

## LA SELECTION DU C2RP DE NOVEMBRE 2016 – FORMATION, ORIENTATION ET LOI TRAVAIL

La [loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », a été publiée au JO du 9 août. Depuis le 10 août, elle entre en application pour toutes les mesures qui ne précisent pas une date ultérieure et qui ne nécessitent pas de décrets d'application. Plusieurs textes réglementaires sont sortis suite à cette loi, d'autres sont attendus (cf. [tableau échéancier des publications des décrets](#)).

Elle s'appuie sur de nombreuses dispositions prises dans le domaine de la formation professionnelle. Quatre des sept titres qui la structurent intéressent la formation. Et sur ses 121 articles, 38 portent sur des dispositions formation. Ces évolutions viennent compléter le paysage installé après la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.



Ce C2veille s'intéresse plus particulièrement aux dernières informations – parution des décrets, débats et questionnements – relatives à la loi Travail sur les champs de la formation et de l'orientation.

### Sommaire

MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE	NOUVEAUX CAS D'USAGE ET MAJORATION DES DROITS INSCRITS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	LES AUTRES MESURES FORMATION - ORIENTATION	INSERTION ET ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES
LES CONSEQUENCES DES DISPOSITIONS FORMATION POUR LES ENTREPRISES		ECHEANCIER DES PUBLICATIONS DES DECRETS	

**Le compte personnel d'activité (CPA)** est un élément central de la loi Travail. Effectif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi, il a été imaginé comme une première étape d'un droit qui devrait mettre plusieurs années à se construire. Le CPA sera ouvert pour **toute personne âgée d'au moins seize ans** (dès l'âge de quinze ans pour le jeune en contrat d'apprentissage) occupant un emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPA a pour objectifs de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité et contribue au droit à la qualification professionnelle. Il est constitué **du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC)** et organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

### • CONCERTATION SUR LES AUTRES DISPOSITIFS A INTEGRER AU CPA

**Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le CPA doit être engagée avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel**, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet. **La question de l'ouverture d'une telle concertation est encore à l'étude.**

Lors de la réunion du 7 octobre 2016 sur le CPA, réunissant Ministère du Travail et Partenaires Sociaux, le ministère a proposé la création d'un comité de suivi du compte, avec, notamment, les huit Partenaires Sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, les organisations patronales multiprofessionnelles, la FSU, l'UNSA, les Régions et les départements.

C'est ainsi que s'est tenu le **Conseil d'orientation sur le CPA**, jeudi 10 novembre 2016. Au-delà d'un point sur l'avancement des travaux de mise en place du CPA, la ministre souhaite construire des réponses collectives en vue de l'élaboration d'une feuille de route partagée du CPA, qui serait établie progressivement au sein de ce conseil d'orientation d'ici début 2017. Myriam El Khomri a tenu à souligner que la concertation sur les nouveaux droits qui pourraient être inclus à l'avenir dans le CPA se tiendra dans un cadre distinct, qui ne concerne que les organisations représentatives au niveau interprofessionnel. Ainsi, contrairement au Conseil d'orientation, les partenaires sociaux non représentatifs, les Régions ne seront pas associées à cette concertation. Initialement invités, le CNEFOP, le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) et le Haut Conseil du travail social (HCTS) ont finalement été décommandés pour ce conseil d'orientation. Pour la ministre, le CPA ne réussira que s'il est connu et compris par les usagers et il faudra veiller à ne pas toucher seulement les plus qualifiés, souvent les plus rapides à se saisir des nouveaux droits mais qui ne sont pas ceux qui en ont le plus besoin. Outre le système d'information basé sur celui du CPF, la ministre rappelle la mise en place de la plateforme de services numériques, qui vont aider la personne à construire son parcours professionnel.

### • UN CPA EN COURS D'ELABORATION POUR LES AGENTS PUBLICS

Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en œuvre un compte personnel **pour chaque agent public et pour chaque agent des chambres consulaires** : conditions d'utilisation, règles de portabilité des droits, renforcement des garanties en matière de formation, des garanties applicables en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique et adaptation de la plateforme de services en ligne.

Suite à sa présentation le 20 octobre, aux organisations syndicales, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a modifié le projet d'ordonnance qui doit permettre de transposer le CPA à la fonction publique au 1er janvier 2017.

