



Séminaire

“Formation professionnelle : vers une nouvelle société de compétences”

140 directrices et directeurs d'EPLEFPA, 140 directrices et directeurs de CFA/CFPPA, de lycées maritimes, 50 représentants des DRAAF, SRFD, et des représentants des organisations professionnelles se sont réunis 17 et 18 octobre 2018 à l'Université Paris-Sorbonne – site de Jussieu pour réfléchir, partager et échanger sur la loi du 5 septembre “pour la liberté de choisir son avenir professionnel” et sa mise en œuvre dans les établissements publics d'enseignement agricole.

OUVERTURE DU SÉMINAIRE

Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche a introduit ce séminaire en soulignant l'importance et l'enjeu de cette loi pour le ministère de l'agriculture et l'enseignement agricole : enjeu pour le secteur de l'agriculture et de l'alimentation, qui souffre sur certains emplois d'une faible attractivité, enjeu pour l'enseignement agricole qui accueille près de 34 000 apprentis.

La loi a été élaborée dans un pas de temps rapide, et ses décrets d'application doivent être pour grand nombre d'entre eux finalisés et entrer en vigueur le 1er janvier 2019. L'objectif de ce séminaire est d'apporter des éléments techniques sur les transformations introduites par la loi concernant l'apprentissage et la formation professionnelle continue et bénéficier du regard croisé et de l'éclairage des différents acteurs qui interviennent aujourd'hui et demain dans leur gouvernance.

INTERVENTION DE ROMAIN PIGEAUD, CENTRE INFO

La loi du 5 septembre transforme fondamentalement le dispositif de l'apprentissage et parachève en quelque sorte la réforme de la formation professionnelle continue engagée à travers les lois de 2014 et 2016. Afin d'illustrer les changements à l'œuvre il cite trois éléments symboliques de cette loi :

- ▶ Le rapprochement des financements à travers la création d'une enveloppe commune,
- ▶ La compétence, élément clé, fondateur, capital pour l'acteur final et pour l'entreprise,
- ▶ Le rôle central des branches et de l'opérateur de compétences, son bras armé.

L'action de formation, simplifiée et ouverte sur des modalités nouvelles (en situation de travail, à distance),

- ◆ La simplification du plan de formation des entreprises,
- ◆ Le CPF démonétisé, désintermédié, plus incitatif, simplifié avec une information facile, et la possibilité de s'inscrire directement, la suppression des listes éligibles,
- ◆ La création du CPF transition professionnelle,
- ◆ La création de la PRO A, visant la préparation d'un diplôme ou titre ou certification de branche sur le lieu de travail ou la reconversion professionnelle,
- ◆ L'application du statut d'organisme de formation à l'apprentissage,
- ◆ L'obligation d'une certification qualité pour les OF,
- ◆ Le contrat d'apprentissage (modulation de sa durée, rupture) simplifié,
- ◆ Le coût de formation des contrats déterminé par les branches,
- ◆ L'âge de l'apprenti (de 16 à 29 ans révolus),
- ◆ La contribution unique de formation professionnelle et de l'apprentissage,
- ◆ Les OPCA regroupés en filières économiques et transformés en OPCO avec de nouvelles missions dont celles d'accompagner les branches dans les travaux relatifs aux besoins en compétences des entreprises et d'assurer le financement de l'alternance,
- ◆ La fin de l'autorisation préalable de l'ouverture d'une formation par l'organisme de formation, avec la possibilité désormais lorsqu'un OF a un projet de formation avec des entreprises accueillant des apprentis de le mettre en œuvre très rapidement,
- ◆ La gouvernance : France compétences regroupe le COPANEF, le FPSPP, le CNEFOP et la CNCF visant un travail plus collaboratif.

