

LES DOSSIERS

de la presse de Centre Inffo



- HORS SÉRIE -
**LES PARTENAIRES
SOCIAUX, PIVOTS
DE LA RÉFORME**



SOMMAIRE

Les partenaires sociaux lancent CléA, le premier certificat interprofessionnel d'acquisition des savoirs de base	p. 04
Marilyne Reynaud : le premier certificat CléA	p. 06
Le CléA, un sésame pour l'employabilité	p. 07
Le Copanef fixe la feuille de route pour la mise en œuvre de la certification socle CleA	p. 08
« Liste nationale interprofessionnelle » : 349 nouvelles certifications sont rendues éligibles	p. 09
Le Copanef publie la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation au 26 octobre	p. 10
Le Comité paritaire validera la version 4 de la LNI le 24 novembre	p. 11
Pour l'inscription des certifications d'universités aux listes du compte personnel de formation	p. 12
Le Medef favorable à une réforme de la certification	p. 14
« L'inventaire remplit un vide » (George Asseraf)	p. 15
Le Copanef lance un nouveau chantier qualité pour 2016	p. 17
Le Copanef missionne plusieurs groupes de travail pour piloter la mise en œuvre de la démarche qualité	p. 18
Le Copanef adopte ses recommandations pour développer la validation des acquis de l'expérience	p. 19
Christian Janin, président du Comité paritaire national pour l'emploi et la formation	p. 20
Florence Poivey, une autodidacte engagée dans la formation	p. 22
Le Copanef souhaite « dissiper les malentendus » du rapport Gille-Cherpion	p. 24
Le quadripartisme à l'heure régionale	p. 26
Une instruction DGEFP précise les conditions de mise en œuvre du plan 500 000	p. 28
« Le plan 500 000 formations est une excellente occasion pour renforcer les relations entre les différents acteurs sur les territoires » (Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME)	p. 29
« Le plan 500 000 sera le marqueur des ambitions de la loi du 5 mars 2014 » (Yanic Soubien, conseiller au secrétariat d'État à la formation professionnelle et à l'Apprentissage)	p. 30

LES PARTENAIRES SOCIAUX, PIVOTS DE LA RÉFORME

Elle s'appelle Maryline Reynaud, vit en Provence-Alpes-Côte d'Azur et aspire à rejoindre une école d'infirmières. Depuis le 21 janvier 2016, elle est officiellement la première titulaire d'une certification CléA, qui garantit sa maîtrise des savoirs de base indispensables à toute activité professionnelle. Cette certification lui a été remise par Christian Janin, le président du Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef), lors du lancement du site afférent (www.certificat-clea.fr).

Créé par la loi du 5 mars 2014, le Copanef, qui regroupe l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ interprofessionnel, est au centre du nouveau système de formation professionnelle. Ce sont précisément les partenaires sociaux qui ont lancé CléA, le premier certificat interprofessionnel d'acquisition des savoirs de base. Eux aussi qui ont élaboré la liste nationale des certifications éligibles au compte personnel de formation. Instance décisionnaire, le Copanef contribue sans cesse à faire évoluer la mise œuvre de la réforme au mieux des intérêts bien compris des salariés et des employeurs, dans un esprit de concertation.

Les Coparef, nouvelles structures paritaires régionales, jouent également un rôle clé dans cette nouvelle gouvernance quadripartite de la formation. Ils permettent désormais aux partenaires sociaux, à l'échelle interprofessionnelle, d'avoir une représentation au niveau territorial. Les Coparef dressent un état des lieux du déploiement de la réforme, par exemple en identifiant les branches qui ont mis en place des actions dans le cadre du socle de compétences. Ils complètent l'action des observatoires prospectifs de la qualification professionnelle.

Vous trouverez ici une sélection d'articles issus du *Quotidien de la formation* et d'*Inffo formation* qui illustrent la richesse de ces enjeux.

Les partenaires sociaux lancent CléA, le premier certificat interprofessionnel d'acquisition des savoirs de base

Benjamin d'Alguerre

Elle s'appelle Marylin, vient de Provence-Alpes-Côte d'Azur et cherche à intégrer une école d'infirmière. Et, depuis le 21 janvier 2016, elle est officiellement la première titulaire d'une certification CléA, qui garantit sa maîtrise des savoirs de base nécessaires à toute activité professionnelle. Un tout premier diplôme que lui a remis Christian Janin, le président (CFDT) du Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef) à l'occasion du lancement sur la Toile du site www.certificat-clea.fr.

« CléA est né il y a quelques mois et aujourd'hui, c'est le jour du baptême », a lancé Christian Janin en dévoilant le portail Internet de CléA, conçu par l'agence strasbourgeoise Grafiti Prospective. De fait, s'il a fallu attendre janvier 2016 pour voir CléA apparaître sur le web, le déploiement du dispositif sur le terrain a débuté dès novembre 2016. Six cents personnes — dans leur immense majorité des demandeurs d'emploi pour l'instant — sont d'ores et déjà inscrites dans un parcours d'acquisition des savoirs de base CléA et dix-sept d'entre elles devraient voir leur dossier passer devant un jury dans les jours à venir.

«Un an de travail au pas de charge» pour le Copanef

L'histoire de CléA, pourtant, remonte à loin. À l'accord national interprofessionnel (Ani) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels qui posait l'idée d'un « socle de connaissances et de compétences professionnelles » (S3CP) qu'il appartiendrait aux partenaires sociaux de définir. Il faudra cependant attendre quatre ans et la

signature d'un autre Ani, celui du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, pour voir une première définition de ce « socle » et, surtout, la création du Copanef en charge de construire l'écosystème permettant de le traduire en termes opérationnels.