Celui-ci est ainsi passé de 7 à 15 articles du fait de l'ajout d'une **nouvelle partie consacrée à la prévention** et à l'accompagnement de l'inaptitude physique, de l'amélioration des droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics, en lien avec la concertation en cours sur la santé et la sécurité au travail. Cela fait suite à une demande forte des organisations syndicales puisque le CPA « fonction publique » n'intégrera pas de C3P.

L'absence de précisions sur les modalités de financement du CPF est un des points critiqués par les syndicats. Dans sa nouvelle version, le projet d'ordonnance indique que sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l'employeur prend en charge les frais de formation.

Les possibilités de recours en cas de refus d'une formation par l'employeur sont aussi précisées.

Les organisations syndicales présentes à la nouvelle réunion de concertation (la CGT, FO et Solidaires avaient boycotté la séance) sur ce projet d'ordonnance le 9 novembre 2016 sont sorties relativement satisfaites.

L'objectif du gouvernement est de finaliser cette ordonnance qui sera signée par le président de la République et le Premier ministre avant la fin de l'année afin de publier l'ordonnance au plus tard au tout début de 2017, pour une entrée en application immédiate.

- **UN COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) DANS LE CPA**

Le **Compte d'Engagement Citoyen (CEC)** recensera, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire et permettra d'acquérir des heures inscrites sur le CPF (60 h maxi) ou des jours de congés payés pour réaliser du bénévolat ou un volontariat. Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

**Deux projets de décret précisent le fonctionnement du compte d'engagement citoyen.** Le premier concerne les modalités de déclaration et de validation de l'engagement du titulaire, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation pour chacune des activités ainsi que l'usage possible de ces heures. Parallèlement, un projet de décret en Conseil d'État met en place un procédé de déclaration des activités de bénévolat associatif à la Caisse des dépôts, afin d'alimenter le CEC de ces bénévoles.

Ces deux projets de décret devaient être soumis, pour consultation, au CNEFOP.

Pour rappel, l'activité de maître d'apprentissage fait partie des activités permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF au titre du CEC. **Un troisième projet de décret** également soumis au CNEFOP fixe à six mois de tutorat la durée minimum nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation pour les maîtres d'apprentissage. Cette durée s'entend sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

- **ENCORE DES QUESTIONNEMENTS AUTOUR DE LA PLUS-VALUE ET DE LA MISE EN ŒUVRE DU CPA**

Selon **Jean-Marie Luttringer**, consultant en droit de la formation professionnelle, le CPA n'est pas un compte comparable au CPF, au C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité), ou encore au CET (compte épargne temps), mais un simple réceptacle de comptes. Il apparaît à ce stade comme un possible outil de gestion à la disposition des titulaires des trois comptes. Sa valeur ajoutée résultera, lorsqu'il sera opérationnel, d'une fonction de facilitation de l'usage des comptes enregistrés, par l'information des titulaires, l'accompagnement de leurs projets, la mise en œuvre opérationnelle des règles de fongibilité propres à chacun des comptes constitutifs.

Quant à la fonction d'organisation de la fongibilité des droits liés aux trois comptes constitutifs du CPA, sa faisabilité juridique est des plus incertaines.

Selon lui, la création du CPA peut être annonciatrice de la création d'un socle commun de droits constitutifs d'un statut de l'actif dont la finalité serait de faciliter les transitions professionnelles d'une activité à une autre. Le CPA serait alors un instrument rattaché à l'univers de la prévoyance individuelle, apportant à chaque personne exposée à une transition professionnelle et quel que soit son statut, des prestations en espèces et en nature dont le financement serait assuré par des ressources provenant de diverses origines (entreprises, collectivités publiques, personnes concernées). Ces prestations seraient épargnées sur un ou plusieurs comptes dédiés à l'accompagnement des transitions professionnelles.

Toujours selon Jean-Marie Luttringer, il est difficile d'identifier les acteurs susceptibles de porter l'ambition du CPA. Alors que l'invitation leur a été faite par la loi Travail, il n'est pas certain que les Partenaires Sociaux puissent le faire, le CPA ayant une finalité universaliste, en ce qu'elle vise toute personne indépendamment de son statut, et celui-ci échappant largement à leur domaine de compétence.

De même, il estime que l'intérêt des entreprises à promouvoir le développement du CPA est des plus limité et portera pour l'essentiel sur deux des comptes constitutifs, le CPF et le C3P, peut-être un jour le CET, dont elles assurent le financement et la gestion desquels elles contribuent.

