**Ecrit par Albertine Williams. Le 6 septembre.**

N’hésitez pas de corriger en rouge ou d’écrire des remarques. Je ne sais pas si c’est complet. Merci. Albertine

**I/ Les blocs de Compétences**

Les certifications professionnelles inscrites au RNCP doivent obligatoirement être **découpées en blocs de compétences**. Les blocs représentent une modalité d’accès modulaire et progressive à la certification. Ils facilitent l'accès et l’adaptation à un métier visé dans une logique d'employabilité. **Leur cohérence** est un critère d’enregistrement au RNCP des certifications qu'ils constituent.  
  
France compétences a publié une note précisant cette définition pour aider les organismes certificateurs à découper leurs certifications en blocs de compétences.

1. Le cadre législatif du bloc de compétences

La notion de bloc de compétences apparait dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale. Cette loi prévoit, entre outre, que les formations éligibles au CPF sont celles sanctionnées par une certification enregistrée au [répertoire national des certifications (RNCP)](http://www.rncp.cncp.gouv.fr/) ou« *permettant d’obtenir* ***une partie identifiée*** *de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l’acquisition d’un bloc de compétences* ».

Cette loi a engendré des travaux importants par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et le Comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (Copanef). L’objectif est de permettre la traçabilité et l’usage des blocs de compétences tout au long de la vie de la personne.

Le régime juridique actuel des blocs de compétences s'applique dans le cadre de l’enregistrement de certifications professionnelles au RNCP, fixées à l’article 31 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et celles du décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d’enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux. L’article 9 de la loi du 5 septembre 2018 précitée prévoit une expérimentation permettant l'acquisition de blocs de compétences dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La notion de blocs de compétences apparait aussi dans le code du travail ([Art. L6321-1 du Code du travail modifié](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904143), [Article 40 de la loi](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=9E6009473201060C970DA82B915DC2C7.tpdila17v_1?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001070&dateTexte=20160825&categorieLien=id#LEGIARTI000033001070) et l’[Art. L6324-1 du Code du travail nouveau](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9E6009473201060C970DA82B915DC2C7.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000033023629&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)  
[Article 40 de la loi](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=9E6009473201060C970DA82B915DC2C7.tpdila17v_1?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001070&dateTexte=20160825&categorieLien=id#LEGIARTI000033001070)) comme  "ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées".

Aussi l’art. L. 6113-1 du code du travail précise le lien entre certifications et clocs de compétences: *«Les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. »*

Au regard de la définition de l’article L. 6113-1, l’article R. 6113-9 du décret du 18 décembre 2018[[1]](#footnote-1), fixe la cohérence des blocs de compétences comme critère d’enregistrement au RNCP : *« 7° La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation ».* Ce critère implique, de facto, qu’en l’absence de structuration en blocs, la certification ne peut être enregistrée au RNCP (sauf accès réglementé au métier, cf. 5°).

1. Conséquences

2.1. La structuration des certifications est nécessaire par les organismes certificateurs

Les organismes certificateurs (ministères, organismes de formation, branches professionnelles…) doivent structurer leurs certifications en entités homogènes et cohérentes de compétences. Ils sont responsables de la structuration d’une certification en blocs. Les compétences qui composent un bloc sont spécifiques à celui-ci : le même contenu en compétences ne peut pas être repris pour plusieurs blocs d’une même certification professionnelle. Mais un bloc commun peut être défini pour plusieurs certifications. Dans ce cas, une obligation d’équivalence s’impose à l’organisme certificateur.

Un bloc n’a pas de durée de validité. Il est acquis à vie pour la personne formée. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent comme des compétences telles que l’informatique...

Un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation et ne fait pas référence à un contenu de formation.  
  
Officiellement, les blocs ne peuvent pas être enregistrés au Répertoire spécifique. Toutefois, une correspondance peut être établie entre une certification inscrite à ce répertoire et des blocs de compétences sans utiliser le mot « blocs de compétences » mais « partie de certification » .

