



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ – ÉGALITÉ – FRATERNITÉ

***Groupe de travail relatif à la formation professionnelle
et à l'apprentissage***

*Mme Catherine FABRE, coordinatrice
Commission des affaires sociales*

RESTITUTION

Réunion du 6 mars 2018

Constitué le 5 décembre 2017, le groupe de travail relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage a conduit deux mois d'auditions destinées à dresser un état des lieux du système français et de ses dernières réformes.

Au terme de ses travaux, il lui a paru indispensable de retracer les principaux enseignements, tant sur le fond – dans la perspective du projet de loi annoncé pour avril – que sur le format.

*

* *

Décidée par le bureau de la Commission des affaires sociales, la création du groupe de travail répondait à un **double objectif** :

– d'une part, délivrer une information riche et actualisée à l'ensemble des groupes parlementaires afin de leur permettre d'identifier les principales forces et faiblesses du système français de formation professionnelle et d'apprentissage ;

– d'autre part, assurer un suivi *in itinere* des négociations et concertations menées par les partenaires sociaux au même moment.

Quatre principes ont été définis pour y parvenir :

– la désignation d'un représentant par groupe parlementaire sans exclure la participation de tout parlementaire intéressé, ainsi que la transmission systématique des contributions à chaque groupe *via* les collaborateurs ;

– l'organisation des auditions sous la forme de tables rondes, afin de confronter les points de vue et de distinguer les sujets consensuels de ceux les plus clivants ;

– la sollicitation de personnalités qualifiées – chercheurs, avocats, consultants, enseignants, associatifs – afin de dépasser le seul cadre institutionnel et d'ouvrir le débat le plus largement possible ;

– l'adoption d'une approche comparée dans chaque domaine d'étude, grâce à l'audition de professeurs et d'employeurs spécialisés dans l'étude d'autres pays, ainsi qu'à un déplacement de deux jours au Danemark.

En définitive, 100 intervenants différents ont été entendus par le groupe de travail au cours de 21 auditions ou tables rondes, de la fin du mois de décembre 2017 à la mi-février 2018.

*

* *

1. Corriger l'inefficacité de notre système de formation professionnelle et d'apprentissage

1.1 CONSTATS

a. Des résultats qui ne sont pas à la hauteur des financements mobilisés

– la dépense globale de formation professionnelle et d'apprentissage s'élève en 2015 à 25 milliards d'euros. S'y ajoutent 7 milliards d'euros de dépenses directes des entreprises ⁽¹⁾ ;

– les dépenses publiques de formation en France (0,22 % du PIB) sont supérieures à celles de l'Allemagne (0,20 % du PIB) ou de la Suède (0,14 % du PIB), sans qu'une plus grande efficacité ne soit constatée ⁽²⁾ ;

– le taux de formations certifiantes parmi les formations financées par les entreprises (20 %) est le plus bas d'Europe ⁽³⁾ ;

– le taux de formation certifiantes pour les personnes en recherche d'emploi (38 %) est également l'un des plus faibles d'Europe ⁽⁴⁾.

b. Une approche faisant de la formation professionnelle une finalité alors qu'elle est un moyen au service de l'employabilité

– la formation professionnelle reste à tort considérée comme une finalité, alors qu'elle n'est qu'un moyen au service de l'emploi, de la qualification et de la sécurisation des parcours ;

– à l'inverse, certains dispositifs faisant de la formation un moyen parmi d'autres – dans le cadre d'une mise en situation professionnelle et d'un accompagnement personnalisé – et visant une finalité plus large d'employabilité ont démontré leur efficacité. La garantie jeunes, à titre d'exemple, se traduit par une hausse de plus de dix points de l'accès à l'emploi – qui perdure plusieurs mois après la sortie du dispositif ⁽⁵⁾.

(1) DARES, « Données statistiques et résultats d'évaluation sur la formation professionnelle et l'apprentissage », contribution lors de l'audition par le groupe du travail le 19 décembre 2017.

(2) DARES, « Données statistiques et résultats d'évaluation sur la formation professionnelle et l'apprentissage », contribution lors de l'audition par le groupe du travail le 19 décembre 2017.

(3) Eurostat-INSEE, enquête AES – 2012.

(4) Eurostat – Adult Education Survey 2012 (calculs DARES).