## NOUVEAUX CAS D'USAGE ET MAJORATION DES DROITS INSCRITS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a été créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Le gouvernement souhaite valoriser ce dispositif mis en place depuis janvier 2015. Le texte amplifie le champ afin de l'étendre à de nouveaux bénéficiaires et élargit son périmètre à des nouvelles actions.

### • MAJORATION DES DROITS ET ELARGISSEMENT DES LISTES CPF

#### ▶ Publication du décret

L'élargissement des formations éligibles au CPF est accueilli favorablement par une majorité d'organisations syndicales. Certains considèrent néanmoins que l'ajout du bilan de compétences à la liste des actions éligibles au CPF risque de nuire à la lisibilité du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**. L'intégration des actions de formation à la création ou reprise d'entreprise aux formations éligibles de droit au CPF pose également question, certaines figurant déjà dans la liste nationale interprofessionnelle.

Le [décret n°2016-1367](#) du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du CPA, publié au Journal officiel du 13 octobre, définit les conditions de **mise en œuvre de la majoration des droits** au CPF **des salariés non qualifiés**. Il précise également les conditions d'éligibilité au CPF des **actions permettant de réaliser un bilan de compétences et des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**.

Ce décret comporte quelques modifications par rapport au projet de texte examiné par le CNEFOP le 20 septembre 2016.

**Majoration des droits** : Pour les salariés ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre équivalent au niveau V, l'alimentation du compte se fera sur une base de 48 heures par an jusqu'à un plafond total de 400 heures. Pour cela, il suffira de s'inscrire sur le futur portail Internet géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et de **signer une déclaration sur l'honneur attestant de la réalité de son niveau de qualification** pour se voir éligible à la majoration prévue. Le décret prévoit d'ailleurs **des sanctions pour les contrevenants** pouvant aller du re-calcule des heures créditées à des peines de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

**Bilan de compétences** : Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le CPF pourra se voir mobilisé pour financer un bilan de compétences auprès d'un organisme figurant sur le catalogue de référence des organismes financeurs ou sur la liste des Opacif. Le prestataire doit par ailleurs être reconnu comme respectant les critères qualité établis par le CNEFOP.

Avant de mobiliser des heures CPF pour effectuer un bilan, **le bénéficiaire devra être averti de l'existence du CEP et de la possibilité d'accéder à ce service gratuit** pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle.

**Créateurs et repreneurs d'entreprises** : A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, seront éligibles les prestations comportant des actions de formation d'accompagnement et de conseil, ainsi que toutes celles réalisées sous la forme d'un parcours suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise (séquences de formation ainsi que positionnement pédagogique, évaluation et accompagnement de la personne qui suit la formation). Ce parcours a pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité. Les seuls organismes de formation éligibles sont ceux qui disposent du label qualité du CNEFOP et ceux figurant sur le catalogue des organismes financeurs.

Ces actions d'accompagnement et de conseil ne seront pas éligibles au CPF si elles sont entièrement réalisées ou financées par Pôle emploi, l'APEC, les missions locales ou les Cap emploi.

**Socle de compétences** : Le décret ouvre la possibilité de réaliser des évaluations des connaissances des bénéficiaires de formations au socle de compétences professionnelles, postérieures à ces formations. Dorénavant, les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent comprendre une évaluation des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation, antérieurement ou postérieurement à ces formations. Cette disposition modifie le [décret n°2015-172](#) du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles qui ne prévoyait que des évaluations des acquis préalables à la formation.

## ► Des questions subsistent...

**Majoration des droits** : Le texte réglementaire prévoit que le conseiller en évolution professionnelle attaché au bénéficiaire du CPA ou l'organisme financeur pourront attester de la réalité de sa situation sociale mais quel organisme sera légitime pour procéder à la vérification des déclarations des usagers et sur quelles bases ?

**Bilan de compétences** : Aujourd'hui, les textes réglementaires limitent à 24 heures la durée maximum consacrée à la réalisation d'un bilan de compétences. Des prestations de 150 heures pourront-elles être possibles par le biais du CPF ? Les Opacif et autres financeurs pourraient être amenés à se pencher sur la question pour limiter les abus.

### ● EMPLOYEURS PUBLICS

Les membres du CNEFOP devaient se prononcer le 18 octobre dernier en séance plénière sur un projet de décret sur le CPF des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales.