Par exemple, des CAP, Bac pro, du BTS, du BP, du BMA, des mentions complémentaires et des Titres professionnels ont été modifiés pour prévoir leur découpage en blocs de compétences. Ils correspondent aux Certificats de compétences professionnelles (CCP) pour les Titres professionnels et aux Unités pour le CAP, le Bac pro, pour le BTS et pour les BP, BMA et les mentions complémentaires.  
  
Pour le ministère de l’agriculture, un bloc est équivalent à une unité capitalisable (UC). Les diplômes concernés sont : CAP agricole, BP agricole, Bac pro, Certificats de spécialisation. Le BTS et le Brevet d’études professionnelles agricole (BEPA) ne sont pas concernés par les blocs.

2.2. Les conséquences pour les centres de formations

Pour les organismes de formation, l’enregistrement au RNCP et/ou au Registre Spécifique deviendra obligatoire s’ils veulent proposer des formations aux entreprises qui souhaitent une prise en charge des formations. Les organismes de formation doivent adapter leur offre de formation au nouvel environnement issu de la réforme de la formation professionnelle.

C’estaux organismes de formation d’adapter leur offre de formation pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises. D’où un besoin d’investissement pour mieux comprendre les métiers de demain et pouvoir répondre aux problématiques des entreprises.De manière générale, il est nécessaire pour les organismes de formation d’investir dans la prospective, la compréhension et la transformation des métiers*.* Cet investissement se traduira nécessairement par des indicateurs performants en termes de l’insertion professionnelle ou d’impacts sur les trajectoires professionnelles des personnes formées.

La réforme devrait permettre de privilégier une offre de formation de qualité, plutôt diplômante grâce aux blocs de compétences.

Ce travail sur le fond ne pourra s’effectuer qu’avec la concentration des centres de formation. Ils sont actuellement entre 65 000 en France et beaucoup sont en monostructures. La nécessité en investissement en temps et en compétences, va détruire les petits centres de formations qui ne pourront pas investir en recherche et financer des ingénieurs de formation. Les petits centres de formation disparaitront. Le personnel risque de se trouver au chômage et les compétences ne seront plus transmis. Ainsi, aujourd’hui il n’existe plus de formateurs professionnels pour transmettre les méthodes d’éducation en France pour enfants autistes tels que ABA ou PECS.

Rien n’est prévu pour assister les centres de formation : ni conseil, ni financements pour faire face à cette révolution.

2.3. Les conséquences sur les formations elles- mêmes

Ces deux réformes (2014 et 2018) poussent les organismes de formation à revoir leurs offres sur le fond mais également sur la forme. Ils doivent travailler sur les parcours et la pédagogie.

En passant les droits des actifs (du CPF) à un forfait en euros et non plus en heures. Chaque actif (même à temps partiel) cumulera 500 euros de crédit formation par an plafonnés à 5000 euros sur 10 ans. Les actifs en CDD verront leurs comptes crédités au prorata temporis. (800 et 8000 euros aux personnes sans qualification).

Le taux de conversion des heures stockées sur les CPF a été fixé à 14,28 euros, puis 15 euros aujourd’hui. Ce chiffre est à comparer à une moyenne de prise en charge par les OPCA de 25 à 80 euros actuellement (35 € en moyenne). Les droits de formation cumulés sur les comptes des actifs perdent ainsi 60% de leur valeur.Comme le bénéficiaire du CPF possède moins d’argent dans la valeur de CPF, il devra choisir des formations plus courtes, moins complètes à rabais.

Les centres de formation devront optimiser leurs parcours de formation, notamment en limitant les temps de présentiel de manière intelligente pour réduire les coûts : un double volet avec d’un côté un travail sur la connaissance et le savoir-faire qui peuvent être transmis à distance ou par poste de travail ; de l’autre, un savoir-être qui doit être travaillé en présentiel. Les entreprises peuvent rarement se passer de leurs employés plus de 3 jours par mois. Les OF se trouvent dans l’obligation *d’une part de* digitaliser l’offre, pour être en capacité de proposer des contenus distanciels et du présentiel. Le présentiel demeure un fondement de la formation. Donc les centres de formation devront proposer des formations à rabais, plus rapide, qui durent moins de temps afin de satisfaire les financements des clients.