« Cette nouvelle certification nous aura demandé un an de travail au pas de charge », rappelle Christian Janin. Et le chantier, visant à accoucher de la « première certification interprofessionnelle élaborée par les partenaires sociaux » fut vaste, mobilisant les huit organisations syndicales et patronales représentatives réunies autour du Copanef. Au passage, le dispositif a perdu son appellation initiale de « socle de connaissances et de compétences professionnelles » (qu'il aurait été aisé de confondre avec celui de l'Éducation nationale) pour adopter son actuel patronyme.

Sept catégories de savoir de base, trois à quatre millions de bénéficiaires potentiels

Ouvert aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, CléA vise à permettre à ses bénéficiaires d'acquérir (ou de retrouver) la maîtrise de tout ou partie des sept domaines clés relevant des sa-



Christian Janin,
président du Copanef.

© MTEFD

voirs de base : la communication en français, l'utilisation des règles de base du calcul mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles dé-



À gauche, Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME.

finies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité « d'apprendre à apprendre » tout au long de la vie et la maîtrise des gestes, des postures et du respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires. Au total, de trois à quatre millions d'individus pourraient être concernés.

« Ce n'est pas avec CléA seul qu'on peut retrouver un emploi, mais ce certificat peut constituer un outil de reconnaissance de la société, d'autant qu'il est reconnu au niveau national par l'ensemble des employeurs du secteur privé », indique Christian Janin alors que pour Florence Poivey, la vice-présidente (Medef) du Copanef, CléA constitue « une consolidation des preuves de son employabilité ». « Ce que les employeurs attendent le plus lorsqu'ils sont en phase de recrutement, c'est de connaître les qualités du candidat qui se présente à eux. On a besoin de savoir si la personne en face de nous sait parler, compter, lire, écrire, connaît la réalité du travail d'équipe, des conditions de sécurité et peut arriver à l'heure au boulot », résume Jean-Michel Pottier, patron d'une entreprise de textile et membre du Comité au nom de la CGPME.

1 300 organismes habilités

Le site de CléA propose à l'internaute un quiz concernant sa maîtrise des savoirs de base qui peut constituer le point d'entrée dans le processus et lui permettre, au besoin, d'être guidé vers la démarche de certification par un prescripteur (Pôle emploi, Opca, Région...). À ce jour, 1 300 établissements de formation et d'évaluation ont

été habilités par le Copanef au titre des 6 réseaux nationaux mobilisés autour de l'acquisition des compétences de base : l'Afpa, l'APapp (Ateliers de pédagogie personnalisée), les Gréta, l'Infrep (l'institut de formation de la ligue de l'enseignement), la Fédération des Urof (organismes de formation associatifs) et 2A2C (un groupement de centres de formation réunissant l'Afec, Alaji SAS, CLPS et Crept Formation). Un chiffre destiné à évoluer, pour les organismes

formateurs, au fil des habilitations qui seront délivrées par les Copanef et les branches professionnelles.

Côté budget, dans la phase d'expérimentation qui se déroule jusqu'en juin prochain, la première séquence d'évaluation des connaissances d'un usager pour déterminer ses besoins en formation est tarifée 600 euros. La seconde, destinée à faire le point sur ses acquis une fois la formation effectuée s'élève à 300 euros. Quant à la prestation de formation elle-même, dispensée par l'un des organismes habilités, elle reste soumise aux règles du libre marché, attendu que l'évaluateur et le formateur doivent cependant demeurer des entités différentes.

CléA dans le plan 500 000 ?

Reste désormais à faire connaître CléA au grand public. Les partenaires sociaux, syndicaux ou patronaux, entendent bien faire jouer leurs réseaux pour diffuser l'information auprès des salariés et demandeurs d'emploi. Le « plan 500 000 » pourrait lui aussi constituer un bon vecteur de promotion pour le certificat. « L'un des risques majeurs de ce plan, c'est d'envoyer des gens qui ne maîtrisent pas les savoirs de base sur des formations qualifiantes. Ça peut se finir par un crash », observait Stéphane Lardy, de FO, « CléA peut constituer un dispositif de remise à niveau pris en charge dans le cadre du plan qui permettrait de redonner confiance à certains publics avant qu'ils n'entament une démarche de formation-métier. » À voir si cet espoir sera suivi d'effets.

Mis en ligne le 26 janvier 2016

INFO FORMATION • N°894 • DU 15 AU 29 FÉVRIER 2016

*Itinéraire***MARILYNE REYNAUD**

LE PREMIER CERTIFICAT CLÉA

À 46 ans, Marilyne Reynaud fait partie de la première promotion CléA. Comme bien des pionniers, elle ouvre la voie à sa manière, quelque peu en dehors des sentiers balisés imaginés par les partenaires sociaux.

Nicolas Deguerry

“ Monsieur Janin [le président du Copanef] m'a dit qu'il n'avait pas prévu ce côté de la remise en confiance dans le cadre d'une reconversion.”

De fait, première certifiée CléA, Marilyne Reynaud ne correspond pas tout à fait au cœur de cible du “socle de connaissances et de compétences professionnelles” défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 : alors que CléA, toute nouvelle certification interprofessionnelle relative aux savoirs de base, s'adresse aux salariés et demandeurs d'emploi sans diplôme, Marilyne Reynaud dispose d'un bac + 2 et de près de vingt ans d'expérience en comptabilité.

Pour expliquer son passage – volontaire – par CléA, elle renvoie à une transition professionnelle difficile. Entrée comme comptable dans une maison de retraite associative en 2003, elle en devient cinq ans plus tard la directrice, avant d'être bousculée par des difficultés économiques qui l'amènent à démissionner à la mi-2014. Elle décide alors de tourner la page et réfléchit, en solo, à ce que pourrait être son avenir professionnel. Passionnée par la dimension humaine du secteur médico-social, elle souhaite y retourner, mais cette fois-ci au plus près des bénéficiaires. C'est décidé, elle sera aide-soignante.