Lorsque le salarié qui utilise son CPF est employé par une personne publique qui ne verse pas de contribution à un OPCA, la personne publique prendra en charge les frais pédagogiques et frais annexes. Ces frais peuvent toutefois être financés par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, dans le cas où le CNFPT prend en charge le CPF du salarié, les personnes publiques devront lui verser une contribution assise sur les rémunérations versées à leurs salariés de droit privé. **Le projet de décret soumis au CNEFOP fixe ce taux de cotisation au plafond prévu par la loi Travail de 0,2 %.**

### ● UNE VALORISATION NECESSAIRE DU CPF

Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, indique que **le succès du CPA s'appuiera sur la dynamique et la logique du CPF**, car ce compte est porté dans les territoires par l'ensemble des acteurs depuis dix-huit mois. Le challenge consiste donc à valoriser le CPF, qui reste l'outil majeur du CPA. S'agissant du CEP, élément le moins connu de la réforme, il faudra poursuivre avec tous les acteurs au plus près du terrain. Essentiel pour construire un projet de formation et un parcours professionnel, le CEP est actuellement inégalement mis en œuvre suivant les opérateurs. Toujours selon Clotilde Valter, **sa professionnalisation, aux trois niveaux qui le constituent, est une condition de réussite de tous les dispositifs d'accompagnement des personnes dans leurs transitions professionnelles.**

La loi élargit la définition d'une action de formation afin de prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et de forme d'apprentissage et privilégier les parcours individuels de formation. Les actions de formation peuvent ainsi être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation. Cela permet d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

### ● APPRENTISSAGE

Avec 7 apprentis sur 10 qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi. La loi propose des assouplissements pour favoriser le déploiement de ce système de formation.

#### ▶ Dérogation à l'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage

A titre expérimental, dans les régions volontaires, **notamment la région Hauts-de-France**, la limite d'âge pourra être portée de 25 à 30 ans. Cette expérimentation sera mise en place du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019. Le Gouvernement remettra au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur cette expérimentation afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

#### ▶ Taxe d'apprentissage

La région Hauts-de-France est candidate à l'expérimentation de la gestion des fonds libres de la taxe d'apprentissage. Pour rappel, la loi prévoit, dans ce cadre, que **dans deux régions volontaires**, il soit dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

### ● ASSOULISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCES A LA VAE

La loi assouplit les conditions d'accès à **la Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE), mise en place depuis 2005. La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable **est désormais d'un an**, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Elle était auparavant de 3 ans. Les **périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel** pourront être prises en compte après approbation de l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande. Les parties de certification obtenues sont **acquises définitivement**.

Même si certains Partenaires Sociaux estiment que cela peut permettre une simplification et un développement du dispositif, d'autres considèrent qu'il faut **davantage mettre l'accent sur l'accompagnement tout au long de la procédure** pour lutter contre la déperdition au cours du parcours de validation. Des interrogations se posent quant aux effets du passage de trois ans d'expérience à un an : risque d'incitation des personnes à s'engager dans un processus de VAE sans aucune chance de pouvoir aboutir à l'obtention d'une certification, risque de dévaluation des diplômes obtenus par cette voie ?

### ● CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La loi Travail prévoit la possibilité de recourir, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, au contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des qualifications autres que celles prévues par la loi. Cette possibilité sera réservée aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude ou les travailleurs handicapés. Selon Gérard Cherpion, député LR (Vosges) et président de la commission "emploi, formation professionnelle, apprentissage" de l'Association des Régions de France (ARF), la suppression de l'obligation de qualification reconnue dans le contrat de professionnalisation jusqu'à fin 2017 risque de dévaloriser ce contrat qui est déjà souple. Selon Jean-Patrick Gille, député socialiste (Indre-et-Loire) et président de l'Union nationale des missions locales, il risque de ressembler à une POE (préparation opérationnelle à l'emploi).

### ● PRISE EN CHARGE DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS DU SECOND DEGRE A BUT NON LUCRATIF

La loi Travail indique que les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Le CNEFOP a examiné le 18 octobre 2016 un projet de décret qui encadre les versements des fonds de la professionnalisation à ces écoles techniques privées à but non lucratif du second degré.

- **PARCOURS CONTRACTUALISÉ D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE ET GARANTIE JEUNES**

La loi Travail met en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, en remplacement du Civis et dont la « **Garantie jeunes** » sera une des modalités. Le dispositif Garantie jeunes est testé depuis 2013, dans certains départements et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour le Pas-de-Calais, l'Aisne et l'Oise et le 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour le Nord et la Somme. Il a profité à 50 000 jeunes depuis fin 2013. Au printemps 2015, le Conseil économique et social avait jugé que la Garantie jeunes augmentait les chances de trouver un emploi ou une formation et plaidé pour sa généralisation.