(5) DARES, « Données statistiques et résultats d'évaluation sur la Garantie jeunes », contribution lors de l'audition par le groupe du travail le 19 décembre 2017.

c. Une sécurisation des parcours insuffisante

Le taux d'insertion professionnelle au terme d'un contrat d'apprentissage est élevé (70 % en moyenne, sept mois après la fin du contrat ⁽¹⁾). Toutefois, quel que soit le diplôme, le taux de rupture de contrats d'apprentissage reste significatif – près d'un tiers en 2016. Le taux d'abandon, qui signifie la sortie du système d'apprentissage sans nouveau contrat, s'élève quant à lui à 22 % ⁽²⁾.

d. Des dispositifs insuffisamment mobilisés

– le nombre d'embauches d'apprentis diminue, malgré l'objectif de 500 000 entrées en apprentissage fixé sous le quinquennat précédent. Cette baisse est particulièrement marquée pour les niveaux IV (de 70 000 à 55 000 entre 2012 et 2016) et V (de 140 000 à 120 000 sur la même période) de formation ⁽³⁾ ;

– le compte personnel de formation (CPF) monte rapidement en charge (+ 137 % dossiers validés en 2016 par rapport à 2015 ; 5,3 millions de comptes ouverts au 10 janvier 2018), mais essentiellement au bénéfice des demandeurs d'emploi (69 % des dossiers acceptés) ⁽⁴⁾. L'existence de 200 listes de formation ⁽⁵⁾ complexifie par ailleurs le système et freine la mobilité professionnelle ;

– le nombre de certifications délivrées par la validation des acquis de l'expérience (VAE) n'a cessé de diminuer ces dernières années, passant de 330 000 en 2009 à 240 000 en 2016 ⁽⁶⁾ – et ce malgré l'accompagnement *via* le compte personnel de formation et l'abaissement de la condition d'expérience à un an ;

– de moins en moins de jeunes entrent dans un dispositif de pré-apprentissage – notamment le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), mobilisé par 5 500 jeunes en 2015 – avec une réduction par deux au cours des dix dernières années ⁽⁷⁾.

(1) Ministère du travail, 2017.

(2) Cereq, audition par le groupe de travail le 23 janvier 2018.

(3) DARES, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système ARI@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(4) DARES, « Le compte personnel de formation : une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi », janvier 2018.

(5) Stéphane Carcillo, audition par le groupe de travail le 23 janvier 2018. Pour être éligible au CPF, une formation conduisant à une certification ou à une qualification doit être inscrite sur la liste nationale interprofessionnelle, une liste de branche professionnelle, une liste régionale pour demandeur d'emploi ou une liste régionale pour salarié.

(6) DARES, « Données statistiques et résultats d'évaluation sur la formation professionnelle et l'apprentissage », contribution lors de l'audition par le groupe de travail le 19 décembre 2017.

(7) Source : MENESR-DEPP, système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) au 31 décembre de chaque année.

1.2 OBJECTIFS A POURSUIVRE

Objectif principal : remettre les besoins des bénéficiaires – personnes et entreprises – au cœur du système de formation professionnelle et d'apprentissage

a. Accompagner plus directement les entreprises

- les aider à anticiper leurs attentes et leurs besoins en compétences ;
- faciliter l'accès aux informations sur les organismes de formation performants.

b. Renforcer l'individualisation du parcours professionnel et l'accompagnement personnalisé

- aide à la construction d'un projet professionnel en formant régulièrement les conseillers en évolution professionnelle pour actualiser leur connaissance du marché du travail et favoriser une démarche d'initiative sur celle de prescription ;

- réponse aux besoins de chaque catégorie de la population active (jeunes, demandeurs d'emploi éloignés ou non de l'emploi...) ;

- les formations à distance peuvent également répondre à des besoins massifs ou à des formations très individualisées ;

- s'appuyer sur les exemples d'initiatives démontrant leur efficacité : par exemple, les « sas de resocialisation » expérimentés par la CMA de Seine-Saint-Denis.