Un besoin de faire le point

Mais, fragilisée par son expérience, elle s'ouvre à sa conseillère Pôle emploi de son souhait de pouvoir faire le point sur sa situation. “Je ne doutais pas de mes capacités scolaires, mais j'avais besoin de savoir où j'en étais.” Cela aurait pu être un



On m'a redonné confiance”

conseil en évolution professionnelle, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, ce sera l'ACPM, organisme de formation spécialisé dans l'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle. C'est ce dernier qui lui propose d'entrer dans la démarche CléA, ce qu'elle accepte sans hésiter et présente aujourd'hui comme un “passage obligé”. Dès lors, tout va très vite : réunion de présentation du dispositif le 16 novembre, tests de positionnement le 23 et entretien de restitution le 12 décembre. Une parcours sans passer par la case formation, puisqu'elle aura validé sans problème les sept modules.

Commentaire : “Psychologiquement affectée par les deux dernières années de mon expérience professionnelle, j'avais besoin de reprendre confiance et CléA a été un « booster »”, assure-t-elle. C'est pour elle la preuve qu'il y a plusieurs manières d'approcher le dispositif. Et alors qu'elle présentera l'oral du concours d'aide-soignante en mars prochain, elle le répète : “CléA peut être l'élément déclencheur pour ceux qui veulent essayer de s'en sortir.” ●

bio

1990

bac pro Commerce et comptabilité

1992

BTS Informatique et gestion économique (alternance)

2015

CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles)

Guide
PRO**Cédric Morin**
journaliste à Centre Inffo**LÉGISLATION****Socle de connaissances et de compétences**
LE CLÉA, UN SÉSAME POUR L'EMPLOYABILITÉ

L E SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, REBAPTISÉ "CLÉA" EN SEPTEMBRE DERNIER, EST ENTRÉ EN APPLICATION DÈS LE LENDEMAIN DE LA PUBLICATION DE SON DÉCRET DE CRÉATION, LE 14 FÉVRIER 2015. IL RESTE POURTANT MÉCONNU.

"Le Cléa est recensé de droit à l'inventaire des certifications, et éligible à l'ensemble des dispositifs de financement de la formation professionnelle, dont le compte personnel de formation, la période de professionnalisation, mais aussi le plan de formation, les financements des Conseils régionaux...", précise Maryline Gesbert, la responsable du service observatoire-études de Centre Inffo. "Côté mise en œuvre, après l'habilitation par le Copanef [Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation] de six réseaux d'organismes évaluateurs et formateurs, les Coparef [Comités paritaires régionaux] et les branches professionnelles poursuivent actuellement l'habilitation de prestataires régionaux et sectoriels." "Le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un

individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel", précise le décret du 13 février 2015. De fait, il vise à garantir l'employabilité tous secteurs d'activité confondus des adultes grâce à un référentiel. Ce dernier s'adresse en premier lieu aux salariés et chômeurs faiblement qualifiés, et cette certification professionnelle s'articule autour de 7 principaux domaines (voir encadré), eux mêmes subdivisés en 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. Ces 7 domaines sont modulables pour permettre de construire des parcours de formation individualisés, et la certification s'organise autour d'une phase d'évaluation des acquis du candidat. Elle débouche soit directement sur la certification, soit sur la proposition d'un parcours de formation. La certification est délivrée par un jury de représentants des organisations de salariés et d'employeurs. Néanmoins, pour éviter les décrochages, il est possible d'obtenir une validation partielle.

Dans tous les cas de figure, la personne qui prend en charge la phase d'évaluation et prescrit les actions de formation, ne pourra être celle qui les dispense. ●

**LES 7 PILIERS DU CLÉA**

Les domaines couverts par le Cléa sont "la communication en français", "l'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique", "l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique", "l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe", "l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel", "la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie" et "la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires".

Le Copanef fixe la feuille de route pour la mise en œuvre de la certification socle CléA

Célia Coste

Une décision du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) en date du 29 septembre 2015 a validé le nouveau nom de la certification socle de connaissances et de compétences professionnelles. « Au lieu d'utiliser les termes de l'intitulé officiel de la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ou ses raccourcis « socle » ou « S2CP », le Copanef a choisi un nom pour cette certification : le « CléA » ! » précise le document d'information aux Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef), Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et Opca publié sur le site du Fonds paritaire.

Rappelant qu'il est l'organe certificateur du socle, le Copanef a souhaité remobiliser les Coparef et les branches en leur rappelant leur responsabilité quant à la certification socle. « Le Copanef ne peut seul gérer cette certification. Il doit donc s'appuyer sur les CPNE (pour les sa-

lariés) et sur les Coparef (pour les demandeurs d'emploi). Cette mise en œuvre ne peut donc être immédiate. » Par conséquent, un calendrier a été établi afin de donner aux acteurs le temps nécessaire pour s'organiser. Le Copanef fixe au 1^{er} janvier 2016 la date de mise en œuvre du certificat socle pour les salariés selon les règles établies par les CPNE, sauf dans le cas où celles-ci n'auraient pas pris les mesures nécessaires. Dans cette hypothèse, les règles du Copanef entreront en vigueur dans l'attente de la prise de relais de la CPNE concernée. Pour ce qui est des demandeurs d'emploi, la date sera variable. « Rien ne change tant que les marchés régionaux d'achat des formations compétences-clef par les Régions ne sont pas renouvelés. C'est à l'échéance des marchés en cours et à l'occasion des nouveaux appels d'offre que les Régions devront intégrer les exigences du Copanef et des Coparef, conformément aux engagements pris dans le cadre des conventions signées avec le FPSPP. »

Un document de synthèse a été lui aussi mis à disposition par le Copanef pour cadrer la mise en œuvre de la nouvelle certification socle selon les publics concernés. Il fixe les attributions de chaque acteur et les délais envisagés. Pour parachever ce travail, les partenaires sociaux lanceront prochainement une campagne de communication sur le socle, sur laquelle ils travaillent avec l'agence Graffiti, localisée à Strasbourg.