Deux régions, deux stratégies régionales différentes

- ▶ Celle de la Bourgogne Franche-Comté, pour qui la stratégie n'est pas encore arrêtée, met en avant la plus-value d'une organisation en réseau des CFA/CFPPA de façon à renforcer le travail collectif des centres et construire des réponses mutualisées, organisées sur le territoire, aux attentes des entreprises, des branches des jeunes et des familles, enfin être réactif. Dans ce fonctionnement le rôle pivot de l'animateur de réseau est fondamental.
- ▶ Celle de la région Auvergne Rhône-Alpes qui jouit d'une structuration déjà en place à travers un CFA régional qui maille le territoire. Renforcer cet appareil en identifiant les potentiels de développement avec les partenaires professionnels, adapter l'organisation pédagogique, réfléchir complémentarité des voies de formation, accompagner les centres dans le processus d'adaptation sont quelques-uns des axes de travail engagés par la région.

Les deux directeurs régionaux, Vincent Favrichon et Michel Sinoir ont souligné la nécessité de reconstruire une modalité de régulation régionale avec l'ensemble des acteurs : branches, conseil régional, autorité académique. Pour cela le contrat de plan de développement régional des formations et de l'orientation professionnelle demeure un levier et un outil pertinent et important.

Analyse des stratégies régionales

L'analyse des stratégies régionales montre que l'ensemble des régions a engagé une réflexion collective avec les établissements et centres de formation depuis l'été afin de s'appropriier le nouveau cadre introduit par la loi, ses différentes mesures et élaborer une feuille de route permettant aux centres de s'en emparer pleinement.

La présentation du Cabinet Amnyos met en exergue les atouts dont jouissent les EPLEFPA en phase avec les intentions de la loi et qui seront facilitateurs mais aussi les contraintes qui peuvent constituer des freins. Les atouts sont non seulement l'expérience de la pédagogie de l'alternance mais aussi désormais et indéniablement les pratiques pédagogiques qui donnent la possibilité de construire des parcours adaptés à un profil, un individu, d'une durée variable telles que la modularisation, le positionnement. Ces pratiques sont mises en œuvre dans les CFPPA et permises par la structuration des diplômes en UC et en blocs de compétence. Elles font appel à de l'ingénierie de formation indispensable.

Les DRAAF s'accordent également sur le fait que la structuration de l'EPLEFPA dispensant les trois voies de formation, scolaire, apprentissage et formation professionnelle continue est aussi un point fort si tant est que des synergies soient mises en place entre les centres. La loi invite à décloisonner ces trois voies, à s'autoriser à innover en terme de parcours de formation, en jouant leur complémentarité ou en terme de pédagogie en mixant les publics.

Les stratégies montrent que la loi touche l'ensemble des volets du fonctionnement des centres avec un impact conséquent sur les CFA : gestion des moyens induit par la gouvernance et le financement au contrat, gestion des ressources humaines, formateurs et personnels sur les fonctions support. Ces changements sont générateurs d'inquiétudes fortes qui sont remontées à travers les témoignages et la synthèse. Toutes les stratégies s'accordent sur la nécessité et l'importance du plan d'accompagnement.

Inquiétudes également face à une libéralisation possible du marché générant des concurrences entre public et privé, éventuellement entre établissements publics. Les DRAAF en tant qu'autorités académiques entendent maintenir une régulation et y participer aux côtés des Régions, et avec les branches.

Madame Stéphanie Pernod-Beaudon, vice-présidente de la région Auvergne-Rhône-Alpes a rappelé l'enjeu de l'apprentissage pour le développement économique des territoires, et pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, et l'importance que cette voie de formation revêt pour les régions. Elle a insisté sur la volonté du conseil régional de continuer à jouer un rôle actif dans la promotion de cette voie et sa gouvernance à travers les deux volets de la loi dévolues aux régions, le financement des investissements dans les CFA, le cofinancement du contrat pour les territoires ruraux. Enfin elle souligne le rôle clé du CPRDFOP qui doit demeurer l'instrument de concertation et de régulation entre les acteurs.