Mais toutes les formations ne peuvent pas être transmises à distance comme des compétences techniques sur les personnes nécessitant la manipulation des corps ( kiné, infirmiers)…

En complément, les centres de formations devront de proposer des dispositifs diplômants adaptés à chacun des candidats à la formation. Chaque stagiaire vient avec son propre bagage (formations, expériences professionnelles etc…). Ces compétences déjà acquises doivent être valorisées, validées en amont pour que le candidat à la formation ne suive que les parties « utiles » dans le parcours de formation. Cela suppose une double expertise, [en ingénierie de formation](https://www.cesi-entreprises.fr/catalogue-formation/?utm_source=blog%20emploi&utm_medium=article&utm_term=reforme-2&utm_content=12-2018) et en [ingénierie de certification](https://www.cesi-entreprises.fr/ingenierie-certification-sur-mesure/?utm_source=blog%20emploi&utm_medium=article&utm_term=reforme-2&utm_content=12-2018). Les formateurs devront alors se former, ce qui a un coût et est chronophage. Aujourd’hui, ces formations en ingénierie de certification n’existent pas, ne sont pas dans les registres et de facto ne sont pas accessibles en CPF.

Bien que le « bloc de compétences » ne se confond pas avec un « module de formation ». En effet, le module de formation est le processus pédagogique concourant à l’acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d’un bloc de compétence. Maintenant, les formations doivent être identifiables par modules mais aussi par blocs de formation. En effet, les centres de formation qui préparent à des certifications inscrites au RNCP vont être amenés à adapter leur offre et l’organisation de leurs modules.   Valerie Hallouin du Centre Inffo nous précise : *« Dans certains cas, c’est toute l’ingénierie de formation qu’il faudra repenser. Mais c’est aussi l’occasion pour eux d’enrichir leur offre. Un prestataire peut avoir intérêt à proposer des formations visant des blocs de compétences »*[[2]](#footnote-2).

Mais comme il peut aussi avoir la possibilité de correspondances entre des blocs de compétences de certifications du RNCP et des certifications du Répertoire spécifique, il est nécessaire de facto de présenter le Répertoire spécifique en blocs de compétences aussi sans nommer le mot « blocs de compétences », mais plutôt sous le mot « partie de certification ».

Ainsi plusieurs organismes ont déjà réagi. Le Fafih (le Fonds d’assurance formation de l’industrie hôtelière) sont passé d’une approche par modules rédigés spécifiquement pour chaque certificat de qualification professionnelle *(*CQP) à celle des blocs de compétences dont certains seront transférables à d’autres CQP.[[3]](#footnote-3)

Le témoignage de Laurence Medinger, responsable de la coordination de l’ingénierie pédagogique chez Studialis, indique sa méthodologie. *« On a commencé par oublier la formation » : « nous sommes partis des compétences métiers, ce qui permet de faire des référentiels plus cohérents ». Un travail a été conduit avec les instructeurs de la CNCP (la commission Nationale de la Certification Professionnelle), de recueil des informations auprès des directeurs d’établissement, des enseignants et des professionnels eux-mêmes. Il s’agit de « définir un métier de façon claire et précise ». Pour autant, le découpage d’un titre en blocs de compétences nécessite une « remise à plat de toute l’ingénierie », entraînant par là une « refonte complète des objectifs de formation, des syllabus et, surtout, des modalités d’évaluation sans lesquelles une compétence ne peut exister ».*

Dans tous les cas, le point de départ est bien le référentiel métier / compétences de la certification, et non le référentiel de formation. La structuration en blocs de compétences peut, elle, passer par « plusieurs logiques », parmi lesquelles « une activité, un groupe de compétences ou une modalité d’évaluation permettant d’apprécier un groupe de compétences ».

A propos de la méthodologie, l’étude menée par l’AFDET (l’association française pour le développement de l’éducation thérapeutique) et le CEREQ (Centre d’étude sur la recherche et la qualification)[[4]](#footnote-4) a montré qu’à la mi-2017, le processus de découpage en blocs de compétences était plus ou moins avancé selon les certificateurs (ministères, branches professionnelles, organismes privés ou consulaires), chacun ayant adopté un mode d’élaboration spécifique. Si des phases communes de construction existent, le découpage en blocs s’opère de façon très hétérogène d’un certificateur à l’autre.

Dans certains cas, le bloc renvoie à un sous-ensemble du référentiel d’activités, dans d’autres à celui du référentiel de certification. La terminologie utilisée étant elle aussi fort variable. De plus, il est souvent difficile de trouver une articulation claire entre blocs de compétences et unité certificative. Aussi on peut se poser la question de la place des savoirs généraux et de leur lien avec un contexte professionnel. L’Education nationale, jusqu’à présent, a fait le choix de distinguer « des blocs de compétences généraux » à côté « des blocs de compétences professionnels » pour ses diplômes délivrés dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l’expérience (VAE).

Dû à un manque de régulation d’ensemble ou de méthodologie claire, la construction de blocs de compétences pourrait amplifier le flou des compétences. Cela risque fort de « balkaniser » le système de certification.

2.4. Les conséquences auprès des individus

Les bénéficiaires du CPF risquent d’être déçus face aux moyens financiers limités par rapport aux formations souhaitées. Aussi on note un manque d’interlocuteurs qualifiés et d’outils pour l’orientation. La lourdeur et la complexité des procédures administrative freinent le système.

Et enfin, il y a un nombre limité de formations inscrites aux Registres.

A terme :

Normalement, le nombre de bénéficiaires à utiliser leur compte CPF devra augmenter si le régime du dispositif et les démarches fonctionnent.

Les individus chercheront des offres adaptées à leurs budgets et auront tendance à privilégier les formations courtes, ainsi que les modalités inter-entreprise et distancielles.

Aussi, la pratique de payer une partie de la formation avec ses propres deniers s’étendra sans doute davantage puisque le CPF est passé à un taux heures à un taux euros de 15 euros.

Le salarié doit obtenir l'accord de son employeur pour utiliser ces heures CPF sur le contenu de la formation et sur la période demandée, si la formation a lieu pendant le temps de travail. Hors temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur. Mais, il n’est pas certain que le libre choix des formations permettra de corriger l’écart tant décrié en France entre l’offre d’emploi et la demande. Il est difficile aux personnes de choisir les formations les plus efficaces et les plus qualitatives. Aujourd’hui, il est très difficile de trouver des formations prise en charge par les CPF.

L’orientation des bénéficiaires sera un enjeu crucial pour la réussite de la réforme. Aujourd’hui, les individus doivent posséder de grandes capacités à se guider dans l’univers de la formation qui en révolution. Que se passe-t-il de l’accompagnement des personnes dans leurs démarches d’obtention d’une certification à partir de l’accumulation de plusieurs blocs de compétences ?

Est-ce que des formations ont été prévues chez les professionnels de l’orientation scolaire en Centre d’information et d’Orientation (C.I.O)*[[5]](#footnote-5)* ? les Missions locales, Pôle emplois et autres lieu de conseils en insertion sociale ?

Par contre pour certains métiers, le bloc de compétences constitue le format idéal pour développer l’employabilité des personnes. En effet, ce système permet de construire son parcours professionnel par étapes. Les blocs de compétence sont parties intégrantes d’une certification professionnelle (en moyenne 4/5 blocs par certification). Ils représentent une modalité d’accès modulaire et progressive à la certification. Ce dispositif permet de construire des parcours de formation tout au long de la vie, en permettant aux personnes d’éviter que toute sortie, précoce ou non d’une formation, ne se traduise par une absence de validation de compétences.

Les blocs de compétences facilitent l'accès et l’adaptation à un métier visé dans une logique d'employabilité. En effet, cela permet aussi une mise à jour des contenus en phase avec l’évolution des emplois et des progrès techniques. En effet, un bloc est plus simple a priori à passer qu’une certification complète. C’est donc un moyen de lutter contre le décrochage scolaire car les blocs de compétences peuvent faciliter le retour en formation. Ainsi l’acquisition de la certification par blocs est accessible aux candidats de la formation continue et de la VAE. L'acquisition d'un bloc de compétences peut notamment être financée dans le cadre du CPF et du plan de développement des compétences.

Enfin, les blocs de compétences renforcent la vocation certifiante des formations. Le bloc de compétences constitue le format idéal pour développer l’employabilité des personnes. En effet, ce système permet de construire son parcours professionnel par étapes. Une formation longue peut être compliquée à concilier avec la vie professionnelle, alors que **valider des blocs indépendamment est plus « digeste » et gérable.** C’est aussi une façon de certifier les compétences dans un domaine en particulier sans forcément viser le diplôme global, avec une **meilleure reconnaissance qu’une formation ponctuelle** qui ne conduirait qu’à une simple attestation. Et côté financier, du moment que le bloc fait partie d’une certification éligible au CPF. Par exemple, une formation Assistant(e) RH est composée de quatre blocs de compétences : administrer les RH, gérer la paie, contribuer au développement RH et conduite d’un projet RH. Le stagiaire peut choisir d’en suivre 1, 2, 3, ou les 4.

Enfin, il est nécessaire de se renseigner auprès des entreprises sur la reconnaissance sur le marché du travail de ces « bouts » de certifications ?

Risque-t-on d’assister à un effritement de la notion de qualification et des repères professionnels et sociaux qui lui sont attachés ?

2.5. Conséquences pour les entreprises

L’URSSAF collectera les contributions à la place des OPCA à partir du 1er janvier 2021. Les entreprises verseront une seule cotisation à l’URSSAF : 1,68 % pour les entreprises de plus de 11 salariés et 1,23 % pour celles de moins de 11 salariés. La Caisse des Dépôts gérera les fonds et réglera les organismes de formation directement.

Les fonds collectés seront réservés prioritairement aux TPE/PME de moins de 50 personnes.

Les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront plus recevoir de fonds paritaires (hors contrats d’apprentissage), sauf dispositifs spécifiques. Les entreprises de plus de 50 employés auront des obligations comptables et de reporting largement allégées à partir de janvier 2019. Leur Plan de Formation devient un « Plan de Développement des Compétences » et la nouvelle définition de l’Action de Formation, plus large, s’applique.

Des interrogations subsistent sur la capacité réelle de la Caisse des Dépôts à gérer les comptes de 30 millions d’actifs ainsi que des micro-paiements fractionnés pour des dizaines de milliers de prestataires, la traçabilité de ces opérations et le manque de contrôle en amont (il n’y aura pas de système de validation des dossiers, comme c’est le cas actuellement avec les OPCA).

Par ailleurs, pour les formations réalisées pendant le temps de travail, la monétisation prévoit de ne plus rembourser les employeurs d’une quote-part de la rémunération des salariés en formation. Cette opération est, jusqu’à présent, assurée par les OPCA.

Les réformes de la formation obligent l’entreprise à **adapter les compétences de ses salariés et à assurer leur employabilité** alors qu’ils travaillent pour elle, mais aussi sur le marché de l’emploi de manière générale. Pour un employeur qui souhaite professionnaliser ses équipes sur certains sujets, le bloc de compétences est un moyen de **s’assurer que la formation sera validée par rapport à un référentiel** et débouchera sur une certification reconnue. Ce qui permet notamment d’activer **des dispositifs de financement** (lesquels ?) qui prendront le relais du plan de formation.

Au niveau du personnel en ressources humaines, **le responsable formation** change de rôle. Il deviendra le **responsable de développement des compétences** dont **les missions** vont devoir évoluer. Avec moins d’ingénierie financière et moins de gestion administrative si les instances de l’Etat ( URSSAF, Caisse de dépôts, OPCO, Carif OREF, Pôle emploi) jouent correctement leurs rôles.

Le responsable formation devra effectuer **plus d’accompagnement** auprès des collaborateurs. Il devra être **plus proactif** pour les sensibiliser les salariés au CPF et CEP (Conseil en évolution professionnelle)[[6]](#footnote-6) notamment. Il va falloir déployer des efforts supplémentaires pour mieux conduire [l’entretien professionnel](https://www.focusrh.com/formation/formation-professionnelle/l-entretien-professionnel-et-le-bilan-quels-changements-avec-la-loi-avenir-professionnel-31540.html) et s’impliquer éventuellement dans des négociations d’accords d’entreprise pour déterminer des modalités d’abondement du CPF.