L'expérimentation d'initiatives personnalisées : l'exemple des « sas de resocialisation »

Mis en place par la chambre des métiers et de l'artisanat de Seine-Saint-Denis, le « sas de resocialisation » constitue un dispositif d'accompagnement très personnalisé à destination de jeunes très éloignés de la formation initiale et de l'emploi. Il vise à tirer les conséquences des difficultés sociales et professionnelles rencontrées par de nombreux jeunes lors de leur entrée en apprentissage, en leur offrant la possibilité d'identifier progressivement leur voie et d'acquérir les fondements du savoir-être. D'une durée variable, il favorise notamment la découverte de plusieurs filières professionnelles – en permettant par exemple à un jeune de suivre un stage de découverte d'un métier différent une semaine par mois, pendant six ou sept mois –, et propose des mises en situation professionnelle et des points d'étape individuels.

c. Sécuriser le parcours au sein de la filière d'apprentissage

- s'assurer de la poursuite du parcours du stagiaire apprenti après une rupture du contrat ou un abandon de la filière ;

– faciliter la reprise des études après l’obtention d’un CAP ou d’un bac professionnel ;

– améliorer l’accompagnement des apprentis et des stagiaires de la formation professionnelle dans l’entreprise, en formant et en valorisant le rôle des maîtres d’apprentissage et des tuteurs.

d. Accélérer la montée en charge du CPF, outil clef de portabilité des droits à formation sans équivalent à l’échelle internationale

e. Valoriser tous les moyens d’acquisition des compétences, au-delà des seuls modules de formation : mises en situation professionnelle, tutorat, VAE...

*

* *

2. Atteindre une égalité réelle d’accès à la formation professionnelle et à l’apprentissage

2.1 CONSTATS

a. La formation ne va pas aujourd’hui vers ceux qui en ont le plus besoin, et comporte de nombreuses barrières à l’entrée pour certains publics, en particulier :

– les personnes les plus éloignées de l’emploi ;

– les personnes en situation de handicap, en particulier dans l’accès à l’apprentissage – seul 1 % des apprentis est en situation de handicap ⁽¹⁾ ;

– les femmes, accédant moins fréquemment à des formations qualifiantes et pénalisées par leur surreprésentation dans le temps partiel (qui se traduit par un abondement au prorata seulement du CPF).

b. Le diplôme et la taille de l’entreprise restent des facteurs déterminants dans l’accès à la formation professionnelle

– s’agissant du diplôme : le taux d’accès annuel des actifs à la formation professionnelle atteint 65 % pour un diplômé du supérieur, contre 27 % pour un actif sans diplôme ou avec le seul brevet des collèges ⁽²⁾ ;

(1) Audition de Mme Sophie Cluzel, secrétaire d’État chargée des personnes handicapées, par le groupe de travail, le 24 janvier 2018.

(2) DARES, à partir de l’enquête de l’INSEE sur la formation des adultes, 2016.

– s’agissant de la taille de l’entreprise : en moyenne, le taux d’accès à la formation professionnelle atteint 62 % pour le salarié d’une entreprise d’au moins 250 salariés, contre 37 % pour celui d’une entreprise de moins de 11 salariés ⁽¹⁾. Le taux de participation des PME à l’effort de formation en France reste l’un des plus faibles d’Europe.

c. Une orientation par l’échec persiste, notamment dans la formation professionnelle initiale, du fait de l’absence de parité d’estime entre la filière générale et la filière professionnelle, en particulier pour les niveaux IV et V de formation

2.2 OBJECTIFS A POURSUIVRE

Objectif principal : améliorer l’égalité d’accès de tous les publics à la formation professionnelle et à l’apprentissage

a. Axer la réforme sur les besoins en formation des individus

– faire des besoins des bénéficiaires le point d’entrée de la réforme ;
– garantir un accès effectif à l’information quelle que soit la situation de l’actif.

b. Garantir l’égalité d’accès et d’estime pour la filière de l’apprentissage

– développer la préparation à l’apprentissage dans tout établissement secondaire, pour choisir en pleine conscience cette filière et y réussir ;

– développer la connaissance du monde de l’entreprise en facilitant les stages en entreprise ou les sessions de découverte de l’entreprise et les dispositifs de pré-apprentissage ;

– ne pas laisser de côté les décrocheurs universitaires ;

– favoriser les passerelles entre les filières générale et professionnelle ;

– améliorer l’accès à l’information pour obtenir une meilleure connaissance des métiers et des débouchés.

c. Corriger les difficultés d’accès à la formation dans les TPE

d. Favoriser un accès simplifié et diversifié de tous à la qualification

– s’appuyer sur les outils numériques pour développer les formations à distance et les nouvelles formes de pédagogie ;

(1) DARES, à partir de l’enquête de l’INSEE sur la formation des adultes, 2016.