L'intervention des deux ministres, Didier Guillaume, ministre de l'agriculture et de l'alimentation et Muriel Pénicaud, ministre du travail a été assurément un temps fort du séminaire apprécié et salué par l'ensemble des participants.

Didier Guillaume a exprimé sa volonté de placer l'enseignement agricole et notamment la réforme de l'apprentissage comme une priorité de son ministère en soulignant l'excellence de ce dispositif. Cette réforme est pour lui essentielle et il a invité les établissements à saisir les opportunités qu'elle offre, à aller plus loin en augmentant le nombre d'apprentis accueillis. Il veut saluer le travail remarquable des formateurs et s'est montré attentif à ce que cette réforme permette de conforter le modèle des établissements d'enseignement agricole. Il a annoncé le plan d'accompagnement qui sera mis en place par la DGER.

Muriel Pénicaud a rappelé que cette réforme était au cœur des priorités et de l'action du gouvernement. C'est un élément clé de la mandature. Dans un monde qui évolue très rapidement le pari de la compétence est un pari essentiel. La compétence qui participe à l'épanouissement de la personne, et à son insertion professionnelle. Elle sait que l'enseignement agricole est depuis longtemps innovant dans les domaines de la FPC et de l'apprentissage et que les EPLEFPA fonctionnent depuis longtemps en

campus des métiers. A bien des égards l'enseignement agricole a été pionnier. Elle a souligné la part significative que ce dispositif occupe dans le recrutement des apprentis et la remarquable croissance des effectifs d'apprentis dans le supérieur. Elle a salué les efforts accomplis par l'EA à ce titre.

Les défis qui sont face à l'EA et qu'il faut relever ensemble : la faible attractivité des métiers des secteurs agricole et alimentaire. Beaucoup de jeunes s'interdisent de s'y orienter. Il faut travailler sur ce sujet.

Elle a présenté la loi, sa philosophie et les différentes mesures dont elle l'invite l'EA à s'emparer.

En préalable, la loi pose le postulat que l'apprentissage est une voie qui a autant de valeur que les autres et qu'il faut arrêter d'opposer l'une à l'autre. Ses objectifs sont les suivants

Mettre la branche et les professionnels au cœur du dispositif en leur accordant une plus grande place et responsabilité dans la construction des diplômes qui va jusqu'à une co-construction des diplômes.

Lever les freins pour faciliter l'accès à l'apprentissage, la signature du contrat d'apprentissage : freins administratifs par la suppression de l'enregistrement, la possibilité de signer un contrat tout au long de l'année, de moduler sa durée en fonction des acquis, de l'expérience du jeune, de son profil. La décision est dorénavant dans les mains du jeune, de l'entreprise et du CFA.

Elle a insisté sur l'accès des jeunes en situation de handicap dans le dispositif de l'apprentissage qui constitue un volet de la loi important. Chaque CFA devra désigner un référent handicap.

Du point de vue de l'entreprise les verrous sont également levés : simplification des aides versées directement à l'entreprise.

Pour les jeunes, augmentation de l'âge limite, aide à la mobilité (pour le permis de conduire), simplification de la procédure de rupture du contrat,

Pour les CFA, suppression de l'autorisation d'ouverture ou de fermeture de formations par les conseils régionaux. Le principe est que dès qu'il y a un accord entre entreprise, jeune et CFA le financement est systématique et versé rapidement. Les CFA devront justifier d'une certification qualité et diffuser leurs taux d'insertion et résultats aux évaluations et les porter à la connaissance des familles.

Concernant le coût contrat, ce dernier sera défini à partir de l'expérience des CFA. Il sera fixé début février. Et Les CFA seront sollicités par leur OPCO.

Les CFA à petits effectifs présents dans les zones rurales sont pris en compte à travers la dotation de 250 M€ dont la gestion incombe aux Régions.