Un projet de décret, présenté en séance plénière du CNEFOP le 18 octobre 2016, définit les modalités de ce parcours, notamment la nature des engagements de chaque partie au contrat, la fixation de la durée et de renouvellement du parcours, l'orientation vers les différentes modalités du parcours ainsi que leurs caractéristiques respectives, l'attribution, la modulation, la suppression et le versement de l'allocation.

Dans son communiqué du 17 octobre 2016, la CGT a fait part de ses inquiétudes et craintes. Les CREFOP fixant désormais les orientations en matière d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie des jeunes, la CGT redoute que ce soit source de disparités entre les régions, mettant fin ainsi à l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Elle pointe également les sanctions financières si les objectifs ne sont pas atteints par les Missions Locales en charge de cet accompagnement. L'ancien article du code du travail qui rendait possible la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre les financeurs des Missions Locales étant supprimé, elle déplore la fragilisation des financements des Missions Locales. La confédération redoute également le formatage et la segmentation des parcours des jeunes en une succession de phases assorties de durées maximales.

**Les Missions Locales ont, quant à elles, proposé de simplifier l'accès et l'accompagnement des jeunes.** L'enquête menée auprès des Missions Locales par l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) met en évidence le poids du cadrage administratif de la Garantie jeunes dans la mise en œuvre de cette démarche d'accompagnement. La complexité du dossier préalable à l'entrée en Garantie jeunes freine l'accès de jeunes en situation de vulnérabilité et la moitié du temps dédié à la Garantie jeunes par les Missions Locales est consacré à la gestion de la charge administrative. Pour remédier à ces difficultés, [les Missions Locales ont formulé des propositions](#) pour améliorer la Garantie jeunes et plus généralement l'accès aux droits sociaux.

- **AIDE A LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI (ARPE)**

Les textes réglementaires relatifs à l'aide à la recherche du premier emploi (ARPE) ont été publiés le même jour que la loi. Le [décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi](#) détermine les conditions et les modalités d'attribution de cette aide, ainsi que la liste des diplômés à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide. Le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi et le montant mensuel de l'aide sont fixés par [arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du budget](#).

Pour rappel, l'ARPE est accordée pour une durée de 4 mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. L'aide ne peut se cumuler avec le revenu de solidarité active ou la Garantie jeunes.

Jean-Marie Luttringer s'est penché sur [l'impact de ces nouvelles dispositions sur la formation en entreprise](#). Il dénombre ainsi six dispositions de la loi Travail qui concernent le champ de la formation en entreprise :

- l'assouplissement de la notion d'action de formation et des modalités de formation : liberté laissée à l'entreprise d'organiser la formation sur ses fonds propres, apparition du forfait parcours, extension de l'usage de la Formation Ouverte À Distance (FOAD)...
- l'apparition dans l'espace juridique de la formation de la notion de comptes personnels ayant pour objet principal (CPF) ou accessoire (C3P, CEC) la formation, dont la gestion est assurée à l'extérieur de l'entreprise
- l'attribution de droits renforcés aux personnes non qualifiées ou faiblement qualifiées
- l'assouplissement des conditions d'accès à la VAE
- la valorisation du dialogue social, susceptible de se saisir des questions de la formation, à tous les niveaux et en particulier au niveau de l'entreprise, ainsi que l'invitation à former les acteurs du dialogue social
- les nouvelles charges, dans le domaine de la formation, qui pèsent sur les entreprises du fait de la loi Travail sont modestes : elles concernent principalement des abondements au CPF
- une ouverture plus large des conditions d'accès à l'apprentissage (ouverture renforcée au secteur public, relèvement du seuil d'âge à 30 ans...) et des ajustements des circuits de financement

Les évolutions portées par ces différentes dispositions se traduisent par deux mouvements de sens opposé, mais pas nécessairement antagonistes. Le mouvement centripète reconnaît le pouvoir de l'employeur sur la formation des salariés ainsi que sa liberté d'organiser les processus d'apprentissage dès lors qu'il en assure le financement sur ses fonds propres. Le mouvement centrifuge reconnaît le pouvoir du salarié sur sa propre formation et s'exprime à travers un droit personnel universel à la formation.