Mis en ligne le 22 octobre 2015



« Liste nationale inter-professionnelle » : 349 nouvelles certifications sont rendues éligibles

Benjamin d'Alguerre

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) examine ce matin la quatrième version de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF). 349 nouvelles références devraient s'ajouter aux quelques 2 380 déjà inscrites.

La publication de la V4 de la LNI semble bien partie. Le 9 novembre dernier, le comité de suivi (CoSui) chargé d'examiner les demandes d'inscriptions en provenance des branches professionnelles s'était réuni pour examiner les dossiers de certifications relatives à des métiers-supports soumis par les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) de 14 branches. « Toutes les CPNE n'avaient pas encore fait remonter les informations concernant les certifications qu'elles souhaitaient voir inscrites à la LNI. Nous avons dû abattre un énorme travail ces derniers mois pour toutes les recontacter et les aider à finaliser leurs dossiers », explique-t-on au sein du comité de suivi. Au terme de ses délibérations, le comité a retenu 349 demandes d'inscription – soit 100 % de celles qui s'étaient vues examinées – qui devraient se voir validées aujourd'hui par le Copanef.

Des justificatifs pour les métiers réglementés et l'insertion professionnelle

Cette réunion du 9 novembre a également été l'occasion de se pencher sur la question des métiers réglementés, qui, pour être exercés, exigent la possession d'une certification particulière. Jusqu'alors, les demandes d'inscriptions à la LNI provenant des branches se contentaient

juste de mentionner le caractère réglementaire de ces certifications sans production de justificatifs. La CFDT, soutenue par un certain nombre d'organisations patronales et syndicales, a demandé que, désormais, ces dossiers s'accompagnent de toutes les pièces justificatives décrivant le caractère réglementaire de ces certifications. Et si, pour l'heure, aucune règle n'impose aux CPNE de joindre de telles pièces à leur dossiers d'inscription, le Copanef a décidé de réclamer, à l'avenir, au moins une note déclarative en complément de toute nouvelle demande. Mais des justificatifs, certains partenaires sociaux en réclament aussi concernant la qualité des certifications en matière d'insertion professionnelle sur le marché de l'emploi. Si les syndicats de salariés exigent que ce critère soit maintenu dans les dossiers d'inscription, les organisations d'employeurs, Medef en tête, doutent, pour leur part, de la pertinence de cet item et proposent même de l'ôter des demandes d'inscription. Sur ce point, le débat n'est pas clos.

Recours : 21 dossiers acceptés, 10 retoqués

Parmi les sujets à l'ordre du jour de ce 24 novembre figure l'examen d'un certain nombre de recours déposés par plusieurs branches après le refus initial du Copanef d'inscrire certaines de leurs certifications à la LNI. 31 dossiers se sont vus examinés les 19 octobre et 9 novembre derniers par le comité de suivi. Parmi ces recours soumis à l'attention du CoSui, 21 (dont 9 dossiers concernant des certifications et habilitations diverses et 12 relatives à des métiers-supports des domaines de la finance, de la comptabilité, du management et du commerce) ont reçu un avis favorable pour une inscription à la liste et 10 – dont 7 émanant de l'Afpa – se sont vues retoquées, soit parce que jugées comme relevant d'un secteur spécifique et donc renvoyées à leurs branches d'origine, soit que leur caractère transversal n'a suscité le consensus parmi les partenaires sociaux à l'image de la certification « coach professionnel et personnel ».

Mis en ligne le 24 novembre 2015

Le Copanef publie la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) au 26 octobre

Nicolas Deguerry

Alors que la quatrième version de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) sera adoptée le 24 novembre 2015 lors de la prochaine séance plénière du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), celui-ci propose un fichier Excel reprenant la totalité des certifications présentées sur le site moncompteformation.gouv.fr au 26 octobre 2015. Une façon de plus de se repérer dans l'offre CPF.

Principal avantage du fichier proposé par le Copanef ?

D'abord, disposer d'une vue d'ensemble des quelque 40202 certifications aujourd'hui proposées par les différents éditeurs (Copanef [1], Coparef [2], CPNE [3], CPNEF [4], CPNEFP [5], CPF Accompagnement VAE et socle). Ensuite, grâce aux filtres propres au tableur, accéder à une ventilation des résultats par public (25 946 certifications destinées aux salariés, 11 541 à destination des demandeurs d'emploi et 27 115 tout public) et par niveau. Ainsi apprend-on que les niveaux I (bac + 5) et II (bac + 3, bac + 4) totalisent 11 880 certifications, le niveau III (bac + 2) 5 350, le niveau IV (bac) 4 734 et le niveau V (CAP, BEP) 330.

Si ce fichier a donc le mérite d'enrichir les possibilités de recherche, il n'est cependant pas certain que la multiplication des sources d'information concourt véritablement à la lisibilité de l'ensemble. Ceci, d'autant plus qu'une même requête renvoie des résultats différents en fonction de l'outil utilisé. Ainsi, par exemple, de la requête « Cycle » + « Rhône-Alpes », qui ne renvoie aucun résultat pertinent via le moteur de recherche

du site moncompteformation.gouv.fr, mais un CQPM « Monteur en ligne de fabrication de cycles ou d'engins motorisés » via le fichier Excel du Copanef. Enfin, des réponses plus complètes peuvent être obtenues en consultant Offre Info, le moteur des Carif-Oref, qui dispose d'une case « Afficher les formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation » et qui renvoie, lui, aux quatre CQP de « technicien cycle » existant sur la région. Autre avantage d'Offre Info pour l'internaute lambda, les résultats y sont associés aux organismes de formation correspondants, ce que ne propose ni le moteur de recherche du site officiel Moncompteformation.gouv.fr, ni le fichier proposé par le Copanef.