Elle annonce le lancement des appels à projets des "prépa-apprentissage" dont l'objectif est de dispenser aux jeunes des savoirs être professionnels et les savoirs de base qui leur manquent pour s'engager dans cette voie.

L'orientation est un sujet majeur pour l'EA. Un travail interministériel a permis de faire bouger les lignes : attribution de 54 heures de la 4ème à la terminale pour accompagner les élèves dans leur projet d'orientation.

Elle invite les directeurs à s'emparer de cette loi en la considérant non pas seulement comme un nouveau cadre ou de nouvelles opportunités mais également comme un enjeu républicain et les incite à aller chercher des publics éloignés voire écartés de cette voie de formation, en situation de handicap ou les jeunes des quartiers difficiles des villes. Il en va de la réussite de cette loi qui s'adresse à tous et qui vise avant tout à réinsérer les jeunes actuellement sans emploi, sans formation, sorti de tout dispositif.

La parole est à la suite donnée aux professionnels et aux branches invités à apporter leur regard sur cette loi. Cette séquence est illustrée par le témoignage d'une cheffe d'entreprise.

Pour Maria Pelletier, présidente directrice générale de l'entreprise Moulin Marion, son entreprise a d'emblée misé sur l'accueil d'apprentis pour anticiper les évolutions réglementaires, ou techniques pour également développer l'activité de l'entreprise. La formation et l'encadrement des apprentis, qui vont du niveau V au niveau ingénieur sont ancrés dans la culture et partie prenante du moteur, du management de l'entreprise ; On pourrait dire que l'entreprise a fait de la gestion des compétences un volet essentiel de son activité et son développement. Au-delà de la plus-value en terme de recrutement et d'adéquation avec les besoins de l'entreprise, elle considère l'accueil, la formation et l'accompagnement éducatif des jeunes comme une responsabilité sociétale de l'entreprise.

La table ronde regroupant des représentants des organisations professionnelles, employeurs et salariés de l'agriculture (ANIA – FNSEA – UNEP – OPCALIM – FAFSEA – SNCEA/CFE-CGC – CFDT) et un représentant des chefs de SRFD a été l'occasion d'échanges riches traduisant la volonté partagée de mener de front cette réforme d'une façon constructive et régulée au service des jeunes et des entreprises. Ils mesurent l'enjeu et la complexité de cette nouvelle responsabilité et les changements profonds qu'elle induit pour leurs structures et celles des CFA. Le travail est conséquent, en cours, toutes les incertitudes ne sont pas levées mais ils entendent relever ce nouveau défi qui met en valeur la gestion des compétences et l'expression des besoins des entreprises. A été souligné le paradigme

TABLE RONDE

nouveau que cette loi introduit : on part des besoins des entreprises et non plus de l'offre de formations. Il a été question dans cette table ronde des observatoires des métiers, de leur rôle clé dans cette nouvelle donne. Ces observatoires devront développer une expertise sur l'évolution des métiers, à la fois les grandes tendances mais aussi les regarder finement les changements à l'œuvre au sein même des situations de travail.

La dernière table ronde a permis de saisir l'expression de directeurs, directrice d'EPLEFPA, de CFPPA et de CFA. A travers leurs regards croisés émergent des premières analyses, regards sur les atouts et fragilité, et les perspectives pour les mois qui viennent. Parmi eux peuvent être relevés quelques points saillants de cet échange :

La loi génère des inquiétudes de la part des personnels en EPLEFPA. Elle bouleverse certes, est refondatrice et en cela remet nécessairement en cause les fonctionnements actuels. La structuration en EPLEFPA est un atout dans cette recomposition car elle autorise une organisation pédagogique souple, fluide entre les voies de formation, transversale sur l'EPLEFPA. Encore faut-il s'en emparer et le mettre réellement en place. Cela nécessite une volonté, un projet d'établissement qui le prévoit, un véritable dialogue et travail en commun en s'appuyant sur le CEF (conseil de l'éducation et de la formation). Donner du sens, faire de cette réforme un enjeu républicain et ne pas le réduire à un "business" est primordial si l'on veut convaincre les personnels et les entraîner.

