



Les propositions du rapport sur la formation professionnelle

Entrer et rester dans l'emploi :

*Un levier de compétitivité,
un enjeu citoyen*

Présidé par Mathilde LEMOINE

Juin 2014



Entrer et rester dans l'emploi :
Un levier de compétitivité, un enjeu citoyen
Juin 2014
www.tnova.fr - 1/3

Nos propositions et les modalités de leur mise en œuvre

	Propositions
Mise en œuvre réglementaire de la loi sur la formation professionnelle	11 : mettre en place un mécanisme proche de l'intéressement, où l'abondement du compte personnel de formation par les congés non pris par les salariés s'accompagne systématiquement d'un abondement complémentaire par l'entreprise
	6 : donner mission aux acteurs du conseil en évolution professionnelle de mettre en place des « groupes de pairs » et des rencontres avec les acteurs de secteurs différents.
	7 : ouvrir la possibilité à l'ensemble des demandeurs d'emploi en formation, et qui retrouvent un emploi, de terminer leur formation de façon différée.
	15 : créer une obligation à l'employeur d'inclure une fiche d'information sur le droit au conseil en évolution professionnelle et au compte personnel de formation, avec la fiche de paie des salariés.
	24 : donner compétence à l'Etat pour définir des référentiels qualité portant sur les formations.
	26 : donner pour priorité au futur CNEFOP l'évaluation au niveau national des actions conduites par les régions sur la mise en place du service public régional de la formation professionnelle (SPRDFP), qu'elles organisent.
Négociations ou « droit mou »	12 : créer un titre de « tuteur en entreprise » reconnu par le RNCP, afin de valoriser le rôle des référents pour l'alternance en entreprise
	13 : décloisonner les entrées en formation pour les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants, en ouvrant la possibilité de formations communes
	14 : lancer une initiative d'autoformation en ligne ouverte à tous et diversifiée, sur la plateforme <i>France Université Numérique</i>
	2 : faire du « droit à la formation qualifiante différée » prévue pour les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme, un droit opposable.
	8 : conserver la spécificité de l'entretien de mi-carrière
	16 : prévoir un moment systématique d'information des demandeurs d'emploi sur les possibilités d'accès à la formation, lors de leur entretien d'inscription et de diagnostic à Pôle emploi et dans les Missions locales
	17 : créer un site web présentant l'ensemble des offres de formation disponibles, adossé

	<p>au compte personnel de formation et administré par la Caisse des dépôts et consignations</p> <p>18 : créer un titre de conseiller en évolution professionnelle, auquel devront se conformer notamment les cinq opérateurs du CEP (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, APEC, OPACIF)</p> <p>19 : dans leurs prochaines conventions d'objectifs et de moyens, réorienter les actions des OPCA vers le service de proximité aux TPE-PME et vers l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle, ainsi que vers le contrôle de la qualité des formations dispensées.</p> <p>22 : publier de façon régulière des données nominatives relatives à l'accès à la formation professionnelle en entreprise</p> <p>23 : expérimenter dans quelques territoires le modèle du « job-rotation » dans les TPE-PME</p>
Nouvelles dispositions législatives	<p>10 : développer les formations certifiantes et/ou qualifiantes par la mise en place d'un bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage</p> <p>4 : conditionner les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires au financement de formations obligatoires d'actualisation des savoirs de base dans le plan de formation des entreprises</p> <p>1 : permettre aux jeunes qui sortent du lycée sans diplôme ou en classe de terminale d'entrer en contrat de professionnalisation.</p> <p>5 : prévoir l'abondement du compte personnel de formation des salariés qui sont au chômage partiel</p> <p>9 : ouvrir le contrat de professionnalisation aux personnes à mi-carrière, qui cherchent une réorientation professionnelle</p> <p>20 : compléter l'obligation de négocier les orientations du plan de formation dans toutes les entreprises, par celle de négocier le contenu du plan de formation</p> <p>21 : institutionnaliser les « commissions formation » actuellement présentes au sein des comités d'entreprise, pour leur donner un rôle comparable à celui pris par les CHSCT.</p> <p>25 : dématérialiser les diplômes et certificats, développer la reconnaissance des formations en ligne</p>