En résumé, il est aujourd'hui possible de :

- Consulter :

Le moteur de recherche du site moncompteformation.gouv.fr.

Le moteur de recherche Offre Info des Carif-Oref.

- Télécharger :

La compilation des listes de formations éligibles au CPF proposée par le Copanef

Les listes de formations éligibles au CPF par organisme éditeur sur Moncompteformation.gouv.fr : www.moncompteformation.gouv.fr

[1] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

[2] Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

[3] Commission paritaire nationale de l'emploi

[4] Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

[5] Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Le Comité paritaire validera la version 4 de la LNI le 24 novembre

Béatrice Delamer

La version 4 de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) sera adoptée lors de sa prochaine séance plénière du 24 novembre, annonce le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) dans une note publiée sur son site (www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites).

Cette liste doit inclure des certifications ou habilitations enregistrées à l'inventaire depuis juin dernier et les nouvelles demandes d'inscription que les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) lui auront fait parvenir avant le

30 octobre. A ce sujet, Christian Janin, président et Florence Poivey, vice-présidente du Copanef relancent par courrier les CPNE de branche qui n'ont pas encore défini leur liste ou qui n'ont pas demandé leur inscription à la LNI pour en connaître les raisons (choix délibéré, méconnaissance du processus ou difficultés de mise en œuvre).

En effet, la liste établie par la CPNE ou, à défaut par la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) pour l'interprofession, n'est accessible qu'aux salariés de la branche. Tout en leur précisant que c'est leur droit « absolu » de n'ouvrir « aucune certification de [leur] champ aux demandeurs d'emploi et aux salariés des autres branches », les signataires soulignent que si elles désirent toucher davantage de professionnels, les certifications doivent être inscrites sur la LNI.

Mis en ligne le 26 octobre 2015



Pour l'inscription des certifications d'universités aux listes du compte personnel de formation

Nicolas Deguerry

Le Copanef et la Conférence des présidents d'université (CPU) sont convenus d'un mode opératoire permettant l'inscription de certifications de niveau III, II et I [1] délivrées par les universités sur les listes de formations éligibles au Compte personnel de formation (liste nationale interprofessionnelle du Copanef, listes régionales interprofessionnelles des Coparef et de la Commission paritaire nationale de l'emploi), au même titre que les certifications délivrées par le secteur privé.

Lors de la publication de la première liste de certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF), le président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), Christian Janin, avait prévenu : « ce n'est que le premier étage de la fusée ». Une précaution qui n'avait alors pas empêché la conférence des présidents d'université (CPU) de s'émouvoir de l'absence de ses diplômés, alors même que ceux du privé y figuraient. 10 mois plus tard, les choses semblent rentrer dans l'ordre avec la validation par les deux organisations [2] d'un document commun, établi par le comité de suivi de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) et la commission formation continue de la CPU.

Des règles identiques pour le privé et le public

S'agissant de l'inscription des certifications de niveau II et I délivrées par les universités sur la LNI, le document prévoit désormais « l'égalité de traitement » entre universités et opérateurs privés, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Aussi le Copanef s'engage-t-il à observer des « règles identiques » pour les « certifications menant aux « métiers support » [3]. »

Dossier d'opportunité

En ce qui concerne les listes régionales Coparef [4] et listes de branches, le document évoque la constitution par les universités d'un « dossier d'opportunité ». Celui-ci serait adressé aux Coparef « pour toutes les certifications dont l'attractivité vise manifestement très majoritairement un public d'adultes en formation continue de la Région », et aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), « pour toutes les certifications dont l'attractivité sectorielle et transrégionale est avérée ». Ce dossier d'opportunité comporterait des « informations renseignant sur le caractère professionnalisant de la certification » et sur « l'adaptation des modalités pédagogiques à un accès par la formation continue ». Afin de ne pas conduire à l'inégalité de traitement, le document précise que ce dossier d'opportunité s'appliquerait « aux universités comme aux autres certificateurs, et ce, quel que soit le niveau de la certification visée ».

À noter toutefois que les instances paritaires peuvent choisir « de ne pas le mobiliser, de le mobiliser ultérieurement ou encore de l'adapter ».

De la même manière que le recensement des certifications et habilitations sur l'inventaire n'entraîne pas inscription automatique sur les listes CPF, la conformité d'un dossier d'opportunité ne préjuge en rien de la décision finale des Coparef et CPNE.

À noter que l'existence de différentes listes (voir encadré) entraîne des questionnements sur la pertinence d'une demande d'inscription à la LNI, qui sont traitées en annexe 3 du document. Ainsi, par exemple, de la question de « l'intérêt de suggérer des inscriptions de certifications, et-au-delà de métiers/secteurs à la LNI », qui peut trouver pléthore de réponses, parmi lesquelles : « former des salariés et demandeurs d'emploi d'autres régions sur un métier qui recrute dans la région et pour lequel le vivier régional de demandeurs d'emploi et salariés ne suffit pas (exemple : moniteur de ski, décolleur) » ; « faire connaître au Copanef des certifications performantes mais parfois méconnues ou absentes de la LNI en termes d'insertion et pouvant intéresser de salariés et demandeurs d'emploi de toutes les régions », etc.

Listes compte personnel de formation (CPF) et liste nationale interprofessionnelle (LNI) : qui fait quoi ?

