PJL avenir professionnel

Analyse synthétique et éléments de langage

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte les réformes de l’assurance chômage, de la formation professionnelle et de l’apprentissage faisant suite aux négociations des partenaires sociaux. Ceux-ci étaient parvenus à un équilibre mais le gouvernement a présenté un projet de loi qui :

* reprend les propositions de l’accord sur l’apprentissage ;
* recentralise la formation professionnelle *via* France Compétences en oubliant la déclinaison dans les régions ;
* menace d’un bonus-malus sur les CDD.

Par ailleurs, de nouveaux sujets ont été mis à l’ordre du jour de ce texte, notamment l’égalité femme/homme, le handicap, mais aussi le statut des travailleurs détachés. Les deux premiers font actuellement l’objet d’une concertation. Le gouvernement passera donc par amendements lors de l’examen pour préciser ces points.

# Apprentissage

Le gouvernement propose une transformation profonde de l’apprentissage, permettant de sortir d’un système administré avec des subventions, des autorisations ou des vetos d’ouverture de Centre de formation des apprentis (CFA) pour rentrer dans une logique d’offres et de demandes par le financement au contrat, pour former en fonction des besoins du marché.

Il place l’entreprise au cœur du dispositif de l’apprentissage, donne de l’autonomie aux CFA à la fois en termes d’organisation et en termes d’innovation pédagogique pour faciliter la prise en compte de parcours individualisés.

Les règles d’exécution du contrat et du système d’aide aux employeurs sont simplifiées pour faciliter le développement de l’apprentissage.

## La simplification de l’exécution du contrat

Les articles 7 et 8 facilitent le recours à l’apprentissage en permettant, notamment, un relèvement de la limite d’âge à 29 ans révolus, une adaptation de la durée du contrat en fonction du niveau de l’apprenti ou encore une amélioration des conditions de travail pour les apprentis mineurs au regard de certains secteurs. Les ruptures de contrat d’apprentissage sont facilitées par l’article 9. Pour l’entreprise, qui n’a désormais plus l’obligation de saisir les prud’hommes pour se séparer de son apprenti, et pour l’apprenti, dont la rupture est facilitée en cas d’erreur d’orientation.

 Le Medef soutient ces mesures qui permettront de sécuriser apprentis et employeurs en souplesse.

## L’aide unique aux employeurs d’apprentis

L’article 12 simplifie les mécanismes d’aide aux entreprises pour l’accueil d’apprentis en créant un dispositif unique. Cependant, il en limite l’octroi aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un titre ou un diplôme inférieur ou équivalent au bac. Par ailleurs, la prime pour l’accueil d’un apprenti handicapé est supprimée pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

 Le Medef regrette ces mesures qui pénalisent les TPE-PME et les apprentis en situation de handicap. Les TPE-PME peuvent miser, en phase de croissance, sur des apprentis qualifiés pour les pérenniser. Les entreprises peuvent avoir une politique RH induisant le recrutement de personnes handicapées nécessitant une adaptation des postes. L’investissement initial (coût de la rémunération en fonction de la qualification supérieure, obligation de formation, adaptation des postes, etc.) est donc important, mais le résultat est incertain. Certaines entreprises pourraient hésiter.

⮩ Le Medef propose donc le maintien des primes à l’embauche d’un apprenti handicapé et d’un apprenti préparant un diplôme supérieur au bac pour les TPE-PME.

# Formation professionnelle

## Le compte personnel de formation (CPF) en euros

L’article 1er du PJL prévoit un Compte personnel de formation (CPF) alimenté en euros et non plus en heures.

Il pourra être utilisé pour les diplômes et certifications inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP\*), à l’inventaire\*, visant l’acquisition d’un bloc de compétences, et les Certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). Seraient également incluses les actions telles que la VAE\*, la préparation au permis de conduire, le conseil ou la formation à la reprise et à la création d’entreprise et le bilan de compétences.

Les salariés à temps partiel — au minimum à mi-temps — auront les mêmes droits que les salariés à temps plein.

Le montant de la dotation en euros devrait être prise par décret. La ministre du Travail a évoqué un CPF crédité de 500 euros par an pour chaque salarié à temps plein (plafonné à 5 000 euros au bout de 10 ans). Les abondements seront encouragés, ceux du titulaire du compte, de l’État, des régions, d’un opérateur de compétences (ex-Opca) et de l’entreprise *via* des accords collectifs, dans le cadre d’un co-investissement.

 Le Medef regrette ce choix, car il s’agit d’une individualisation des droits des salariés. C’est un frein au dialogue social entre le salarié et l’entreprise alors que les précédents accords avaient instauré un dialogue fort, notamment au travers de l’entretien professionnel. L’ANI du 22 février 2018 va encore plus loin. Le dialogue entre le salarié et l’entreprise est renforcé dans une démarche de « co-construction » et de « co-investissement ».

Par ailleurs, cela sera un frein à la formation en faveur des salariés les moins qualifiés qui ne pourront plus compter sur l’entreprise pour impulser la formation. De plus, le service dématérialisé concernant la gestion du CPF accroît les disparités économiques pour les moins qualifiés ne disposant pas d’outil informatique personnel.

Enfin, il reste des incertitudes quant à l’imputation du temps de formation sur le temps de travail et à l’autorisation d’absence avec maintien ou non du salaire.

⮩ Le Medef souhaite un réel co-investissement et une co-construction entre entreprise et salarié. Cela comprend notamment l’éligibilité, sous conditions, des certifications de branches ou interbranches (CQP, CQPI) non inscrites au RNCP ou non enregistrées à l’Inventaire, mais aussi la possibilité, par accord, de prévoir les modalités de la co-construction et du co-investissement entre l’employeur et son salarié (actions de formation éligibles, modalités de prise en charge, rémunération…).

## Le compte personnel de formation de transition professionnelle

L’article 1er prévoit également la mise en place d’une nouvelle modalité d’utilisation du CPF en vue d’un projet professionnel.

Il sera ouvert aux salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession sous conditions d’ancienneté fixées par décret. Un accompagnement par l’organisme désigné au titre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) est prévu.

Ce projet est assimilé à une période de travail, que ce soit pour la détermination des droits en matière de congés payés annuels ou à l’égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l’entreprise. Il touchera également une rémunération minimum, fixée par décret, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette rémunération est versée par l’employeur, ce dernier étant remboursé par son opérateur de compétences (ex-Opca).

 Le Medef soutient ce projet sous réserve de précisions. En effet, il convient d’être en accord sur la définition d’un métier ou d’une profession. Par ailleurs, la durée du projet de transition professionnelle doit s’aligner sur celle de l’action de formation et non être plus importante.

Par ailleurs, il n’y a pas de réelle simplification dans la gestion du CPF transition. Aux termes du projet de loi, quatre acteurs interviennent dans ce dispositif.

Se posent enfin des questions concernant la régulation financière (entre décision et disponibilité financière) et la programmation annuelle (un lissage sur l’année déjà compliqué avec un seul financeur).

## Le CONSEIL EN évolution professionnelle (CEP) renforcé

Le Conseil en évolution professionnelle (art. 3) doit pouvoir accompagner tous les salariés et demandeurs d’emploi, tout au long de leur vie professionnelle. Gratuit, il doit favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Cela se fait en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Ainsi, dans chaque région, un opérateur du CEP sera sélectionné par appel d’offres. Les Chambres de commerce et d’industrie (CCI) se positionnent déjà pour cet appel d’offres.

 Le Medef regrette le manque de nouvelle impulsion. En effet, l’Accord national interprofessionnel (ANI) prévoyait un rapprochement du CEP de tous les salariés et de toutes les entreprises en le déployant au plus près des bassins d’emplois. Par ailleurs, les opérateurs doivent se professionnaliser pour assurer l’efficacité de l’accompagnement et permettre la mise en réseau de tous les acteurs de l’accompagnement professionnel.

⮩ Le Medef demande une reprise de l’ANI sur ce point. Ainsi, les opérateurs doivent être choisis par France Compétences suite à un appel d’offre régional.

## La Création de France Compétences

Le Conseil national de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (Cnefop\*), le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (Copanef\*) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP\*) vont être fusionnés dans une entité unique : France compétences (art. 16).

France compétences, composé de cinq collèges, assurera la péréquation interprofessionnelle mécanique en matière d’alternance et de formation des TPE-PME et sera en charge de la régulation de la qualité et des prix des formations.

 L’absence de déclinaison territoriale de la structure « France compétences » sera préjudiciable pour l’efficience de la réforme. En effet, le PJL prévoit le maintien des Crefop\* sans préciser l’articulation avec France Compétences et ne précise pas les améliorations à apporter pour prendre en compte les spécificités territoriales.

Par ailleurs, France Compétences a des missions de gestions financières. Or, il conviendrait de prévoir une évaluation, mais aussi une mission de prospective pour l’instance nationale.

⮩ Le Medef propose de faire de France Compétences l’instance politique de la formation. Il s’agit notamment de rappeler qu’elle pilote la politique publique de la formation et de l’apprentissage et qu’elle a une mission d’évaluation et de prospective. Sur le territoire, les branches et le Crefop doivent être renforcés.

## Un financement plus simple

En 2024, les entreprises paieront une cotisation unique (art. 17 et 18) pour la formation professionnelle et l'alternance fondée sur la masse salariale. Des abattements particuliers sont prévus pour les entreprises qui emploient un apprenti, ou pour les employeurs soumis à l’imposition sur les bénéfices non commerciaux.

Le projet de loi prévoit une période transitoire de 2019 à 2024 pour lisser les différentes contributions actuelles.

Cette contribution sera prélevée par l’Urssaf (art. 20), et France Compétences redistribuera les fonds aux différents opérateurs.

 Le Medef ne remet pas en cause la simplification apportée. Toutefois, il restera vigilant sur l’usage des fonds. En effet, le financement doit être fléché convenablement.

## La détermination et la prise en compte des besoins des entreprises

Clef de voûte de l’ANI, la définition et la prise en compte des besoins en compétences des entreprises fait défaut dans le projet de loi du gouvernement. C’est pourtant l’axe essentiel de la réforme. Le rôle des branches est primordial pour identifier ces besoins, faire le lien sur les formations à développer et les certifications professionnelles à construire, et informer et communiquer sur ces besoins auprès des acteurs de l’orientation.

 Le Medef regrette l’absence de précisions sur le rôle des branches dans la détermination des besoins des entreprises et dans la certification professionnelle. Les branches professionnelles doivent être associées à l’orientation pour qu’elles puissent présenter leurs métiers, les besoins des entreprises, et mettre en avant les formations qui répondent à ces besoins.

⮩ Le Medef souhaite voir le rôle des branches réaffirmé. Cela passe notamment par le rappel de la responsabilité des branches professionnelles et de leur Commission paritaire nationale/régionale de l’emploi (art. 15 et 19) sur la coordination des besoins en compétence et leurs Observatoires prospectifs des métiers et qualifications (OPMQ) et les opérateurs de compétence. Par ailleurs, la construction des référentiels d’activité et de compétences (art. 14) revient aux branches professionnelles. Enfin, dans le cadre de l’orientation (art. 10), les branches assureront le lien avec les besoins des entreprises.

## La transformation des OPCA eN Opcom

Les organismes paritaires collecteurs agréés (art. 19) seront remplacés par des opérateurs de compétences, organismes paritaires chargés d'apporter l'appui technique aux branches professionnelles pour bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et compétences et de financer les plans de formation des TPE et PME.

 Le Medef souhaite renforcer la mission de coordination des Opcom. En effet, dans le cadre d’une politique publique efficace de la formation et d’une adaptation aux besoins actuels et futurs du marché, il convient que les informations concernant les besoins en compétences des entreprises soient collectées, analysées puis traitées. Cela suppose donc une coordination permettant de s’assurer à chaque étape que chaque acteur est responsable.

Par ailleurs, la réforme étant importante, il convient d’assurer une continuité dans le cadre de la période transitoire.

⮩ Le Medef suggère que les Opcom aient un rôle de coordination des méthodologies des besoins en compétences dans leur champ conventionnel. En effet, les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour développer les compétences de leurs salariés et pour favoriser l’accès des jeunes et des demandeurs d’emploi aux métiers de leurs entreprises. Ainsi, les branches professionnelles s’appuient sur leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dont les missions ont été redéfinies par l’ANI. Tout ce travail nécessite une méthode, mais aussi une consolidation des analyses pour assurer une adéquation entre les besoins des entreprises et les personnes formées.

Pour la période transitoire, la prolongation du délai d’agrément des Opca existants assurera la continuité nécessaire.

# Assurance chômage

## L’indemnisation des démissionnaires

Le projet de loi (art. 26 et 27) élargit le champ des personnes éligibles au versement d’un revenu de remplacement en cas de perte d’emploi aux démissionnaires.

Ainsi, le démissionnaire devra avoir un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d’une formation, ou un projet de création ou de reprise d’entreprise. Pour autant, au préalable, il devra avoir éclusé les autres possibilités d’atteindre l’objectif et obtenu l’aval de la commission paritaire régionale pour le compte de Pôle emploi (art. 16).

La durée d’ancienneté et les conditions d’application seront précisées par décret.

 Si le schéma global prévu par l’ANI du 22 février 2018 est respecté, certains points de vigilance demeurent. Un tel dispositif ne doit pas conduire à des effets d’aubaine contre-productifs pour les personnes et pour le régime d’assurance chômage. Assouplir les conditions d’accès (conditions d’ancienneté passées de 7 à 5 ans et nature du projet professionnel appréciée plus largement) pourrait pousser davantage de personnes à démissionner de leur emploi sans une bonne appréciation de leur employabilité et générer du chômage de longue durée. Cela entraînera une probable augmentation substantielle du coût du dispositif : de 180 millions d’euros prévus dans le cadre de l’ANI, on passerait potentiellement à plus de 300 millions d’euros (entre 260 et 330 millions d’euros selon les estimations de l’Unédic).

⮩ Le Medef suggère donc de limiter l’indemnisation à des formations qualifiantes et aux créations ou reprises d’entreprise.

## L’indemnisation des indépendants

Les entrepreneurs indépendants (art. 26 et 28) dont l'activité a fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire auront droit à une indemnité forfaitaire. Le montant sera fixé par décret, mais le ministère du Travail a avancé le montant de 800 euros par mois pendant six mois si le revenu d'activité a atteint en moyenne au moins 10 000 euros par an sur plusieurs années.

Des conditions de ressources sont fixées pour éviter que des indépendants touchent des indemnités alors qu'ils disposent d'autres revenus.

 L’esprit de l’ANI est respecté, mais le coût estimé est important : 140 millions d’euros annuels en plus. Or, les travailleurs indépendants eux-mêmes n’étaient pas demandeurs d’une telle mesure. Il existe des dispositifs d’assurance privée volontaire qui peuvent être améliorés.

Par ailleurs, la prise en charge de l’allocation des indépendants par l’assurance chômage pose un problème du point de vue de l’équilibre financier du régime : la compensation par l’impôt de la suppression de la cotisation salariale ne couvre que les montants aujourd’hui perçus pour le champ des salariés, et aucune contribution employeur n’est prévue pour les indépendants ; ouvrir de nouveaux droits sans assurer leur financement est plus que curieux dans un contexte d’endettement important et de trajectoire financière en redressement (grâce aux décisions des partenaires sociaux).

## Le Bonus-Malus portant sur les contrats courts

Le projet de loi précise les critères de modulation du taux de contribution de chaque employeur en fonction de l’usage des contrats courts (art. 29), en plus des critères en vigueur depuis 2013, sans renvoyer explicitement à l’existence d’un décret. Toutefois, il est précisé ultérieurement que le gouvernement actuel ne prendra cette mesure de modulation qu’au regard d’un bilan des négociations conduites dans les branches (art. 33), conformément à l’accord du 22 février 2018.

 Le Medef s’oppose à toute forme de bonus-malus appliqué aux contrats courts : ceux-ci répondent à des situations très diverses (remplacement de salariés absents, adaptation à la variation de l’activité, etc.) auxquelles doivent faire face les entreprises. Toute forme de taxation pénaliserait les créations d’emploi dans le contexte de reprise économique que nous connaissons. Le Medef est donc opposé à toute inscription légale d’une modulation de la contribution. En effet, le projet de loi prévoit une modulation sans renvoi explicite à un décret en Conseil des ministres. Cela implique donc que cette modulation peut être applicable immédiatement, en fonction du bon vouloir du gouvernement actuel ou d’un futur gouvernement. Les précisions de l’article 33 ne tiennent que pour ce gouvernement.

⮩ Le Medef propose la suppression de l’article 29 qui prévoit la possibilité de mettre en place un bonus-malus fondé sur le nombre de ruptures de contrats de travail dans une entreprise. Il est proposé de prendre le temps nécessaire à l’établissement du diagnostic branche par branche et à la conduite de négociations dans les branches afin d’éventuellement identifier les mesures pertinentes qui permettraient, là où c’est possible, de modérer le recours aux contrats très courts. L’instauration ultérieure éventuelle d’un bonus-malus serait ainsi conditionnée au résultat des négociations et au bilan qui en serait fait par les partenaires sociaux.

## Le financement et la gouvernance de l’UNéDIC par les employeurs

Le projet de loi propose de supprimer les cotisations « salarié » (art. 30) et de les compenser par une fraction de l’impôt (CSG ou TVA). Par ailleurs, il prévoit que, préalablement aux négociations de la réglementation d’assurance chômage entre partenaires sociaux, le gouvernement transmette un « document de cadrage » relatif à la trajectoire financière, au délai et aux objectifs d’évolution des règles.

 Le Medef s’inquiète de l’absence d’un ratio de remplacement des cotisations « salarié ». En effet, la dépense de l’assurance chômage est dynamique (fondée sur la base salariale) et donc non prévisible. L’État ne peut ainsi prévoir la compensation due en remplacement de la suppression des cotisations « salarié » lors du budget prévisionnel.

Par ailleurs, les ressources n’étant plus strictement paritaires et leur détermination ne se faisant plus de manière autonome, les négociations en seraient d’autant plus faussées. Cela est d’autant plus vrai que le document de cadrage limite drastiquement la marge de négociation des partenaires sociaux.

⮩ Aussi, pour sécuriser les ressources de l’Unédic et éviter des hausses indues de cotisations « employeur », le Medef propose d’établir un seuil de fraction du produit des impositions affectée à l’Unédic, et de préciser les éléments de trajectoire financière prévue par le document de cadrage qui serait transmis par le gouvernement, notamment quant à la contribution de l’État.

# Handicap

## La révision des obligations d’emploi

Le taux d’emploi des travailleurs handicapés est actuellement fixé par la loi à 6 % de l’effectif total des salariés. Le projet de loi prévoit une révision de ce taux tous les cinq ans en référence « à la part des bénéficiaires de l’obligation d’emploi dans la population active » (art. 40).

 Pour le Medef, ce mécanisme s’apparente à un déplafonnement du taux alors que de nombreuses entreprises, en particulier les PME, remplissent difficilement l’obligation d’emploi. En outre, le déplafonnement du taux introduit une part importante d’imprévisibilité de ce futur taux qui pourrait accroître la charge financière des entreprises.

Par ailleurs, la modalité d’acquittement de l’obligation d’emploi par recours à la sous-traitance (entreprises adaptées, Établissements et services d’aide par le travail (ESAT), etc.) est supprimée, alors que ce dispositif constitue une forme de mutualisation créatrice d’emploi (au sein de ces entreprises, en contrepartie du décompte en unités bénéficiaires).

⮩ Le Medef souhaite maintenir un plafond à 6 %, lequel constitue un point d’équilibre permettant d’assurer et de déployer des politiques qualitatives d’inclusion des personnes handicapées. La clause de revoyure à 5 ans ne doit pas aboutir à une augmentation mécanique du taux de 6 %. Elle doit être l’occasion de revisiter l’ensemble du modèle et nécessite donc la mise en place d’une évaluation qualitative et quantitative. À tout le moins, il convient de prévoir un mécanisme de révision ciblé selon des critères précis, et clairement énoncé dans la loi.

Par ailleurs, il est indispensable de conserver le recours aux entreprises adaptées et aux ESAT comme modalité d‘acquittement de l’obligation d’emploi. À défaut, les entreprises pourraient se désengager du recours à ce type de sous-traitance, faisant peser un risque sur la pérennité de ce modèle.

# Travailleurs détachés

## la suspension des prestations de service internationales en cas de non-paiement des amendes administratives

Le projet de loi prévoit la suspension des prestations de service internationales en cas de non-paiement des amendes administratives (art. 54).

Il en découle qu’il appartient désormais au donneur d’ordre ou au maître d’ouvrage qui contracte avec un prestataire de service détachant des salariés de vérifier que son cocontractant s’est acquitté du paiement de ses amendes.

 Le Medef craint que la mise en œuvre de cette disposition pose des difficultés, dès lors que le texte ne prévoit pas les moyens dont va disposer le donneur d’ordre pour vérifier que son cocontractant s’est acquitté de ses amendes. Cette disposition fait peser une obligation supplémentaire sur le donneur d’ordre, qu’il ne sera pas nécessairement en mesure de respecter en pratique.

⮩ Le Medef soutient donc la suppression de l’obligation de vérification du paiement des amendes administratives tout en maintenant la suspension des prestations en cas de non-paiement des amendes administratives.

# éGALITé

## La RéSORpTION DES éCARTS DE SALAIRE

Le projet de loi prévoit l’obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de publier les écarts de salaires entre hommes et femmes (art. 61).

Un rapport doit être rendu d’ici fin juin 2018 pour proposer une méthodologie de calcul commune à toutes les entreprises — il n’est plus prévu d’imposer un logiciel unique comme dans l’avant-projet de loi.

Les entreprises auront trois ans pour résorber les écarts constatés, en y consacrant une enveloppe de rattrapage. À défaut, l’entreprise s’expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu’à 1 % de la masse salariale.

 Le Medef s’associe pleinement à l’action en faveur de l’égalité de salaire. En revanche, nous ne souhaitons pas mettre sur les entreprises moyennes des obligations disproportionnées et finalement inadaptées.

⮩ Le Medef demande donc une prise en compte de la situation des entreprises moyennes. Ainsi, il convient de relever le seuil d’effectif et de prévoir une souplesse sur le délai de résorption des écarts.

## harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le projet de loi prévoit la mise en place de référents, chargés d’accompagner les salarié(e)s victimes de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes (art. 62) : un référent désigné au sein du CSE, et un référent désigné par l’employeur dans les entreprises de 250 salariés et plus.

 Le Medef soutient la lutte contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes. Ainsi, la mise en place d’un référent, personne identifiée et formée, sera une aide offerte aux victimes qui ne savent pas à qui s’adresser. Toutefois, la déclinaison prévue à ce stade par le projet de loi n’est pas finalisée. Une concertation est en cours et le Medef est parvenu à écarter les demandes de négociation en entreprise sur ce sujet.

GLOSSAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| ABONDEMENT  | Complément d’heures de formation, s’ajoutant aux heures inscrites sur le CPF, afin de contribuer au financement des formations. Le projet de loi prévoit que le CPF soit alimenté en euros et non plus en heures de formation. |
| CEP | Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités. Le projet de loi renforce le CEP pour mieux accompagner les individus dans la construction et la mise en œuvre de leurs parcours professionnels. |
| CNCP  | La commission nationale de la certification professionnelle est notamment chargée d’administrer le répertoire national des certifications professionnelles afin de mettre en lisibilité, pour tous les acteurs, l’offre nationale de certifications professionnelles. Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, elle est composée de représentants ministériels, de représentants des régions, de partenaires sociaux, de représentants des chambres consulaires et de personnes qualifiées. Le projet de loi crée au sein de France compétences une commission en charge de la certification professionnelle. |
| CNEFOP | Créé par la loi du 5 mars 2014, le conseil national de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles s’est substitué au conseil national de l’emploi et au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il réunit l’État, les régions, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, les chambres consulaires et les principaux opérateurs du champ. Il est l’instance de consultation sur l’ensemble des textes légaux et réglementaires du champ. Il est également une instance de concertation, de suivi, de coordination, et d’évaluation des politiques de l’emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l’orientation tout au long de la vie. Les Crefop sont leur déclinaison régionale.  |
| COPANEF | Le conseil paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation est l’instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d’emploi. Il définit les orientations des politiques paritaires en matière de formation professionnelle et d’emploi, assure la coordination de ces politiques avec celle des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l’emploi, élabore la liste des formations éligibles au CPF au niveau national et interprofessionnel. Les Coparef sont leur déclinaison régionale. |
| CPF | Le compte personnel de formation, alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF), mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA). |
| CPNE | La commission paritaire nationale de l’emploi est constituée des partenaires sociaux de chaque branche professionnelle. Elle élabore notamment la liste des formations éligibles au titre du CPF pour les salariés de la branche professionnelle. |
| CQP | Le certificat de qualification professionnel est une certification professionnelle qui valide les capacités et compétences professionnelles mises en œuvre au sein des entreprises d’une même branche professionnelle. Le CQP établi par la CPNE de la branche professionnelle est délivré aux salariés de celle-ci. |
| CQPI | Le certificat de qualification professionnelle interbranches est une certification professionnelle qui valide des capacités et compétences professionnelles mises en œuvre au sein de l’entreprise et qui sont communes à 2 ou plusieurs branches professionnelles. Il est mis en place lorsque ces différentes branches considèrent que la qualification concernée couvre des activités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun et homogène. Le CQPI établi par la CPNE de deux ou plusieurs branches est délivré aux salariés de celles-ci. |
| FPSPP  | Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a été créé par les partenaires sociaux. Il contribue au financement d’actions de formation professionnelle concourant à la qualification ou requalification des salariés ou demandeurs d’emploi. Le projet de loi fusionne le Cnefop, le Copanef et le FPSPP en une seule entité : France Compétences. |
| INVENTAIRE | L’inventaire est destiné à référencer les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation de travail (ex : management, anglais…). Le projet de loi transforme l’inventaire en « répertoire spécifique » et refonde le système actuel de référencement.  |
| OPCA | Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des associations à gestion paritaire chargées de collecter les fonds de la formation professionnelle permettant de financer les formations des salariés. Ils ont une mission d’information et de conseil auprès des entreprises et doivent s’assurer de la qualité des formations dispensées. Le projet de loi regroupe plusieurs Opca par filières économiques dans les opérateurs de compétence, en leur donnant des missions plus larges.  |
| RNCP | Le répertoire national des certifications professionnelles regroupe les diplômes et les titres à finalité professionnelle, qui y sont classés par domaine d’activité et par niveau. Les CQP peuvent également y être enregistrés. Le projet de loi modifie les conditions d’enregistrement des diplômes et titres professionnels. |
| SOCLE DE CONNAISSANCE ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES (CLÉA) | C’est la première certification professionnelle élaborée et mise en œuvre par les partenaires sociaux. Ce socle se définit comme « l’ensemble des connaissances et des compétences qu’il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Il se compose de sept domaines de connaissances et de compétences indissociables. L’acquisition du socle facilitera l’employabilité de millions d’individus.  |
| VAE | La validation des acquis de l’expérience permet de faire reconnaitre son expérience afin d’obtenir un diplôme, un titre ou un CQP. Le CPF offre la possibilité au salarié d’être accompagné dans son parcours de VAE.  |