– renforcer l’aide à la prise en main des outils numériques.

*

* *

3. Simplifier et améliorer la lisibilité et la stabilité des systèmes de formation professionnelle et d’apprentissage

3.1 CONSTATS

a. Le système français de formation professionnelle est historiquement très complexe par comparaison avec nos voisins européens

– la multiplicité des acteurs gravitant autour de la formation professionnelle rend difficile le pilotage du système ;

– la complexité et l’opacité du système de financement ont un coût : une partie du budget de la formation professionnelle est consacrée à la coordination du système alors qu’elle pourrait bénéficier plus directement à la formation.

b. Les nombreuses réformes de la formation professionnelle et de l’apprentissage ont créé un climat d’instabilité pour les entreprises, qui hésitent à recourir à l’apprentissage

c. Pour les salariés, la complexité du système de formation professionnelle constitue un frein dans l’accès à la formation

– difficulté à connaître leurs droits ;

– difficulté à monter un plan de financement pour accéder à une formation ;

– difficulté à repérer une offre de formation en lien avec un projet de formation, notamment dans le cadre du CPF ;

d. La coexistence de deux systèmes concurrents, l’apprentissage et l’enseignement professionnel secondaire, est coûteuse et peu efficiente

Par exemple, la concurrence existant sur certains territoires entre les centres de formation d’apprentis (CFA), dépendant des régions, et les lycées professionnels, relevant de l’Éducation nationale est inefficace : plateaux techniques non utilisés, places disponibles non pourvues dans les CFA, manque d’échange et de collaboration entre enseignants de l’Éducation nationale et professionnels du métier.

3.2 OBJECTIFS À POURSUIVRE

Objectif principal : repenser le pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage afin d'améliorer la lisibilité et la stabilité du système pour l'ensemble des acteurs

a. Assurer une plus grande transparence et simplicité du financement de la formation

b. Simplifier le pilotage de la formation professionnelle en redonnant la main aux bénéficiaires

– donner une définition lisible et stable des responsabilités des différents acteurs (acteurs étatiques ; régions ; branches ; entreprises) ;

– laisser aux individus la liberté de choisir leur formation et leur organisme de formation, dans le cadre du CPF ;

– renforcer l'autonomie des individus dans la conduite de leur formation, grâce à un accompagnement personnalisé.

c. Créer un environnement juridique stable pour l'ensemble des utilisateurs de la formation professionnelle

– pour les usagers, maintenir et développer les outils existants (CPF, conseil en évolution professionnelle) ;

– pour les entreprises, simplifier et stabiliser les procédures et démarches administratives, assurer une stabilité juridique ainsi qu'une stabilité des systèmes d'aides et de financement.

d. Améliorer la lisibilité de l'offre de formation pour les usagers du système afin que tout citoyen puisse être en mesure de déterminer, à partir de ses compétences, les formations ou métiers auxquels il peut avoir accès

● *pour tous les actifs :*

– enrichir le contenu des informations disponibles sur le portail du compte personnel de formation (CPF) ;

– repenser le portail afin qu'il soit attractif, intuitif et facile d'utilisation.

L'accessibilité des informations relatives à la formation : l'exemple de l'Australie

En Australie, une page web (www.myskills.gov.au) a été créée réunissant tous les programmes de formations et les organismes de formations enregistrés. Pour tous les certificats et qualifications, la page web montre des données relatives au prix, à la durée de la formation et à l'insertion des diplômés dans le marché du travail.

Pour tous les organismes de formations offrant le certificat sélectionné, le site web présente les frais, la disponibilité des subventions et prêts, aussi que les possibilités d'apprentissage en ligne.

