les contributions Formation continue (pas la T.A.)

## Taxe d'apprentissage 2017



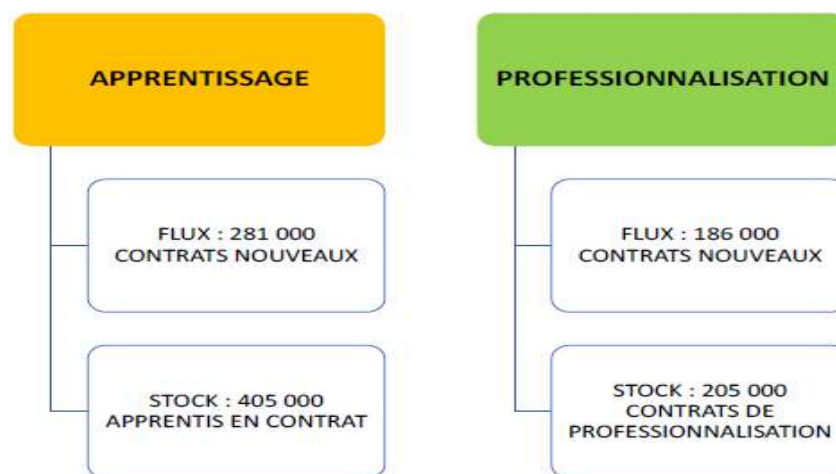
Ainsi, la moitié de la taxe va aux régions, un peu plus du quart aux CFA et le reste aux écoles avec une possibilité, pour partie, de redonner « à qui je veux ».

Dans le BTP, que devient la cotisation professionnelle (qui aujourd'hui finance l'apprentissage qui est déductible de la FC) dans le nouveau schéma

Est-ce que cette cotisation professionnelle prévue par le code du travail mais dont le montant est fixé par les PS va rester au même niveau, mais dès lors qu'on modifie les obligations des entreprises est-elle toujours déductible et sur quoi ???

Avec quelques éléments chiffrés

### ELEMENTS QUANTITATIFS (CHIFFRES 2015, JAUNE BUDGETAIRE 2017)



Chaque année on a donc près de 500 000 jeunes qui signe un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sur la tranche 16-25 ans, alors qu'une classe d'âge c'est à peu près 700 000 donc sur 16-25 on compte une dizaine de classes d'âge ce qui fait 7 millions de jeunes potentiels dont seulement 50 000 qui passent par une formation en alternance.

Sur cette base l'objectif, avec la réforme est de doubler ce chiffre de 50 000.

À partir de ces constats plutôt favorables pour le contrat de professionnalisation car les Partenaires sociaux ont su gérer sans rupture de financement, avec de bons résultats en terme d'accès aux diplômes et en terme d'insertion. Le gouvernement dit « c'est un système qui marche donc il faut que l'apprentissage fonctionne de la même façon que le contrat de pro. » et appliquons ça au contrat d'apprentissage.

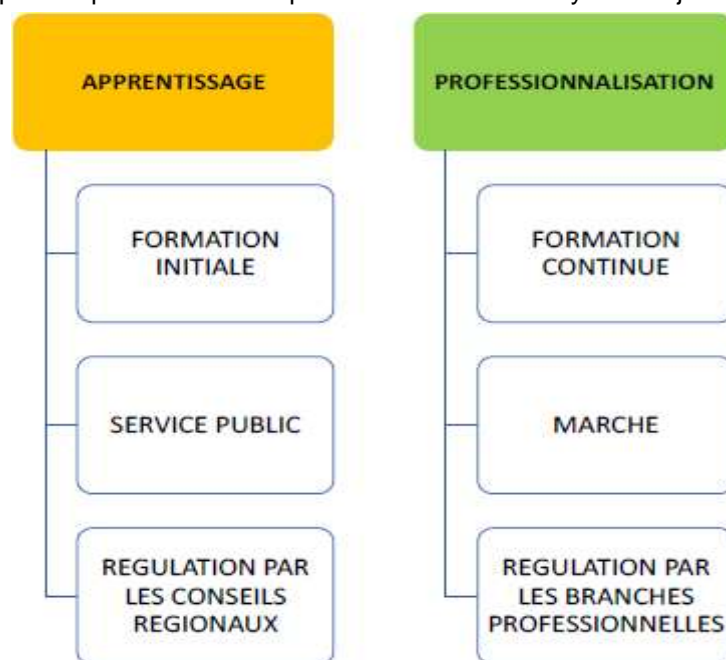
En résumé, pourquoi une fusion de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ?