Le document est aussi l'occasion de rappeler en annexe les périmètres respectifs des listes CPF et LNI. L'accès au CPF dépend ainsi des trois types de listes suivants : listes régionales élaborées par le Coparef de la région concernée (une pour les demandeurs d'emploi de la région et une pour les salariés de la région) ; listes nationales de branches élaborées par la CPNE de la branche concernée ; liste nationale interprofessionnelle (LNI) pour les salariés et les demandeurs d'emploi élaborée par le Copanef. Dans tous les cas, les formations doivent obligatoirement être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'annexe 2 présente elle les quatre types de certifications éligibles à la LNI. Premièrement, le Copanef opère une sélection parmi les certifications (ou parties de certifications) effectivement enregistrées et figurant au RNCP, sur dix thématiques menant à des métiers supports de certains secteurs [5]. Deuxièmement, les certificats de qualification professionnelle (CQP) et CQP inter-branches (CQPI) ayant fait l'objet de délibérations formelles de CPNE, inscrits ou non au RNCP, pourront être intégrés par le Copanef sous réserve d'une demande explicite d'intégration à la LNI formulée par les branches concernées. Troisièmement, les certifications et habilitations de compétences professionnelles inscrites à l'inventaire de la CNCP font actuellement l'objet d'une analyse par le Copanef. Quatrièmement, l'analyse de l'intégration des formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les Régions, Pôle emploi et Agefiph se fait à la demande des Coparef. Le document le précise, les CPNE et les Coparef peuvent solliciter le Copanef pour l'inscription de telle ou telle formation régionale sur la LNI sous réserve qu'elle réponde aux critères du Copanef.

La prochaine version de la liste des certifications éligibles au CPF devrait être publiée d'ici à fin novembre 2015.

- Le site du Copanef : www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/copanef
- Le site de la CPU : www.cpu.fr

[1] Respectivement : diplômes de niveau Bac plus 2 (DUT, BTS, etc.) et diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grande école.

[2] Le 29 septembre 2015 par le Copanef, le 15 octobre 2015 par la CPU.

[3] Il s'agit des métiers transversaux que l'on rencontre dans tous les secteurs d'activité : RH, gestion et administration des entreprises, services commerciaux, marketing et communication, informatique, maintenance, sécurité et entretien. Selon Frédéric Lainé, chargé d'études statistiques à France Stratégie, ils représentaient 6,4 millions d'emplois en 2011.

[4] Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation.

[5] Accueil, Commercial-Achat, Communication, Comptabilité / Finances, Logistique, Management, Marketing, Juridique, Ressources humaines, Secrétariat.

Mis en ligne le 4 novembre 2015

Le Medef favorable à une réforme de la certification

Benjamin d'Alguerre

Actuellement, entre 12 000 et 17 000 certifications sont accessibles par le biais du compte personnel de formation (CPF). Beaucoup trop selon le Mouvement des entreprises de France qui réclame une réforme de la certification pour ne pas nuire à la montée en charge du dispositif un an et demi après son lancement.

Doucement, mais sûrement, salariés et demandeurs d'emploi commencent à s'approprier l'usage du compte personnel de formation (CPF). En 2015, première année de son déploiement, ils avaient été près de 50 000 salariés à l'avoir mobilisé en vue d'entrer dans un cycle de formation. En avril 2016, 40 000 bénéficiaires supplémentaires avaient franchi le pas. De quoi confirmer la montée en puissance progressive du dispositif qui enregistre, depuis le début de l'année, entre 10 000 et 12 000 nouvelles demandes d'utilisation chaque mois. Et dans le Top 10 des formations choisies au titre du CPF, si l'on constate toujours la prééminence des langues (héritage du Dif), force est de constater que les demandes d'accompagnement pour des parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou l'accès à la certification aux savoirs de base CléA, lancé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) en janvier 2016, connaissent une montée en flèche.

Problème : au fur et à mesure que s'allonge la liste des formations éligibles au CPF établie par les partenaires sociaux, la lecture de celle-ci devient de plus en plus ardue tant pour les usagers que pour les spécialistes eux-mêmes. « On estime que 12 000 à 17 000 certifications — difficile de savoir combien exactement ! — figurent sur cette liste », calculait Alain Druelles, directeur éducation-formation au sein du Medef, à l'occasion d'une rencontre avec la presse organisée le 17 mai 2016 alors que le mouvement patronal s'apprête à prendre la présidence du Copanef, jusqu'alors dévolue à la CFDT. Trop de certifications ? En tout cas, pour les partenaires sociaux, l'exercice de compilation se révèle de

plus en plus complexe. « Le système des listes n'est pas du tout idéal. Pire encore : il fait resurgir la complexité de la gestion de la certification », confessait Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion de l'organisation de Pierre Gattaz et actuelle vice-présidente du Copanef.

Au Medef, on explique cette inflation des titres et diplômes accessibles par la suractivité des organismes de formation (en premier lieu desquels les établissements de l'enseignement supérieur), créateurs et dépositaires à la pelle de certifications auprès des services de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), l'organisme en charge de leur recensement lequel vient de publier son rapport annuel pour 2015. A contrario, les branches professionnelles, elles aussi créatrices de certifications, se montreraient plus modestes à en croire l'organisation patronale. « Le sujet important, c'est de prendre en compte la valeur de ces certifications. Que représentent-elles pour les personnes qui en sont titulaires, quelle valeur ont-elles aux yeux des entreprises et que valent-elles sur le marché de l'emploi ? Il va falloir travailler avec les utilisateurs pour élaborer des certifications plus génériques », assure Alain Druelles.