● *pour les jeunes :*

– mettre en place, à destination de tous les élèves et parents d'élèves, des sessions d'information claires et exhaustives⁽¹⁾ sur la voie scolaire et la voie professionnelle, afin de permettre aux jeunes et à leurs familles de choisir leur orientation dès le collège en connaissance de cause ;

– améliorer le service d'information et d'orientation, et individualiser les parcours d'orientation des jeunes avec des rendez-vous périodiques avec les conseillers ;

– multiplier les occasions de découverte des métiers.

e. Renforcer la mutualisation entre les lycées professionnels et les CFA

*

* *

4. Améliorer la qualité de l'offre et du contenu de la formation

4.1 CONSTATS

a. Le manque de souplesse du système actuel ne permet d'adapter l'offre de formation ni aux attentes des entreprises et des actifs, ni aux mutations profondes du travail

– les modalités et délais d'inscription de nouvelles formations au registre national des certifications professionnelles empêchent la mise en place rapide de formations portant sur des compétences émergentes, attendues par les entreprises ;

– s'agissant de la formation des demandeurs d'emploi, la demande est en partie centralisée au niveau des régions, et en partie par Pôle Emploi, en fonction

(1) Par exemple : indicateurs d'insertion professionnelle, du niveau de salaire moyen, des possibilités d'évolution professionnelle...

de leurs propres projections en matière de besoins en compétences dans les années qui viennent. Les listes de formations ainsi éligibles sont définies par de multiples instances et en fonction de projections sur les besoins en compétences qui ne sont pas nécessairement cohérentes les unes avec les autres.

b. Les actifs devront de plus en plus être en mesure de se reconvertir et de changer de métier au cours de leur carrière professionnelle. L'offre de formation doit donc s'adapter à ces nouveaux besoins de formation qualifiante au cours de la carrière

c. L'offre de formation actuelle, très atomisée (plus de 60 000 organismes de formation), rend difficile l'évaluation de la qualité des formations dispensées

d. La qualité des formations n'est pas certifiée de manière satisfaisante

– les OPCA jouent également un rôle de conseil et orientent les entreprises et les salariés vers les prestataires : ils ne sont donc pas en mesure de certifier la qualité des formations en toute indépendance ;

– il existe une grande variété de critères et de labels de certification.

4.2 OBJECTIFS A POURSUIVRE

Objectif principal : améliorer la qualité de l'offre de formation et assurer son adéquation avec les attentes des entreprises

a. Améliorer l'adéquation des formations aux besoins en compétences des entreprises

– simplifier les modalités de mise en place de formations nouvelles dans des secteurs en développement, par exemple sous la forme d'expérimentations ;

– développer les outils permettant d'anticiper l'évolution des besoins en compétences, par exemple en développant les compétences des observatoires de branche.

b. Améliorer la qualité des formations dispensées

– permettre aux usagers (salariés et entreprises) d'évaluer la qualité des formations suivies, et rendre cette évaluation transparente ;

– généraliser la mise en place de certification systématique des organismes de formation et de leurs programmes, fondée sur des critères de qualité incluant à la fois les moyens mis en œuvre et l'impact des formations sur les trajectoires professionnelles.

La certification des organismes de formation : l'exemple de l'Allemagne

En Allemagne, la mise en place d'une Agence de certification des organismes de formation a permis de diviser par deux le nombre d'organismes, de les professionnaliser, de mettre en place des processus de contrôle de qualité et d'assurer un meilleur accompagnement de la formation.

La certification des organismes de formation est valable pour une durée maximum de 3 ans, avec des audits de suivi annuels par l'agence de certification. Pour bénéficier des financements publics, les organismes de formation doivent être certifiés et leur offre de formation autorisée. Il y a environ 5 000 organismes de formations certifiés (contre 10 000 avant la réforme instituant la certification dans les années 2000).

c. Adapter les formations dispensées aux publics visés

Par exemple :

– pour les jeunes non diplômés, les formations de « deuxième chance » (type Écoles de la 2^e chance, EPIDE ou écoles de production) ont fait leurs preuves. Pour être efficaces, ces formations doivent être intensives et proposer un accompagnement global : lever les freins personnels et sociaux (logement, mobilité, etc.), assurer une remise à niveau pour les compétences de base (lecture, mathématiques, informatique), permettre le développement d'un projet professionnel ainsi qu'un début de formation et d'expérience professionnelle dans le métier choisi, assurer un lien de qualité avec les dispositifs d'insertion plus légers qui prendront le relais ;

– pour les actifs souhaitant une reconversion professionnelle, l'offre de formation doit être souple, variée, et accessible le cas échéant en dehors du temps de travail. La formation à distance (e-learning, MOOC...) peut répondre en partie à ces exigences.