- pour simplifier les dispositifs pour les entreprises et les jeunes,
- pour éviter les effets de concurrence, de coûts de gestion, de double financement des deux dispositifs,
- pour regrouper les moyens financiers dans un 1 % jeune (0,68 % taxe d'apprentissage + 0,3 % professionnalisation)
- pour avoir une voie unique de qualification et un dispositif qui permette d'éviter les 100 000 jeunes sortant du système éducatif sans qualification chaque année.

Mais alors, pourquoi on ne fusionne pas les deux contrats ? Nous n'avons pas voulu enlever son caractère diplômant à l'apprentissage avec le risque de le dégrader ni sa souplesse au contrat de professionnalisation comme outil d'insertion et d'accès à l'emploi. Il y aura donc toujours une concurrence entre les deux, même si en moyenne l'apprentissage dur plus longtemps.

L'objectif du gouvernement est que les grands groupes se réapproprient l'apprentissage en créant leurs propres écoles et que ça crée une dynamique.

Parce que ce n'est pas simple à réaliser et que cela renvoie à des systèmes juridiques différents.



On était sur un système de formation initiale qui était service public sous monopole régional et on va passer à un dispositif de formation quasiment continu, à une logique de marché régulé par les branches professionnelles sous le contrôle de France Compétence qui va être le pilote de tout le système de la formation. On a donc une transformation radicale du modèle sur lequel on est actuellement.

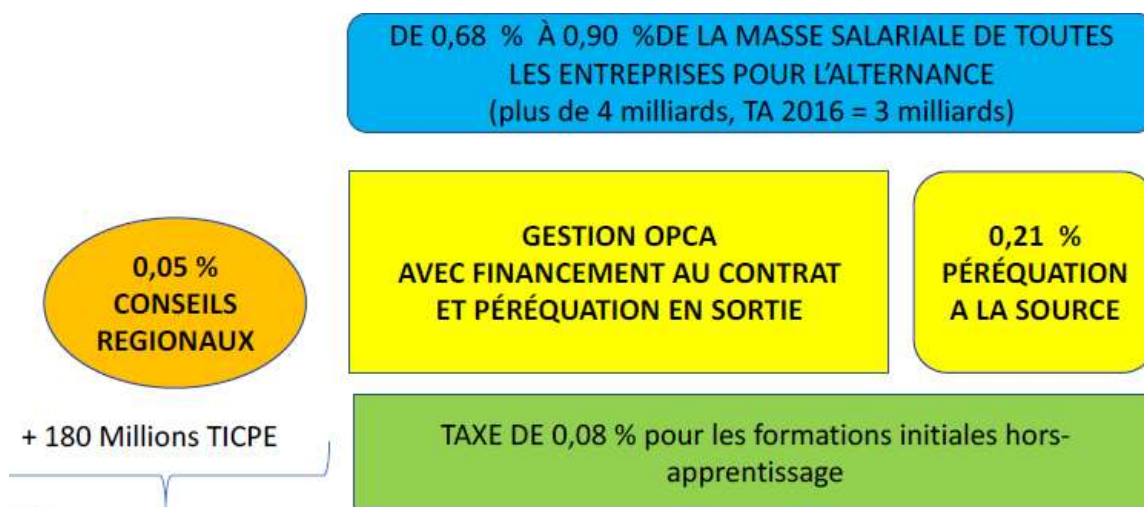
Tout le monde pourra former des apprentis sous réserve d'obtenir une certification, avoir un « label qualité » et qui établira la capacité de l'organisme à maîtriser une pédagogie de formation en alternance (avec une part faite en alternance en entreprise). Ainsi, dès lors qu'un organisme aura obtenu le label, il pourra former des apprentis. Ce qui veut dire qu'on bascule « d'une logique d'offre à une logique de demande » et toute entreprise pourra embaucher des apprentis pour les métiers dont elle a besoin sans se poser la question de savoir si ça existe avant sous réserve qu'elle trouve un centre labélisé qui sera capable de dispenser la formation. Dans ces conditions le point de départ pour savoir si demain il y aura plus d'apprentis et de savoir si les entreprises décideront d'en recruter plus ou moins selon le modèle ci-dessous envisagé ;



À partir de là, le financement se fait via les OPCA sur le modèle du contrat de professionnalisation. Chaque contrat a un coût qui sera déterminé par les Branches professionnelles avec la difficulté quand 1 métier existe dans plusieurs branches (ex. les électriciens). Malgré tout il conviendra de rester dans des fourchettes (en référence à ce qui se fait déjà ex plafond des contrats de pro pour le FPSPP) toutefois, en fonction des besoins il sera possible de facturer davantage<sup>5</sup>. Vraisemblablement cela sera interdit pour les jeunes, mais quid pour les contrats de professionnalisation ? « Le coût du contrat est-il un minimum garant ou un plafond ? »

Ainsi, les OCTA seront supprimés à compter de février 2019 à l'issue de la collecte sur les rémunérations 2018, date à laquelle il n'y aura plus d'agrément. Et l'OPCA devient prestataire du gouvernement pour promouvoir l'apprentissage.

**Ainsi, quel schéma de financement de l'apprentissage demain ?**



Sur la base du montant global de l'ANI (1,23 %, soit 0,55%+0,68%) de la masse salariale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 11 salariés et 1,68% (soit 1 %, à +0,68 %) pour les autres en incluant la contribution alternance), ce financement a été validé par l'Etat mais avec une modification des flux financiers. On aura donc, selon la taille de l'entreprise une contribution alternance entre 0,68 % et 0,90 %.

À finaliser par la loi. En 2018 elle sera collectée par les OPCA qui vont devenir en 2019 « opérateurs de compétences » et qui vont financer les contrats.

<sup>5</sup> En référence avec ce qui s'est fait avec la loi de 2014 ou avec l'autorisation des Conseils régionaux il pouvait être possible de facturer un coût supplémentaire à l'entreprise si la collecte était insuffisante.

Il est prévu une péréquation en amont 0,21 % (dans l'ANI) seront en amont alloués à France compétence pur que les secteurs qui en ont besoin puissent en bénéficier.

Et il est prévu une péréquation en sortie dans le cas où les secteurs n'utilisent pas la totalité de leurs ressources pour le donner à ceux qui en ont besoin.

Si on raisonne au niveau du BTP les nouvelles modalités conduisent à constater qu'il manquera 350 millions d'euros d'où l'intérêt de pouvoir bénéficier de la péréquation. a coté de cette situation, il y a des secteurs qui sont excédentaires.

Le gouvernement garde ce schéma mais en change les proportions 75 % sont récupérés au niveau national par France Compétence (ou l'Etat aura la prééminence) qui gèrera l'argent et le donnera aux opérateurs de compétences au fur et à mesure de leur activité.

On ne donne plus l'argent à gérer aux Partenaires sociaux, on leur demande de mettre en place des actions que l'on finance ainsi que l'action des conseillers, si on a une dynamique pas de problèmes et on va rémunérer le travail.

Ainsi on va avoir une contribution unique pour l'alternance, payée par toutes les entreprises qui représente potentiellement 1 milliard de plus que l'actuelle taxe d'apprentissage (3 milliards d'euros) et gérée par France compétences.

Par ailleurs, une partie de ces moyens sera allouée aux régions pour qu'ils continuent à soutenir l'apprentissage pour les CFA qui n'ont pas une capacité énorme car pas de marché autour.

Parallèlement au financement de l'apprentissage, les régions vont disposer de moyens pour soutenir l'apprentissage dans les territoires en plus du financement des investissements.

Malgré tout, il reste une incertitude sur la part « Barème » (actuellement consacré aux écoles et qui se monte approximativement à 463 millions) le gouvernement pourrait instaurer pour gérer la transition une taxe de 0,1 % (une ressource dynamique) en plus ou compris dans le 0,68 % ou 0,90 % pour financer les formations initiales « ex barème ».

Quand on fait les calculs en macro, ce système permet de financer l'existant mais si les secteurs qui ne développaient pas l'apprentissage s'y mettent, on a donc de la croissance, la ressource sera insuffisante.

L'entrée en vigueur de ce dispositif c'est 2020, la question de l'insuffisance de ressources n'est pas pour ce quinquennat car si on tient compte de la période transitoire, la question se posera en 2022

En résumé pour les 5 piliers de la réforme pour le gouvernement :

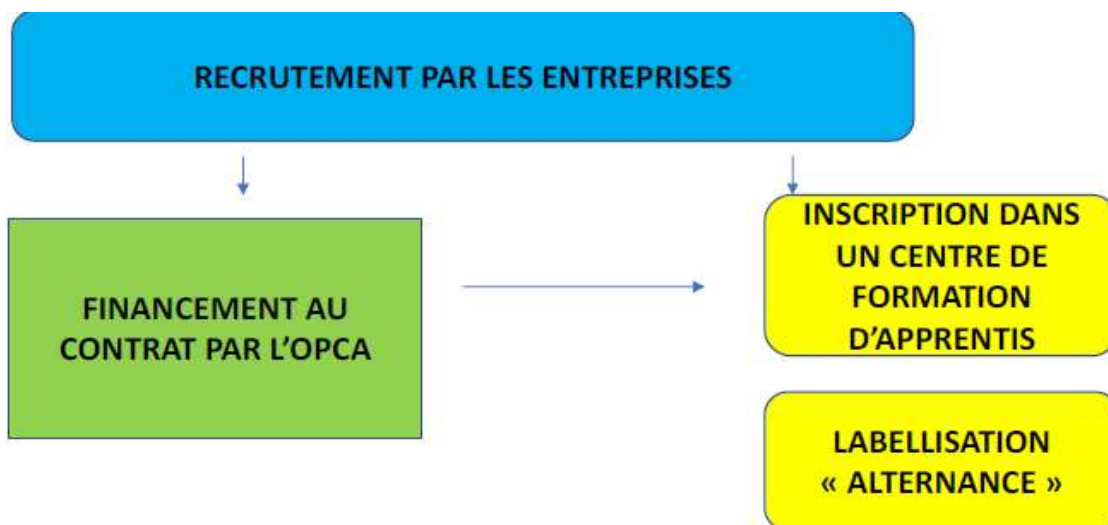
- l'effet de rupture, c'est la suppression de la carte d'apprentissage et du monopole des conseils régionaux pour les ouvertures de CFA
- la plus grande liberté pour les entreprises et les salariés (liberté de recrutement pour les entreprises et plus grande liberté de choix pour les jeunes, potentiellement tout est possible dès lors qu'on trouve un prestataire qui se positionne.
- Pour le paritarisme la question n'est plus comment on gère notre ressource, mais qu'est-ce qu'on met en place pour développer l'alternance dans notre secteur, quelle politique on a pour la Branche
- Pour l'Etat je récupère l'argent et c'est moi qui arbitre
- La logique économique c'est : on bascule l'apprentissage dans une logique de marché au lieu du service public.

Sur la base du document d'orientation qui consiste à :

- substituer une logique de la demande (des entreprises et des jeunes) à une logique de l'offre,
- financer le contrat d'apprentissage selon le modèle du contrat de professionnalisation,
- alléger les contraintes administratives,
- garantir le financement de tous les contrats,
- donner des repères qualité aux jeunes et aux familles sur les cursus de formation.

C'est donc sur ces dispositifs qu'on a les ruptures les plus importantes.

### Une plus grande liberté de création des CFA

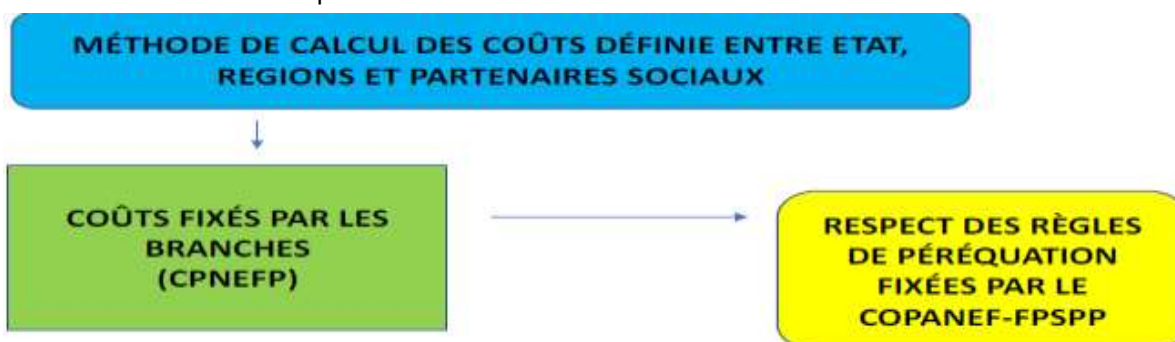


Reste la question de quel sera le label alternance qu'il faudra détenir. Il est probable qu'en période de transition, pour ne pas mettre en péril l'existant, les CFA actuel soit labelisés d'office pendant une période déterminée, car les CFA actuels vont devoir assurer l'accompagnement des jeunes qui sont déjà rentrés jusqu'au bout du contrat on sera donc sur une contrainte progressive.

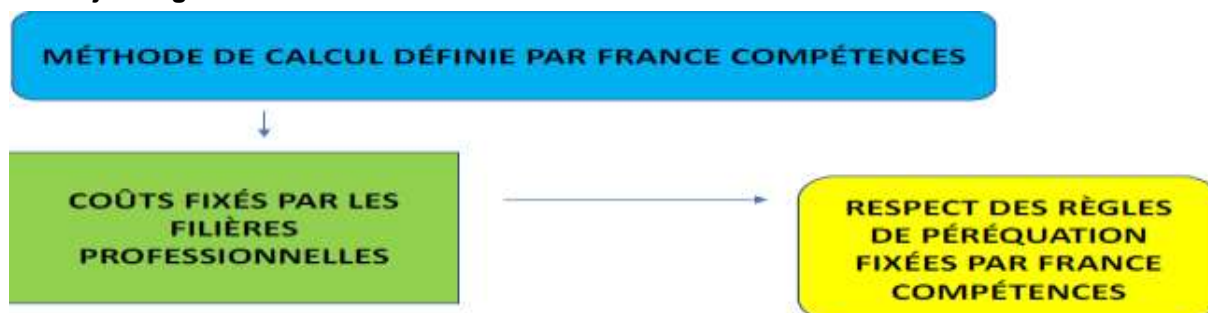
On peut toutefois envisager que la notion de CFA (ainsi que l'appellation CFA) telle qu'elle existe aujourd'hui soit profondément modifiée dès lors que l'on va rentrer dans une logique de marché et ce sont des certificateurs accrédités par les COFRAC qui vont labeliser les organismes, donc vérifier l'indépendance, autonomie.

Qu'en est-il du calcul des coûts du contrat ?

**Dans l'ANI** des coûts fixés par les Branches avec une méthode commune



### Le Projet du gouvernement





Accord unanime pour affirmer qu'il doit y avoir une méthode unique de calcul des coûts. C'est donc dans cette méthode que se pose la question de l'autonomie des structures par rapport à leurs coûts réels et il convient de déterminer si ce sont les Branches ou France Compétence qui décidera.

Alors, quels changements pour les entreprises ?

- Une contribution alternance qui se substitue à la TA, les entreprises paient la même chose sous une autre forme,
- elles y gagnent la liberté de recrutement,
- elles ne se poseront + souvent la question de savoir s'il vaut mieux faire un contrat d'apprentissage ou un contrat de pro (compte tenu des aides, le contrat d'apprentissage est + favorable aujourd'hui) toutefois pour les jeunes de moins de 18 ans on est moins bien payé dans le contrat d'apprentissage. il convient en effet de tenir compte de la différence de charges sur le contrat d'apprentissage. On risque d'avoir un déport vers le contrat d'apprentissage car les entreprises avaient peut-être choisi le contrat de pro parce qu'il n'y avait pas de section d'apprentis,
- passage à 30 ans et non + 25 de l'âge maximal pour souscrire un contrat d'apprentissage,
- enregistrement des contrats d'apprentissage supprimé procédure de simplifié dépôt auprès de l'opérateur de compétences,
- gratuité de l'apprentissage mais possibilité de facturer de coûts supplémentaires,
- les secteurs qui n'ont pas d'apprentis n'auront donc pas besoin d'OPCA puisque la moitié de la cotisation alternance finance l'apprentissage donc incitation à le développer.

Difficulté de faire du modulaire quand on a peu de volume et donc de mettre en place des parcours avec des « blocs de compétence »

Quels changements institutionnels ?

- suppression des OCTA et dernière collecte en 2019, les OPCA auront 1 rôle renforcé en matière de promotion et de développement de l'alternance quand bien même ils ne collectent pas
- pour les conseils régionaux la fin de leur monopole
- création de la certification qui va réguler les organismes qui forment à l'alternance

Quels changements pour les CFA et futurs CFA ?

- possibilité de se positionner sur un marché
- possibilité pour ceux qui le font déjà de développer des filières
- les conseils régionaux restent des partenaires importants pas seulement économiquement
- la possibilité de travailler sur plusieurs dispositifs donne davantage de souplesse d'où la question de la diversification des activités pour s'en sortir

Pour conclure sur l'apprentissage comment va être gérée la période transitoire ?

- 2018 pas de changement pour la rentrée à venir,
- 2019 on aura toujours la dernière version de la taxe collectée en février,
- les premiers appels de la contribution alternance au cours de 2019,
- à partir de la rentrée de septembre 2019 il y aura des coût contrats qui seront ceux fixés par les branches
- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 le nouveau système sera intégralement mis en place.