Dans le cas des formations financées directement par les entreprises, les indicateurs de qualité, de résultats et de retour sur investissements occuperont une place de plus en plus déterminante. Les entreprises auront besoin de s’équiper de systèmes d’évaluation de l’impact et de la qualité des formations ou de choisir des prestataires qui intègrent directement un suivi précis de ces **KPI** (Key Performance Indicator ou ICP indicateurs clés de performance) dans leurs parcours.[[7]](#footnote-7)

Aussi, la formation pourrait devenir un argument pour attirer les talents. Sophie Crespy, Directrice de [CESI École de Formation des Managers](https://ecole-managers.cesi.fr/?utm_source=blog%20emploi&utm_medium=article&utm_term=reforme-2&utm_content=12-2018) et [CESI École Supérieure de l’Alternance](https://ecole-alternance.cesi.fr/?utm_source=blog%20emploi&utm_medium=article&utm_term=reforme-2&utm_content=12-2018) explique : « Elles ( les entreprises) vont pouvoir attirer des profils grâce à leur politique d’abondement au financement des parcours éligibles [*au CPF*](https://www.cesi-entreprises.fr/compte-personnel-formation/?utm_source=blog%20emploi&utm_medium=article&utm_term=reforme-2&utm_content=12-2018) notamment. Cela fera, à terme, partie des éléments importants lorsque l’on postulera à une offre d’emploi. » [[8]](#footnote-8)

Les actifs pourront choisir leurs formations mais beaucoup d’entre elles se dérouleront pendant le temps de travail, ce qui suppose l’accord de l’employeur. Les entreprises seront donc au cœur de la problématique et auront un rôle de conseil fort. La formation devient donc une « une co-construction, un projet gagnant-gagnant commun, qui permettra à l’individu d’évoluer dans son entreprise en acquérant des compétences utiles et à l’entreprise de faire fructifier son capital humain. » Les choix du salarié seront *de facto* moindre si la formation a lieu pendant le temps de travail, puisque l’accord de l’employeur demeure nécessaire.

Michel Bouffard, directeur du développement des compétences chez Manpower, voit dans cette réforme un intérêt en termes d’approche : « ***Cette loi permet de responsabiliser,*** plus seulement l’entreprise, mais l’ensemble des parties sur la problématique de développement des compétences. Et la formation devient un élément parmi d’autres dans le développement de ces compétences. Avec la loi 2014, les entreprises étaient sous le joug de l’obligation fiscale. La ***loi 2018*** invite plutôt à appréhender la formation sous un autre angle et à ***se concentrer sur la notion de co-responsabilité.*** » *[[9]](#footnote-9)*

1. Le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 [↑](#footnote-ref-1)
2. Valérie Hallouin, ( 28 mai 2019), https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/des-parcours-de-formation-plus-souples-grace-aux-blocs-de-competences [↑](#footnote-ref-2)
3. Catherine Trocquemé, Le quotidien de la formation, 6 décembre 2017, N°2936, [↑](#footnote-ref-3)
4. Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications ( CERQ) est un établissement public français à caractère administratif qui réalise des études dans les domaines du marché du travail, des qualifications et de la formation professionnelle. [↑](#footnote-ref-4)
5. Le C.I.O. accueille en priorité les jeunes scolarisés dans l'enseignement public et privé, les jeunes non scolarisés et les adultes relevant de  [↑](#footnote-ref-5)
6. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, 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. [↑](#footnote-ref-6)
7. **KPI** est un acronyme pour **Key Performance Indicator**. Les **KPI** ou ICP (indicateurs clés de performance) peuvent être utilisés , entre autres, dans le domaine du management au sens large, dans le domaine du marketing et de la publicité ou dans le domaine de l'analyse d'audience d'un site web. [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.blog-emploi.com/decryptage-reforme-formation-2/ (10 décembre 2018). [↑](#footnote-ref-8)
9. # **Yasmina Haddou-Essom,** Loi Avenir : les impacts pour les entreprises en 2019, 18/12/2018, dans https://www.focusrh.com/formation/formation-professionnelle/loi-avenir-les-impacts-pour-les-entreprises-en-2019-31606.html (lu le 4 sept 2019).

   [↑](#footnote-ref-9)