*

* *

ANNEXE :
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES
PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

- **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) – Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - M. Philippe Zamora**, sous-directeur du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, **Mme Mathilde Gaini**, cheffe du département formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes, **M. Sylvain Grognet**, chef du département synthèses sur les politiques de l'emploi et de la formation
- **Centre info – M. Julien Nizri**, directeur général, et **M. Jean-Philippe Cépède**, directeur juridique
- *Table ronde des organisations syndicales de salariés*
 - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) – M. Maxime Dumont** et **M. Michel Charbonnier**
 - **Force ouvrière (FO) – M. Michel Beaugas**, secrétaire confédéral, et **Mme Angéline Ledoux**, technicienne
 - **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) – M. Jean-François Foucard**, **M. Eric Freyburger**, et **M. Clément Delaunay**
 - **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Yvan Ricordeau**, secrétaire national, et **M. Philippe Couteux**, secrétaire confédéral
- *Table ronde de consultants*
 - **Willems Consultant – M. Jean-Pierre Willems**
 - **JML Conseil – M. Jean-Marie Luttringer**
- *Table ronde relative à la transformation digitale de la formation professionnelle*
 - **Inspection générale des affaires sociales (IGAS) – M. Nicolas Amar**, inspecteur des affaires sociales, auteur du rapport « *La transformation digitale de la formation professionnelle continue* »
 - **Forum français des acteurs de la formation digitale (FFFOD) – M. Jacques Bahry**, président, **Mme Aurélie Bollé**, déléguée générale, **Mme Sabrina Dougados**, avocate associée au cabinet Fromont-Briens et administratrice du FFFOD, et **Mme Noria Larose**, fondatrice de Nell & associés et administratrice du FFFOD

- **Cabinet August Debouzy – Mmes Emmanuelle Barbara et Lise Le Borgne, M. Louis Betton**
- *Table ronde relative au suivi des plans gouvernementaux*
 - **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – Mme Carine Chevrier**, déléguée générale, **M. Cédric Puydebois**, sous-directeur en charge des politiques de formation et du contrôle, et **M. Michel Ferreira-Mia**, chef de mission en charge de l'alternance et de l'accès aux qualifications
 - **Haut-commissariat à la transformation des compétences – Mme Estelle Sauvat**, Haut-commissaire, et **M. Guillaume Houzel**, directeur des programmes auprès de la Haut-Commissaire à la transformation des compétences
- *Table ronde de représentants des branches professionnelles*
 - **Fédération française du bâtiment*** – **Mme Maryse de Stefano**, présidente de la commission formation, **M. Jérôme Vial**, directeur de la formation, **M. Benoît Vanstavel**, directeur des relations institutionnelles, et **M. Pierre Deremaux**, chef de file apprentissage
 - **Union des métiers et des industries de l'hôtellerie* (UMIH) – M. Thierry Gregoire**, président de la branche UMIH saisonniers et porte-parole de la commission sociale et de la formation professionnelle, **M. Philippe Delterme**, directeur général, **Mme Gaëlle Missonnier**, directrice de la communication et des relations institutionnelles, et **M. Dominique Gestin**, responsable formation professionnelle
- *Table ronde relative au bilan du compte personnel de formation*
 - **Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) – M. Philippe Debruyne**, président (CFDT), et **M. Christian Lajoux**, vice-président (MEDEF)
 - **Caisse des dépôts et consignations - Direction des retraites et de la solidarité – M. Alain Beuzelin**, directeur des retraites et de la solidarité par intérim, **M. Arnaud Carton**, directeur de projet compte personnel de formation et **Mme Aurélia Brunon**, chargée de relations institutionnelles
- *Table ronde des organisations professionnelles d'employeurs*
 - **Mouvement des entreprises de France* (MEDEF) – Mme Florence Poivey**, présidente de la Commission éducation, formation et insertion
 - **Confédération des petites et moyennes entreprises* (CPME) – M. Jean-Michel Pottier**, vice-président en charge des affaires sociales et de la formation, **M. Florian Faure**, directeur des affaires sociales et de la formation, et **Mme Sandrine Bourgogne**, secrétaire générale adjointe

