

L'apprentissage, un outil de développement des compétences en mutation

Les conséquences de la réforme de l'apprentissage pour les entreprises en Guyane

Denis Gaschignard, DGCOPOP, référent apprentissage - juillet 2020

L'apprentissage un outil en cours d'évolution

1. La réforme de la formation :

Un parcours en cours d'achèvement.

2. L'apprentissage modernisé :

De nouveaux acteurs, de nouvelles règles.

3. Un outil dans le plan de formation :

Embaucher un apprenti, quels objectifs, quelles conséquences ?

La réforme de la formation

un paysage réglementaire stabilisé

1. un cadre législatif stabilisé au premier semestre 2019

5 septembre 2018 : publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ordonnance du 21 août 2019 : toilettage du code du travail suite à la loi du 5 septembre.

Ordonnance du 28 août 2019 : dispositions législatives spécifiques à l'outre-mer

La réforme de la formation

un paysage réglementaire stabilisé

1. un cadre législatif stabilisé au premier semestre 2019
2. un cadre réglementaire finalisé au premier semestre 2020

Avec deux décrets publiés le 30 mars 2020, l'essentiel du travail réglementaire suite à la loi du 5 septembre 2018 est achevé.

Le décret n° 2020-372 stabilise le régime du contrat d'apprentissage.

Le décret n° 2020-373 finalise les dispositions relatives à la rémunération des apprentis.

La réforme de la formation

un paysage réglementaire stabilisé

1. un cadre législatif stabilisé au premier semestre 2019
2. un cadre réglementaire finalisé au premier semestre 2020
3. Les principes de la réforme

Liberté d'ouverture des formations en apprentissage, élargissement des qualifications.

Financement au contrat, gestion par 11 opérateurs de compétences au niveau national.

Régime de l'apprentissage modernisé : rupture simplifiée, aide unique à l'employeur d'apprenti...

De nouveaux acteurs, de nouvelles règles

le contrat d'apprentissage et sa gestion sont modernisés

1. Rôle central des branches professionnelles à travers France compétences les OPCO.

11 OPCO - déterminent le coût des contrats d'apprentissage branche par branche.

France Compétence responsable du financement de la formation et du répertoire des certifications.

Branches professionnelles valident les nouvelles certifications.

De nouveaux acteurs, de nouvelles règles

le contrat d'apprentissage et sa gestion sont modernisés

1. Rôle central des branches professionnelles à travers France compétences les OPCO.
2. Ouverture du marché de la formation en apprentissage à la concurrence.

Liberté d'installation des CFA (centres de formation en apprentissage) sur un régime proche des autres organismes de formation.

Financement au contrat.

Publicité des résultats / certification qualité.

De nouveaux acteurs, de nouvelles règles

le contrat d'apprentissage et sa gestion sont modernisés

1. Rôle central des branches professionnelles à travers France compétences les OPCO.
2. Ouverture du marché de la formation en apprentissage à la concurrence.
3. Un régime plus incitatif pour les entreprises.

Simplification des procédures de rupture (possibilité de démission ou de licenciement).

Aide unique à l'employeur d'apprenti : gestion simplifiée (4.250 - 2.000 - 1.200).

Élargissement de l'offre de formation : concurrence, titres professionnels (sauf CQP)

Un outil de développement des compétences pour l'entreprise

L'apprenti : un salarié accompagné vers la qualification

1. L'apprentissage, une formation en alternance

Apprentissage des savoirs théoriques en CFA / l'apprenti est un étudiant.

Apprentissage des savoirs pratiques en entreprise / l'apprenti est un salarié.

Transmission des savoirs professionnels pratiques avec l'aide du Maître d'apprentissage.

Un outil de développement des compétences pour l'entreprise

L'apprenti : un salarié accompagné vers la qualification

1. L'apprentissage, une formation en alternance.
2. L'apprenti, un acteur qui participe pleinement à l'entreprise.

L'apprenti est directement opérationnel, il progresse dans ses savoir-faire vers des compétences plus complexes.

L'apprenti apporte à l'entreprise des connaissances / compétences actualisées.

L'apprenti est un investissement, qu'il reste plus longtemps dans l'entreprise, ou qu'il en porte les valeurs dans un autre parcours.

Un outil de développement des compétences pour l'entreprise

L'apprenti : un salarié accompagné vers la qualification

1. L'apprentissage, une formation en alternance.
2. L'apprenti, un acteur qui participe pleinement à l'entreprise.
3. L'apprentissage, un outil de gestion des compétences parmi d'autres...

L'apprentissage permet de valoriser les compétences professionnelles présentes dans l'entreprise, en particulier en confiant une réelle mission d'accompagnement au maître d'apprentissage.

C'est un outil proactif d'actualisation des compétences dans un monde en adaptation continue. La qualification de l'apprenti lui permet de mieux apprendre ultérieurement.

Investissement de moyen terme (un apprentissage dure deux ans en général), l'apprentissage est un élément d'une stratégie d'investissement dans les compétences.

L'apprentissage quel développements en Guyane ?

1. Une offre de formation élargie.
2. Une négociation directe des entreprises ou de leurs groupements avec les centres de formation devient possible pour l'apprentissage.
3. Les OPCO deviennent les interlocuteurs pour tout le plan de développement des compétences, apprentissage compris.
4. Une animation locale :

Groupe de travail apprentissage du CREFOP

Référent apprentissage DGCOPOP

Merci de votre attention.

Denis Gaschignard - référent apprentissage
denis.gaschignard@dieccte.gouv.fr