Le chantier, toutefois, risque de s'avérer tout aussi complexe pour les partenaires sociaux. En 2014 et 2015, les premières rencontres entre le Copanef et la Conférence des présidents d'université (CPU) se sont tenues dans une ambiance de méfiance réciproque. Si les relations se sont, depuis, détendues, le souhait des partenaires sociaux de « rationaliser » les certifications risque de se traduire par une levée de boucliers de la part des universitaires... « En France, la certification reste encore un repère social particulièrement important », reconnaît Florence Poivey, « mais il est de l'obligation des acteurs de se montrer plus réactifs, de prendre en compte les métiers émergents, les compétences nouvelles... Il va falloir imaginer des coopérations intelligentes avec le monde académique pour développer une offre qui corresponde aux besoins de nos entreprises. » Un défi pour l'organisation patronale alors qu'elle s'apprête à prendre les rênes du Copanef.

Mis en ligne le 18 mai 2016

« L'inventaire remplit un vide » (George Asseraf)

Nicolas Deguerry

Alors que la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) vient de publier son rapport d'activité 2015, nous avons rencontré son président, George Asseraf. L'occasion de dresser un premier bilan relatif à la mise en œuvre de l'inventaire des certifications et des habilitations.

Trois jours après avoir quitté la direction générale de l'Onisep [1], il nous reçoit dans son bureau de la CNCP. Parvenu au terme d'un mandat qu'il juge aussi passionnant qu'épuisant, on le retrouve d'autant plus détendu qu'il semble animé d'une grande confiance dans le potentiel de l'outil qui nous réunit : l'inventaire des certifications et des habilitations. L'inventaire, beaucoup s'en souviennent à la manière d'une Arlésienne. Car, dans les dossiers, bien avant d'être repris dans la loi du 14 novembre 2009, il ne s'est finalement mis en place que dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, pour être opérationnel au 1er trimestre 2015. De fait, si l'urgence de l'outil n'avait jusqu'alors pas toujours été bien comprise des financeurs, c'est bien l'arrivée du compte personnel de formation qui l'a replacé au centre des débats : sans inventaire, la liste interprofessionnelle serait encore aujourd'hui orpheline de bien des titres pourtant indispensables aux bénéficiaires du CPF. En l'occurrence, ce ne sont pas moins de 814 certifications qui étaient recensées le 9 mai 2016. À savoir : 287 en catégorie A pour les certifications relatives à des normes de droit, 390 en catégorie B pour les normes de marché et 137 en catégorie C pour les certifications dites d'utilité économique ou sociale.

Un marqueur qualité

Certes, toutes ne se retrouvent pas dans les listes du CPF, mais George Asseraf le rappelle, il n'existe pas de « synchronisation » entre les travaux de la CNCP et du Copanef [2]. Cette relative « étanchéité », le président de la CNCP l'explique par la différence des logiques qui animent les deux instances : « Nous sommes dans une logique de recensement en fonction de critères qualité défi-

nis de manière réglementaire, le Copanef agit sur des critères qui renvoient davantage à des besoins spécifiques des entreprises et des branches, comme par exemple pour les métiers en tension, dans une logique de choix déterminés par les orientations des partenaires sociaux. » Devançant la question de l'utilité de l'inventaire au regard de la déperdition sur les listes CPF, George Asseraf insiste : « La loi de 2014 a souhaité que l'inventaire soit articulé au CPF et on voit aujourd'hui que l'usage qui en est fait par le Copanef semble en deçà des ambitions portées par la loi », commente-t-il. « Mais nous n'avons jamais eu de discussion sur le sujet et je pense qu'il faut garder à l'esprit que le Copanef est une instance des partenaires sociaux qui a quand même une vocation politique forte, alors que la CNCP a une vocation technique centrée sur deux éléments : d'une part, s'assurer que l'on est bien dans une logique de compétences, d'autre part, veiller à la présence de



George Asseraf,
président de la CNCP.

logiques d'insertion professionnelle. » Reste aussi que l'utilité de l'inventaire n'est pas limitée à l'horizon du CPF. Et de souligner que si dès aujourd'hui, les entreprises l'utilisent pour la mise en œuvre de leurs périodes de professionnalisation, ce sont demain les Régions, Pôle emploi et les Opca qui seront amenés à monter en puissance. Car quand il s'agit de « financer des formations certifiantes de courte durée, l'inventaire devient un deuxième outil de signalement de certifications porteuses de qualité, comme le RNCP l'a été pour le certifiant », souligne-t-il.

Des savoirs aux compétences

En matière de compétences, George Asseraf souligne fortement le potentiel de la catégorie C, appelée selon lui à se développer et qui présente l'intérêt d'« avoir fait entrer des logiques de compétences là où il y avait trop souvent des logiques de formation ». Et d'expliquer : « Dans le champ de la formation professionnelle, on a encore beaucoup de formations qui sont essentiellement axées sur l'acquisition de savoirs. Or, quand on veut entrer à l'inventaire, comme pour le RNCP, il faut changer de logique pour chercher à vérifier la maîtrise de certaines compétences. » Comme la validation des acquis de l'expérience depuis 2002, la CNCP a, selon lui, été l'un des « boosters pour amener des diplômes qui étaient centrés sur des logiques de savoirs vers des logiques de compétences ». L'intérêt ? « Il devient ensuite plus facile, dans le parcours tout au long de la vie, de pouvoir agréger, comptabiliser et accumuler des certifications plutôt que des formations. » Pourquoi est-ce important ? « Parce que ce sont des signaux utiles sur le marché du travail quand on doit attester la maîtrise d'un certain nombre de compétences plutôt que la maîtrise de savoirs. » Reliant les travaux de la CNCP à « l'ambition des partenaires sociaux de souhaiter que chaque salarié puisse s'élever d'un niveau de qualification tout au long

de sa vie professionnelle », George Asseraf peut conclure : « L'inventaire pourra occuper un rôle de signalement important dans le champ de la formation professionnelle, aussi important, je l'espère, que celui du RNCP. » À suivre...