Au final, la réforme de la formation de 2014 et la loi Travail ont consolidé la liberté d'initiative de l'entreprise dans le champ de la formation tout en renforçant les droits du salarié, considéré comme une personne indépendamment de son statut, aussi bien au sein de l'entreprise (obligation d'adaptation et d'employabilité, entretien professionnel, bilan de parcours...), qu'à l'extérieur (comptes personnels, conseil en évolution professionnelle...).

### **A noter : La restructuration des branches professionnelles**

L'article 25 de la loi Travail renforce les pouvoirs du ministre du Travail pour mener à bien le chantier de la restructuration des branches professionnelles, avec pour objectif d'aboutir à 200 branches d'ici trois ans (contre 700 actuellement). Deux projets de décret ont été soumis à la CNNC (Commission nationale de la négociation collective) : le premier concerne les critères qui présideront à la décision de fusionner rapidement des branches et le deuxième les modalités de contestation d'une décision ministérielle par les Partenaires Sociaux.

Ce dernier, le [décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles](#), est paru le 20 octobre, au Journal officiel. Il détermine les conditions dans lesquelles sont rendus publics les projets de fusion ou d'élargissement de champs conventionnels et les procédures de concertation. Il précise aussi le rôle de la sous-commission de la restructuration des branches.

Une fois l'annonce de la fusion réalisée, les organisations disposent de 15 jours pour transmettre leurs observations. A l'issue de ce délai, le ministre chargé du travail transmet l'ensemble des propositions reçues aux représentants des organisations siégeant à la sous-commission. La sous-commission est à nouveau consultée dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de la première consultation.

Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la CNNC.

## ÉCHEANCIER DES PUBLICATIONS DES DECRETS (D'APRES LEGIFRANCE.FR, LE 08/11/16)

Articles	Base légale (code du travail)	Objet	Décrets (ou observations)
Art. 39	Art. L. 5151-6	Conditions d'utilisation des données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, pour fournir les services de la plateforme de services en ligne	Publication envisagée en 11/2016
Art. 39	Art. L. 5151-9	Conditions, notamment de durée, dans lesquelles le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, pour pouvoir ouvrir droit à l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen	Publication envisagée en 09/2016
Art. 39	Art. L. 5151-9	Modalités d'application concernant l'attribution de points au titre du compte engagement citoyen en cas de bénévolat associatif	Publication envisagée en 10/2016
Art. 39	Art. L. 5151-10	Durée minimale d'activité nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat définies par la loi	Publication envisagée en 09/2016
Art. 39	Art. L. 6323-6	Définition du socle de connaissances et de compétences dont les formations destinées à l'acquiescent sont éligibles au compte personnel de formation	Les mesures réglementaires existent déjà et ne nécessitent pas de modifications : <a href="#">Décret n° 2015-172 du 13/02/2015</a> .
Art. 39	Art. L. 6323-6	Conditions dans lesquelles l'accompagnement à la VAE, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ou les actions destinées aux créateurs d'entreprise sont éligibles au compte personnel de formation	<a href="#">Décret n° 2016-1367 du 12/10/2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité</a>
Art. 39	Art. L. 6323-6	Conditions dans lesquelles les actions de formation destinées aux bénévoles et volontaires en service civique sont éligibles au compte personnel de formation	Mesure non nécessaire
Art. 39	Art. L. 6323-20-1	Taux de la cotisation versée par les personnes publiques employant des salariés de droit privé mobilisant son CPF dont la prise en charge des frais est effectuée par le CNFPT	Publication envisagée en 09/2016