- **Union des entreprises de proximité (U2P)** – **M. Pierre Burban**, secrétaire général, et **Mme Thérèse Note**, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement
- **Régions de France** – **M. Hervé Morin**, président, **M. Gilles Mergy**, directeur général, **Mme Marie-Reine du Bourg**, conseillère parlementaire, et **M. Philippe Brivet**, conseiller en charge de l’emploi, la formation professionnelle et l’apprentissage
- **Conseil national, de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CNEFOP)** – **M. Jean-Marie Marx**, président
- **Chaire de sécurisation des parcours professionnels de Sciences Po** – **M. Stéphane Carcillo**, directeur exécutif, et **Mme Marieke Vandeweyer**, économiste à ELS / OCDE
- **Centre d’études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ)** – **Mme Danièle Guillemot**, responsable du département Formation et certification, et **Mme Marie-Hélène Toutin**, chargée d’études
- *Audition commune*
 - **Institut Montaigne** – **M. Bertrand Martinot**
 - **Terra Nova** – **M. Martin Richer**, responsable du pôle « Travail, emploi, entreprise »
- *Table ronde relative à l’insertion professionnelle des jeunes*
 - **Prism’emploi** – **M. Patrick Tuphe**, président du groupe d’intérim ORT et **Mme Florence Lucas**, directrice adjointe en charge de la formation professionnelle à Prism’emploi
 - **EPIDE** – **Mme Nathalie Hanet**, directrice générale
 - **Union nationale des missions locales (UNML)** – **M. Jean-Patrick Gille**, président
 - **Fédération française des Geiq** – **M. Francis Levy**, secrétaire général
- **Mme Sophie Cluzel**, secrétaire d’État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, **Mme Karen Martinon**, cheffe de cabinet, et **Mme Florence Gelot**, conseillère emploi
- *Table ronde : relative à la formation et à l’orientation des demandeurs d’emploi*
 - **Pôle emploi** – **Mme Misoo Yoon**, directrice générale adjointe
 - **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** - **M. Dominique Schott**, vice-président, **M. Pierre Possémé**, président et **M. Philippe Dole**, directeur général

- **Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP)** – **M. Marc Desplats**, membre du bureau national et **M. Pierre-Edouard Magnan**, délégué fédéral
- **Club économique franco-allemand (CEFA)** – **M. Jean-Luc Berard**, directeur des ressources humaines de Safran, **Mme Stéphanie Lagalle-Baranes**, directrice générale de l'OPCAIM, **M. Adrien Suru**, Groupe Allianz, et **M. Étienne Delpit**, directeur d'établissement du site Safran Saclay
- *Audition des organismes paritaires collecteurs agréés*
 - **Opc Uniformation** – **M. Antoine Prost**, vice-président, **M. Thierry Dez**, directeur général, et **M. Mohamed El Barqioui**, directeur du développement et des relations institutionnelles
 - **Agefos PME** – **M. Joël Ruiz**, directeur général, **Mme Céline Schwebel**, Présidente d'AgefosPME (Collège patronal-CPME), **M. Jean-Philippe Maréchal**, Vice-Président d'AgefosPME (Collège organisations syndicales de salariés) et **Mme Geneviève Salsat**, Présidente de Public Conseil, conseil d'AgefosPME
 - **Datadock** – **Mme Stéphanie Lagalle-Baranès**, présidente
 - **OPCALIA** – **M. Yves Hinnekint**, directeur général, et **M. Vincent Graulet**, directeur des relations institutionnelles et politiques
- *Table ronde relative à l'apprentissage*
 - **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat*** (APCMA) – **M. Julien Gondard**, directeur général adjoint, **M. François-Xavier Huard**, directeur de la direction entreprises, économie et formation, et **Mme Valérie Chaumanet**, directrice des relations institutionnelles
 - **Les Compagnons du devoir** – **M. Jean-Claude Bellanger**, secrétaire général
 - **Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (FNADIR)** – **M. Patrick Maigret**, président, **Mme Anne-Valérie Aujames**, secrétaire nationale, et **M. Jean-François Desbonnet**, vice-président
 - **M. Patrick Toulmet**, président de la chambre des métiers et de l'artisanat et du campus des métiers et de l'entreprise de Seine-Saint-Denis, **M. Sébastien Ménard**, et **M. Jean-François Pascal**

(*) *Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le registre de l'Assemblée nationale s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale*