



Expertise comptable  
et conseil aux IRP

# RÉFORME DE LA FORMATION : QUEL BILAN POUR CE PREMIER ANNIVERSAIRE ?

**Marie-Laure BILLOTTE**  
mlbillotte@3econsultants.fr

**Charlotte LEFEBVRE**  
clefebvre@3econsultants.fr

29 avril 2020

Réformant l'apprentissage et la formation, la loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel a été promulguée le 5 septembre 2018. Il a ensuite fallu attendre quelques mois la publication des nombreux décrets d'application que son déploiement exigeait. Si certains dispositifs en sont encore aujourd'hui au stade du lancement et ne sont donc pas matière à bilan, une grande partie des transformations que la loi visait a été mise en œuvre dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et peut donc aujourd'hui faire l'objet d'une première analyse. Parmi ces dispositifs sur lesquels la loi mettait particulièrement l'accent : l'apprentissage, le compte personnel de formation, la formation en situation de travail (FEST), le projet de transition professionnelle (se substituant au CIF) et le dispositif de promotion par l'alternance (PRO A).

## I. L'apprentissage, un rebond lié à la réforme ?

### Rappel des modifications apportées par la loi du 5 septembre 2018

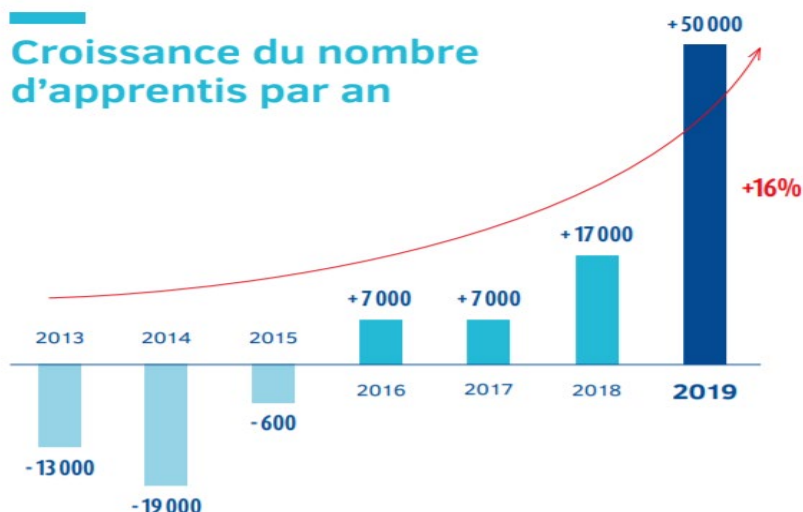
- Limite d'âge d'accès à l'apprentissage repoussée à 29 ans (au lieu de 25 ans) ;
- Durée minimale du contrat réduite à 6 mois au lieu d'un an ;
- Possibilité d'adapter la durée du contrat par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ;
- Entrée en apprentissage possible à tout moment dans l'année ;
- Possibilité de déroger à la limite hebdomadaire et journalière de la durée du travail des apprentis mineurs pour des secteurs d'activité spécifiques (bâtiment, travaux publics) ;
- Simplification des modalités de rupture de contrat de travail ;
- Objectif de 15 000 apprentis bénéficiaires de mobilités internationales par an ;
- Revalorisation de 30 euros nets par mois des rémunérations pour les moins de 21 ans ;
- Aide de 500 € pour passer le permis de conduire ;
- Simplification de la gestion administrative des aides pour les entreprises de moins de 250 salariés (différentes aides regroupées en une) ;
- Libéralisation de l'offre d'apprentissage avec la suppression de la convention régionale de création (= il est désormais possible pour les entreprises de créer leur propre CFA sous certaines conditions).

### a) L'apprentissage progresse très fortement en 2019, au moins quantitativement

En février, la ministre du travail Muriel Pénicaud présentait, très satisfaite, les chiffres de l'apprentissage pour 2019. Pour mémoire, la réforme avait pour but de développer cette modalité de formation, notamment en facilitant la création de Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Et sur ce point, il est indéniable qu'elle a déjà produit d'importants effets : le nombre total de CFA augmente ainsi en 2019 de moitié environ avec plus de 500 créations (dont 61 par des entreprises).

Parallèlement à cette évolution du nombre de CFA, le bilan au niveau du nombre d'apprentis est également quantitativement positif : une augmentation du nombre total d'apprentis en formation dans le secteur privé de 4.9 % par rapport à 2018 ; une augmentation du nombre de nouveaux contrats au premier trimestre de 8.4 % par rapport à la même période 2018 ; un nombre d'apprentis au 30/06/2019 record (458 000 contre 437 000 un an plus tôt).

Force est donc de constater qu'il se passe quelque chose au niveau de l'apprentissage...



Source : Infographie issue du dossier de presse « l'apprentissage en 2019 », Ministère du Travail

#### DU CÔTÉ DES APPRENTIS :

- Au premier semestre 2019, 58 885 jeunes sont entrés en apprentissage (+8.4 % par rapport à 2018)
- La hausse des apprentis dans le secteur privé est de +4.9 % depuis juin 2018
- On dénombre 458 000 apprentis au 30 juin 2019, un chiffre record

## b) Polémique autour des origines de ce succès

Cependant, au-delà de ces chiffres, la présentation de la ministre a suscité de vives réactions puisque les régions lui ont disputé l'origine de ces bons résultats. Ainsi, dans une tribune publiée dans le Figaro le 3 février 2020, 12 présidents de région ont déploré la décision de l'Etat d'assumer désormais lui-même la politique d'apprentissage qui leur était auparavant confiée. Ils ont souhaité en outre modérer l'enthousiasme de la ministre en soulignant que l'apprentissage étant jusque-là leur prérogative, les résultats constatés pour 2019 étaient peut-être également liés aux politiques régionales mises en place depuis plusieurs années. "Les régions ont financé l'apprentissage à hauteur de 9 milliards d'euros sur les cinq dernières années, dont près d'un milliard d'investissement" ont-ils rappelé. Les régions estiment enfin que la réforme favoriserait l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, et non dans les formations de niveau BTS et BAC Pro. Or, si l'augmentation du nombre d'apprentis concerne effectivement en premier lieu les niveaux supérieurs, on constate tout de même que le nombre d'apprentis en CAP/BAC PRO augmente de 8 % en 2019.

Au-delà de la polémique, on peut penser que la simplification engagée accentue (logiquement) une dynamique, commencée avant la réforme, et caractérisée par un retour à la croissance de l'apprentissage après plusieurs années de recul et de stagnation. À terme, une analyse devra cependant être faite des impacts de la réforme sur la qualité des enseignements -notamment du fait de l'émergence de nouveaux acteurs sur le marché-, mais également de l'évolution des CFA historiques qui devront nécessairement se "réinventer" pour faire face à une concurrence nouvelle.

### c) Le contrat de professionnalisation souffre de l'essor de l'apprentissage

Parallèlement à cette évolution de l'apprentissage, on constate que le dispositif du contrat de professionnalisation marque le pas, sans trop de surprise. Le contrat de professionnalisation représentait avant la loi un type de formation en alternance souvent plus onéreux (niveau de salaire supérieur, aides moindres) mais avec une offre plus souple et mieux adaptée aux demandes des entreprises. À présent qu'il est devenu plus facile de créer un CFA, et que les contraintes liées à l'apprentissage ont été assouplies, ces avantages s'effritent. De fait, selon les chiffres du ministère, les 5 premiers mois 2019 ont vu une quasi-stagnation du nombre de nouveaux contrats de professionnalisation, qui contraste avec les 12.5 % d'augmentation enregistrés en 2018. Si on regarde de plus près, le diagnostic d'une substitution avec l'apprentissage se confirme : ce sont les contrats de professionnalisation destinés aux jeunes (en gros les trois quarts du total) qui reculent (-4.9 % sur janvier-mai 2019 par rapport à janvier-mai 2018). Les contrats de professionnalisation "adultes", destinés aux demandeurs d'emploi et qui n'ont pas d'équivalent "apprentissage", ont, eux, progressé de 14 %.

## II. Compte personnel de formation (CPF) : un développement tardif de l'application WEB (novembre 2019) rend difficile l'élaboration d'un premier bilan

### Rappel des modifications apportées par la loi du 5 septembre 2018

- Le CPF n'est plus valorisé en heures mais en euros (500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros (800 et 8 000 euros pour les personnes non qualifiées ou handicapées) ;
- Lancement d'une application web pour utiliser ses droits CPF individuels ;
- Le CPF permet d'accéder à toutes les certifications du répertoire national des certifications (environ 10 000 certifications accessibles).

Avant la réforme, l'utilisation de son CPF obligeait la personne concernée à constituer un dossier papier, à contacter son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA, devenu depuis OPCO), et à effectuer de nombreux échanges courriers avec des financeurs intermédiaires. En prévoyant le développement d'une **application web dédiée**, permettant à chacun d'utiliser son compte pour trouver sa formation et de la financer directement (soit en utilisant son CPF, soit en complétant avec sa carte bancaire), la réforme se donnait comme objectif, concernant le CPF de :

- Faire décoller le compte personnel de formation. En effet, ce dispositif n'est pas nouveau. Il existe depuis 2015. Or, les chiffres publiés l'an dernier par la Dares montrent qu'en 2018 (soit trois ans après son lancement), le compte personnel de formation n'avait été utilisé que par 1,7 % des salariés du privé.
- "Démocratiser" l'usage du CPF. Toujours selon l'étude de la Dares, les diplômés du supérieur sont pour le moment majoritaires parmi les utilisateurs du CPF alors qu'ils sont minoritaires par rapport à l'ensemble des salariés : 2.7 % des cadres et professions intellectuelles supérieures avaient utilisé leur CPF en 2018, contre 2.3 % des employés, 1.1 % des professions intermédiaires et 1 % des ouvriers.

Cette application "moncompteformation" n'a été finalement lancée qu'en novembre 2019. Il est donc trop tôt pour faire un réel état des lieux qualitatif du déploiement du CPF "nouvelle formule".

Certains constats émergent cependant :

- ➔ En avril 2020 et donc 5 mois après la sortie de l'application, 1.14 million de français l'avait téléchargée, ce qui peut paraître beaucoup mais qui reste faible par rapport aux 28 millions d'ayant-droits potentiels répertoriés par la Caisse des Dépôts et au regard de la campagne de communication qui a accompagné son lancement. L'objectif "décollage" n'est donc pas encore tout à fait au rendez-vous.
- ➔ **En revanche, sur l'aspect "démocratisation", il est intéressant de constater que** les ouvriers et employés représentent 67 % des salariés ayant entamé un parcours de formation via cette application. Ce qui augurerait d'un gros changement. A mi-janvier 2020, sur 3 224 diplômes proposés dans l'application, la répartition était la suivante :
  - Sans niveau spécifique : 1 567
  - Niveau V (CAP, BEP) : 288
  - Niveau IV (BP, BT et BAC) : 328
  - Niveau III (BTS, DUT) : 355
  - Niveau II (Licence, Master 1) : 356
  - Niveau I (Master 2 et au-delà) : 330

Pour compléter cette analyse, il serait utile d'avoir des éléments concernant le rôle joué par les entreprises dans le recours au CPF par les individus : en effet, les entreprises, confrontées à une diminution des prises en charge dont elles pouvaient bénéficier avant la réforme, ont pu "pousser" leurs salariés vers le dispositif CPF. La loi leur en donne d'ailleurs le droit à travers la possibilité de co-construire le CPF avec leurs salariés via des abondements, un accord d'entreprise ou de branche pouvant être conclu sur le sujet. A ce jour, aucune étude n'est encore sortie sur le sujet et la plateforme, telle qu'elle existe aujourd'hui, ne permet pas encore le recensement de toutes les possibilités d'abondement (cela devrait être le cas à partir de mi 2020). La crainte est forte pour certains acteurs de la formation permanente que le CPF ne soit détourné de son objectif initial pour permettre le financement de formations relevant en théorie du plan de développement des compétences.

Il s'agit donc d'un véritable **changement du marché de la formation** : auparavant les achats de formation étaient réalisés par les pouvoirs publics, les entreprises ou le Fongecif. Désormais, c'est l'individu qui est l'acheteur à travers cette plateforme et qui supportera le cas échéant une partie des coûts et les risques liés aux annulations éventuelles. **La formation via le CPF risque de devenir un bien de consommation comme un autre.**

A ce titre, nous ne saurions trop recommander à chacun de lire soigneusement les **Conditions Générales d'Utilisation** qui tiennent lieu de convention de formation entre les usagers et les organismes de formation et qui traitent des engagements réciproques relatifs aux conditions de choix et d'exécution des actions de formation, afin que chacun s'engage en toute connaissance de cause.

Il y est notamment mentionné que *"Le Stagiaire reconnaît être seul responsable du choix de ses formations. Il lui appartient de vérifier qu'il a bien les connaissances initiales requises pour suivre chacune des sessions auxquelles il s'inscrit, l'Organisme de formation ne pouvant être tenu pour responsable d'une éventuelle inadéquation entre la formation suivie et le niveau des Stagiaires. Dans le cadre de l'utilisation du service de formation, le Stagiaire prend les engagements exposés ci-après :*

*Participer à la Session de formation : le Stagiaire s'engage à participer à la Session de formation à laquelle il est inscrit, sous réserve de l'exercice de son droit de rétractation et hors cas de force majeure dûment justifiés mentionnés à l'article 6.2 [...]"*

## A noter

- **1 040 euros** : c'était le montant moyen, fin octobre 2019, des sommes disponibles sur les comptes personnels de formation (CPF) des 28 millions de Français y ayant droit, selon la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Mais seulement 16 % des salariés ont déclaré leurs droits DIF et ils ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour le faire. Fin octobre, 1,3 million de salariés disposaient de la somme maximale possible sur un compte, soit 3 240 euros. 500 euros seront versés sur tous les comptes, activés ou non, mi-avril 2020, au titre des droits 2019.
- **2 130 euros** : c'est le coût moyen des formations disponibles via la nouvelle application. Mais les formations validées depuis novembre 2019 ont coûté moins, 1 190 euros en moyenne. Selon la CDC, 10 des bénéficiaires ont payé de leur poche pour ces formations. En 2018, donc avant la réforme, le coût moyen d'une formation suivie en utilisant son CPF était de 2 400 euros. Mais la plupart étaient co-financées par les OPCA, qui ont progressivement interrompu leur apport en 2019. De plus, le découpage en blocs de compétences (ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées) introduit par la loi CAP n'est certainement pas étranger au fort recul du coût moyen d'une formation souscrite via l'application. Le TOP 5 des formations sollicitées sont le Permis B, les formations en langues, les actions de formation destinées aux créateurs et repreneurs d'entreprise, l'accompagnement de la VAE et le TOSA (compétences informatiques et digitales).

### III. Pro A : en attente d'accords de branche

---

PRO A est un dispositif créé par la loi Choisir son Avenir Professionnel, qui vise à former en alternance des salariés en poste. Il doit permettre à un salarié de se qualifier, de changer de poste ou de bénéficier d'une promotion professionnelle, en se formant ou en faisant une VAE (validation des acquis de l'expérience) pour acquérir une certification. Il est réservé aux salariés en CDI dont la qualification est inférieure à un niveau Licence et remplace la période de professionnalisation que le gouvernement accusait de dérive quant aux objectifs et au public. L'avantage pour les employeurs, au-delà de la montée en compétences de leurs salariés, est que les salaires des personnes en formation dans ce cadre peuvent être pris en charge par un organisme dédié (OPCO).

Ce dispositif, bien que lancé en janvier 2019 ne peut faire l'objet d'un véritable bilan à l'heure actuelle : en effet, la liste des certifications (et donc des formations) accessibles via PRO A doit être établie par accord de branche étendu. Il faut donc attendre que les branches aient négocié des accords et que ceux-ci soient étendus (= validés par le ministère du travail) pour pouvoir déployer ce dispositif au sein d'une entreprise. A ce jour, un certain nombre de branches ont déjà conclu des accords<sup>1</sup>, mais elles restent minoritaires.

### IV. AFEST : un dispositif dont le déploiement sera difficile à évaluer

---

La formation en situation de travail (Fest) est une modalité de formation qui existe depuis longtemps hors de tout cadre formel. La loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel a changé radicalement la donne, puisqu'elle reconnaît légalement cette modalité pédagogique en stipulant qu'une action de formation "*peut être réalisée en situation de travail*". Ce dispositif, ou cette possibilité étant dans les mains des entreprises, il sera très difficile de dresser un bilan de son utilisation. Rappelons toutefois s'il en était besoin qu'une formation FEST doit répondre à un certain formalisme et suivre plusieurs étapes :

1. Analyse de l'activité de travail (les compétences à atteindre dans le cadre de l'Afest doivent être identifiées) ;
2. Préparer l'environnement de travail
3. Désigner un tuteur (qui peut bénéficier d'une formation en amont)
4. Elaborer des séquences réflexives (pour évaluer l'activité réalisée par rapport aux objectifs fixés) ;
5. Évaluer les acquis de la formation (pour analyser des écarts entre l'attendu et le réalisé de chaque mise en situation) ;
6. Les preuves : des preuves de réalisation doivent pouvoir être présentées.

---

<sup>1</sup> Aide, accompagnement, soins et services à domicile ; Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ; Immobilier : administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers ; Institutions de retraite complémentaire (personnel) ; Navigation intérieure : personnel sédentaire, transport de marchandises ; Notariat ; Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ; Papiers-cartons : production et transformation ; Services de l'automobile

## V. CPF Projet de transition professionnelle : un dispositif à suivre de près

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, suite à la réforme de la formation, le Congé individuel de formation (CIF) a laissé place au "CPF-Projet de transition professionnelle (CPF-PTP)". C'est un dispositif qui vise les mêmes objectifs que le CIF à savoir permettre aux actifs de **se reconvertir et de faire évoluer leur carrière** en leur donnant la possibilité de se faire financer des formations certifiantes longues. L'une des principales différences entre les deux dispositifs cependant, c'est que le CPF PTP exige que la personne concernée montre son engagement dans le projet en mobilisant son CPF en préalable à toute demande d'abondement supplémentaire : le projet de transition professionnelle et les financements qu'il sous-tend ne viennent qu'en complément du CPF de la personne.

Près d'un an après sa mise en place, difficile de dresser un bilan, car les acteurs chargés de la gestion de ce dispositif ont également été fortement impactés. Ainsi, les Fongecifs, ont disparu au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour laisser place aux Associations Transitions Pro régionales (cf. liste infra). Ces associations ont pour mission d'étudier les dossiers qui leur sont présentés par les actifs, et de les accepter ou non en fonction de leur pertinence au regard de priorités nationales (niveau de qualification du demandeur, catégorie socio-professionnelle, taille de l'entreprise employeuse...) et régionales (cohérence du projet, pertinence du parcours de formation, perspectives d'emploi...).

Il faudra donc sans doute attendre le projet de loi de finances 2021 et son jaune budgétaire pour bénéficier d'un premier bilan, très attendu, car le CIF était un dispositif apprécié et qui rencontrait un vrai succès (il bénéficiait à environ 40 000 personnes par an selon la Cour des Comptes, plus d'un million de personnes ayant suivi une formation en CIF depuis sa création). De tous les outils de la formation professionnelle, il était sans doute celui qui respectait le mieux les priorités de ciblage : le CIF était en effet attribué à des ouvriers et des employés dans environ 4 cas sur 5, pour des formations de l'ordre de 800 heures, les salariés de PME de moins de 50 salariés, représentant 53 % des bénéficiaires.



## Liste des associations de transition pro-régionales en charge de l'analyse des dossiers de transitions pro

Région	Adresse	Téléphone
BOURGOGNE - FRANCHE COMTÉ	Antenne de Dijon : 6 rue Ez Penottes - 21000 Dijon	03 80 53 22 44
	Antenne de Besançon : 15 rue Xavier Marmier - 25000 Besançon	03 81 52 82 83
BRETAGNE	1a allée Ermengarde d'Anjou CS 14440 - 35044 Rennes Cedex	02 99 29 72 53
CENTRE-VAL DE LOIRE	931 rue de Bourges - 45130 Olivet	02 38 49 35 35
CORSE	28 avenue Colonel Colonna d'Ornano - Imm. Sampolo Bat A - 20000 Ajaccio	04 95 20 57 79
GRAND EST	6 rue Cyfflé - le Trident 54 000 Nancy	03 26 03 10 10
GUADELOUPE	73 lotissement les hauts de Blachon 97122 Baie Mahault	05 90 32 10 33
GUYANE	971 route de Montjoly 97354 Remire-Montjoly	05 94 35 75 87
HAUTS-DE-FRANCE	9, rue de l'Abbé Stahl 59846 Marcq en Barœul Cédex	03 59 61 62 63
ÎLE-DE-FRANCE	Espace conseil, place Johann Strauss 75010 Paris	01 44 10 58 58
MARTINIQUE	1 avenue Louis Domergue Montgéralde 97201 Fort de France Cedex	05 96 38 29 42
MAYOTTE	La Maison des services publics au sein des bureaux du GIP CARIF OREF 97680 Combani	
NORMANDIE	15 Avenue de Cambridge	02 35 07 95 55
	Zone CITIS - Immeuble Les Managers CS 50250	02 31 46 26 46
	14209 Hérouville-Saint-Clair Cedex	
NOUVELLE AQUITAINE	Siège social Bordeaux : Les Bureaux du Lac II – Immeuble M – rue Robert Caumont – 33 000 Bordeaux	
	Site de Limoges : 25 cours Jean Pénicaud 87000 Limoges	09 72 61 55 50
	Site de Niort : 31 avenue de Verdun 79000 Niort 4 rue Giotto 31526 Ramonville-Saint-Agne Cedex	
OCCITANIE	10 rue Robert Schuman – Parc d'activité de la Peyrière – 34433 Saint-Jean-de-Védas	05 62 26 87 87
PACA	21 Bis rue des Phocéens – 13002 Marseille	04 91 13 93 80
PAYS DE LA LOIRE	9 boulevard Alexandre Millerand BP 20135 - 44201 Nantes Cedex 2	0810 19 16 80
RÉUNION	5 rue André Lardy, bât C Zone d'affaires La Mare 97438 Sainte-Marie	02 62 94 03 84

## Conclusion

---

- ➔ Ce premier bilan à date laisse donc présager d'encourageantes perspectives notamment pour ce qui touche l'apprentissage et le CPF.
- ➔ Pour autant, bien que les chiffres communiqués soient favorables, il convient de les tempérer pour plusieurs raisons : d'une part, ils sont souvent l'héritage d'un travail de fond amorcé depuis plusieurs années, d'autre part ils restent très quantitatifs et ne permettent pas d'envisager la réalité du déploiement de cette réforme au sein des entreprises. Enfin, l'année 2019 était une année transitoire, sans doute peu représentative des chiffres qui seront constatés en année "de croisière".
- ➔ Pour toutes ces raisons, un nouveau point d'ici la fin de l'année 2020 sera nécessaire...

## **3E Consultants**

*1 avenue Foch - BP 90448  
57008 Metz Cedex 1  
Tél : 03.87.17.32.60*

*15 rue du Faubourg Montmartre  
75009 Paris  
Tél : 01.55.28.37.60*