Les leviers sont assurément la capacité d'individualiser, modulariser, mixer les cursus, les parcours, les publics, la digitalisation. Par ailleurs, le cœur de métier de l'EPLEFPA, la formation évolue vers la notion d'offres de service qui se décline en trois pôles : la formation, l'évaluation et la construction de parcours d'une part, l'accompagnement dès l'orientation y compris l'hébergement, l'insertion la prise en charge du handicap, d'autre part, enfin le développement d'une certification qualité.

D'une manière générale les modalités de fonctionnement et de pilotage induites par la loi pour l'apprentissage sont proches de celles déjà en place dans les CFPPA. Le cahier des charges pédagogique, administratif converge vers celui de la formation professionnelle continue. C'est un changement culturel et pour les formateurs de CFA, l'accompagnement au changement est un impératif.

Le travail en réseau est à conforter. La communication autour de la plus-value de l'enseignement agricole est à conduire, la mise en place d'une stratégie de fidélisation, de marque d'école ont été évoquées. Enfin l'impérieuse nécessité de réguler au niveau régional a été soulignée.

LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES EPLEFPA ET DE LEURS PERSONNELS

Adeline Croyère, sous-directrice des politiques de formation et d'éducation a annoncé la mise en place et le financement d'un plan d'accompagnement visant l'appropriation de la loi et sa mise en œuvre. Ce plan se déroule sur trois années, il bénéficie d'un financement national à travers le dispositif national d'appui, et d'un financement régional sur le BOP déconcentré.

Ce plan mobilisera au niveau national l'équipe de Agrosup Dijon/Eduter ingénierie, l'expertise notamment de l'inspection de l'enseignement agricole. Il a vocation à être décliné en région. A ce titre Sandrine Martinage, au titre des chefs de SRFD a présenté pour la région Hauts de France les principes qui guideront les travaux d'élaboration du plan : désignation d'une personne relais au niveau SRFD, travailler avec toutes les entités de l'EPLEFPA en incluant également les enseignants, établir un diagnostic en faisant émerger les atouts et freins, construire des actions en s'attachant à donner du sens afin de dépasser l'adhésion de principe.

Franck Provots, responsable d'Eduter-Ingénierie en charge de l'ingénierie et du déploiement du plan a présenté les différents volets du plan qui aborderont notamment :

Le pilotage et l'organisation des centres, leur fonctionnement, l'offre de services (pédagogie, blocs de compétences, l'accueil de apprentis, leur accompagnement à l'insertion, l'orientation, la captation des publics), un volet entreprises (formation en situation de travail, la relation avec l'entreprise, le avec les branches) ...

CLÔTURE DU SÉMINAIRE PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Philippe Vinçon a conclu ces deux journées en soulignant l'importance que cette loi revêt pour le gouvernement. Il s'est réjoui de la présence des deux ministres, ensemble qui constitue un signal clair du caractère prioritaire de la loi et de sa mise en œuvre. Ce séminaire a permis en apportant des éléments techniques, par les différents témoignages, des branches professionnelles présentes, des DRAAF de dissiper les inquiétudes et de mieux comprendre les intentions et l'économie de la loi. On s'achemine vers des dispositifs plus souples mais qui demeurent régulés (par la certification qualité, par le rôle et l'intervention des DRAAF et des Conseils Régionaux). La question de nouveaux positionnements au sein de l'EPLEFPA tels que le rapprochement CFA/CFPPA, la question des réseaux sont des sujets qui sont à creuser. C'est une réforme majeure et il demande à l'ensemble des participants de s'en saisir pleinement pour répondre aux besoins des jeunes et des entreprises des territoires.