Art. 39	Art. L. 6323-32	Modalités de prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation	Publication envisagée en 09/2016
Art. 39	Art. L. 6111-6	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle et son contenu	La mesure sera appliquée par arrêté.
Art. 40	Art. L. 6321-1	Définition du socle de connaissances et de compétences	Les mesures réglementaires existent déjà et ne nécessitent pas de modifications : <a href="#">Décret n° 2015-172 du 13/02/2015</a> .
Art. 41	Art. L. 6331-48	Modalités de mise en œuvre de la contribution due par les travailleurs indépendants au titre du financement des actions de formation	Publication envisagée en 12/2016
Art. 41	Art. L. 6331-51	Reversement des contributions aux fonds d'assurance formation de non-salariés par les organismes collecteurs	Publication envisagée en 12/2016
Art. 43	Art. L. 6323-36	Partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés	Publication envisagée en 12/2016
Art. 46	Art. L. 5131-6	Conditions de ressources pour bénéficier de la Garantie jeunes	Publication envisagée en 09/2016
Art. 46	Art. L. 5131-6	Plafond de ressources pour bénéficier de la Garantie jeunes	Publication envisagée en 09/2016
Art. 46	Art. L. 5131-7	Modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et nature des engagements de chaque partie au contrat	Publication envisagée en 10/2016
Art. 50		Conditions et modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi et liste des diplômés à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide	<a href="#">Décret n° 2016-1089 du 8/08/2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi</a>
Art. 52	Art. L. 5213-2-1	Modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné en faveur des travailleurs handicapés, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et le prestataire chargé du dispositif et définition des financements pouvant être mobilisés dans ce cadre	Publication envisagée en 09/2016
Art. 56		Entrée en vigueur de l'article 56 (Mise en accessibilité du poste de travail des salariés handicapés)	Publication éventuelle en 08/2019
Art. 60	Art. L. 7342-2	Prise en charge de la cotisation par la plateforme: plafond	Publication envisagée en 12/2016
Art. 60	Art. L. 7342-3	Conditions dans lesquelles la plateforme de services en ligne prend en charge les frais d'accompagnement à la VAE et verse une indemnité au travailleur	Publication envisagée en 12/2016
Art. 60	Art. L. 7342-4	Seuil minimal de chiffre d'affaire réalisé sur la plateforme pour ouvrir droit à la prise en charge de la cotisation AT-MP et de la contribution à la formation professionnelle	Publication envisagée en 12/2016
Art. 71	Art. L. 6332-16	Critères permettant la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification	Publication envisagée en 10/2016
Art. 73	Art. L. 6227-3	Clauses des conventions d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	Publication envisagée en 09/2016
Art. 73	Art. L. 6227-7	Salaires de l'apprenti	Publication envisagée en 09/2016
Art. 73	Art. L. 6227-12	Modalités relatives au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	Publication envisagée en 09/2016
Art. 81	Art. L. 6353-10	Conditions dans lesquelles les organismes de formation informent les organismes financeurs de la formation suivie par les bénéficiaires	Publication envisagée en 10/2016
Art. 81	Art. L. 6353-10	Conditions dans lesquelles les organismes financeurs, la CDC et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent sous forme dématérialisée des données sur les formations suivies	Publication envisagée en 10/2016
Art. 88	Art. L. 1253-24	Nature des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle auxquelles les groupements d'employeur sont éligibles	Publication envisagée en 10/2016

## Sources du document

- ▶ CPA : Myriam El Khomri appelle à mener « un travail collectif » et souhaite l'élaboration d'une « feuille de route partagée » – AEF – Dépêche n°549302 – 10/11/2016
- ▶ CPA dans la fonction publique : le gouvernement complète son projet d'ordonnance par des mesures sur la prévention – AEF – Dépêche n°549215 – 09/11/2016
- ▶ [Echéancier de mise en application de la loi](#) – legifrance.gouv.fr – 08/11/2016
- ▶ [Un décret fixe les modalités de concertation en cas de fusion de branches professionnelles](#) – actualite-de-la-formation.fr – 24/10/2016
- ▶ CPA et CPF dans la fonction publique : le gouvernement va compléter son projet d'ordonnance – AEF – Dépêche n°548177– 21/10/2016
- ▶ "Laisser des places vacantes dans les CFA serait une gabegie financière" (Sébastien Huyghe, VP des Hauts-de-France) – AEF – Dépêche n°547809 – 19/10/2016
- ▶ Loi travail : les conséquences des dispositions formation pour les entreprises, selon Jean-Marie Luttringer – AEF– Dépêche n°547873 – 18/10/2016
- ▶ Loi Travail : un projet de décret fixe les critères de financement des écoles techniques privées par les Opca – AEF – Dépêche n°547819 18/10/2016
- ▶ Loi Travail : un projet de décret fixe la contribution des collectivités au CPF de leurs salariés de droit privé – AEF – Dépêche n°547817 – 17/10/2016
- ▶ CPA : la question de la concertation est encore à l'étude mais un comité de suivi pourrait être mis en place – AEF – Dépêche n°547726 – 17/10/2016
- ▶ Un projet de décret définit les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie – AEF – Dépêche n°547693 – 17/10/2016
- ▶ [Loi Travail : un premier décret sur le CPA paru au Journal Officiel](#) – actualite-de-la-formation.fr – 17/10/2016
- ▶ [Loi Travail : publication d'un décret sur le CPF dans le cadre du CPA](#) – droit-de-la-formation.fr – 14/10/2016
- ▶ CPF : la mise en œuvre des majorations et nouveaux usages prévus par la loi Travail est précisée par décret – AEF – Dépêche n°547709 – 14/10/2016
- ▶ Socle de compétences professionnelles : l'évaluation des acquis des bénéficiaires peut être postérieure à la formation – AEF – Dépêche n°547710 – 14/10/2016
- ▶ Création d'un CPA et d'un CPF dans la fonction publique : le projet d'ordonnance du gouvernement – AEF – Dépêche n°547665 – 14/10/2016
- ▶ Un projet de décret fixe les "critères de ciblage" des branches professionnelles susceptibles de fusionner rapidement – AEF – Dépêche n°547574 – 13/10/2016
- ▶ [Apprenti à 30 ans, c'est possible en Hauts-de-France](#) – regionhautsdefrance.fr – 13/10/2016
- ▶ [Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016](#) relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité – legifrance.gouv.fr
- ▶ Gestion des fonds libres de la taxe d'apprentissage : Bretagne et Nouvelle-Aquitaine candidates à l'expérimentation – AEF– Dépêche n°547251 – 07/10/2016
- ▶ [Le pouvoir sur la formation dans l'entreprise après la loi travail](#) – jml-conseil.fr – 10/2016
- ▶ CPA : une "naissance difficile" et des ambitions que les acteurs devront porter. Une analyse de Jean-Marie Luttringer – AEF – Dépêche n°546029 – 20/09/2016
- ▶ CPA : les maîtres d'apprentissage pourront acquérir 20 heures de formation après six mois d'activité (projet de décret) – AEF – Dépêche n°545908 – 19/09/2016
- ▶ CPA : deux projets de décret précisent le fonctionnement du compte d'engagement citoyen – AEF – Dépêche n°545730 – 16/09/2016
- ▶ [La formation dans la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) – actualite-de-la-formation.fr – 31/08/2016
- ▶ [Decryptage de la loi travail, la difficile naissance du CPA](#) – jml-conseil.fr – 09/2016
- ▶ [Le CPA, une étape historique dans l'évolution des dispositifs de formation professionnelle \(Clotilde Valter\)](#) – actualite-de-la-formation.fr – 29/08/2016
- ▶ [LOI no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) – legifrance.gouv.fr – 09/08/2016
- ▶ [Décret n° 2016-1089 du 8 août 2016](#) relatif à l'aide à la recherche du premier emploi – legifrance.gouv.fr
- ▶ [La Loi Travail à l'ère du numérique](#) – travail-emploi.gouv.fr – 22/07/2016
- ▶ [Enquête Garantie jeunes : les Missions Locales proposent de simplifier l'accès et l'accompagnement des jeunes](#) – unml.info – 12/07/2016
- ▶ [Etude d'impact de la loi Travail : Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs](#) – travail-emploi.gouv.fr – 24/03/2016
- ▶ [La Garantie jeunes, un joker coûteux pour l'Etat](#) – lesechos.fr – 16/03/2016
- ▶ Projet de loi Travail : la réforme du contrat de professionnalisation critiquée par les députés J-P Gille et G. Cherpion – AEF – Dépêche n°533156 – 08/03/2016
- ▶ CPF, VAE... Les réactions des Partenaires Sociaux aux mesures "formation" de l'avant-projet de loi El Khomri – AEF – Dépêche n°532979 – 04/03/2016



N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions de façon à ce que ce document puisse répondre le plus possible à vos besoins et attentes : [Contacts](#)

Notre revue de presse hebdomadaire vous intéresse? Vous pouvez la recevoir gratuitement par e-mail en nous indiquant votre adresse e-mail : [S'inscrire](#)

Retrouvez également toute l'actualité et les événements de l'emploi, la formation et l'orientation sur le site du C2RP : [www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)

Le **C2RP** : Carif-Oref du Nord - Pas-de-Calais, partenaire des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Le C2RP, Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) remplit une mission d'intérêt public en faveur du déploiement des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi. Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), le C2RP est financé par l'Etat et la Région et bénéficie du Fonds Social Européen pour certaines actions.

Lieu de partenariat, de production et de diffusion d'information, le C2RP contribue à l'aide à la décision des institutions et des partenaires sociaux et appuie les professionnels en charge de favoriser la continuité des parcours tout au long de la vie.

Membre du réseau des Carif-Oref



**C2RP**  
**3 Bd de Belfort**  
59000 Lille  
Tél. : 03 20 90 73 00