Bientôt moins de titres au RNCP ?

En 2015, les certifications de droit représentaient 8 295 des 12 689 enregistrements du RNCP, avec une nette prédominance des titres de l'enseignement supérieur, redevable de 6 119 enregistrements. Et c'est cette donne qui devrait changer : « Avec la réforme de la nomenclature des diplômes de l'enseignement supérieur, on sait que l'on va descendre en dessous des 500 certifications génériques », estime George Asseraf. Soit, une cure qui devrait permettre au Répertoire de passer sous la barre des 5 000 enregistrements d'ici à cinq ans. Bonne nouvelle ? « Je suis de ceux qui pensent que la lisibilité ne dépend pas tant du nombre que des moteurs de recherche dont on doit faciliter l'usage », répond-il. Rendez-vous fin 2016-début 2017 pour une nouvelle version du système d'information de la CNCP.

[1] Successeur de Pascal Charvet, George Asseraf a achevé le 6 mai 2016 le mandat qu'il avait débuté le 6 mai 2013.

[2] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Mis en ligne le 17 mai 2016

Le Copanef lance un nouveau chantier qualité pour 2016

Benjamin d'Alguerre

Après une première année de travail sur la qualité des formations, le Copanef (Comité paritaire national interprofessionnel de l'emploi et de la formation) vient de lancer sa feuille de route pour 2016 qui prévoit d'élargir le cadre du décret du 30 juin 2015 pour affiner la notion de politique qualité.

Lancée conjointement en mars 2015 par le Copanef et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), la première salve de travaux relatifs au décret qualité est désormais terminée. En un an, les partenaires sociaux siégeant au sein de ces deux instances seront ainsi parvenus à élaborer plusieurs listes comprenant les principaux indicateurs nécessaires à la définition d'une action de formation de qualité conformément aux six critères recensés par le décret du 30 juin 2015. Présentés aux dirigeants d'Opca et de Fongecif en fin d'année dernière, les résultats de ces travaux sont aujourd'hui en cours de diffusion au sein des principaux organismes de financement de la formation professionnelle (Opca, Opacif, Fongecif). Le Copanef, cependant, n'entend pas en rester là, considérant qu'une politique « qualité » ne saurait se réduire à la mise en œuvre des seuls critères du décret alors que, depuis près d'un an, l'offre de formation se voit bouleversée et entraînée dans un processus de mutation radical (voir Inffo Formation n° 897) que les partenaires sociaux se proposent d'accompagner.

Dépasser le décret « qualité »

Aux yeux du Copanef, l'application d'une « politique qualité » dépasse donc le seul cadre du

décret et implique une connaissance plus poussée de l'environnement formatif : l'information sur la définition des besoins en formation (qu'il s'agisse de ceux des entreprises, des individus, des branches ou des territoires) ; la définition des moyens pour répondre à ces besoins (choix du prestataire, conditions d'achat, tarifs...) ; l'étude de la qualité des réponses pédagogiques et, en bout de course, l'évaluation des résultats de la formation par rapport aux attentes identifiées. Par ailleurs, les partenaires sociaux jugent que la qualité de la formation dépend également de la qualité des certifications professionnelles et se proposent d'ouvrir une réflexion à ce sujet. Dépassant les attributions du seul Copanef, cette ambition supposera des échanges avec d'autres instances, notamment le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop).

Comité de pilotage « qualité »

Dans cette optique, le Copanef s'est donc décidé à établir une nouvelle feuille de route pour 2016. Celle-ci devrait s'articuler autour de la création d'un comité de pilotage à la démarche qualité chargé de succéder aux trois groupes de travail ayant œuvré en 2015 sur le chantier du décret. Ce comité, piloté par le Copanef et comprenant certains de ses représentants ainsi que des membres du FPSPP, aura pour mission de servir d'interface avec les organisations professionnelles, les branches, les Opca et les Opacif mais aussi de piloter deux groupes de travail : le premier, chargé de se pencher sur l'outil de mise en commun des référencements des organismes de formation compilés par les Opca ; le second de mener une réflexion sur les conditions d'achat et de rémunération des prestations de formation et notamment de la notion de forfait-parcours instaurée par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2014. Les propositions de ce deuxième groupe sont attendues pour la fin septembre 2016.

Mis en ligne le 7 avril 2016

Le Copanef missionne plusieurs groupes de travail pour piloter la mise en œuvre de la démarche qualité

Célia Coste

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) a adopté ce mardi 2 février à l'unanimité de ses membres la feuille de route du chantier qualité de la formation. Objectif : fixer les grandes lignes de travail pour les partenaires sociaux en 2016.

« Les partenaires sociaux ont souhaité, dans un premier temps, engager des travaux avec l'ensemble des Opcas et Opacif. Ces travaux ont pour ambition de répondre aux exigences du décret qualité en proposant des réflexions et outils permettant une mise en œuvre simple et efficace de ces dispositions », rappelle le document validé lors de la réunion.

Groupe de travail dédié

Dans ce cadre, a été décidée la mise en œuvre dans les quinze jours qui viennent d'un comité de pilotage de la démarche qualité placé sous l'égide du Copanef et comprenant des représentants de ce dernier, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et des Opcas.

« Il organise et suit les travaux des groupes de travail, formule des propositions pour validation au Copanef, incluant de nouveaux thèmes de travail, et veille à l'appropriation des thèmes et propositions par l'ensemble des acteurs : organisations et branches professionnelles, Opcas et Opacif. Un point d'avancement sera fait à chaque réunion du Copanef. » En outre, les partenaires sociaux ont décidé de confier à un groupe dédié le travail sur l'outil de mise en commun des référencements

des organismes de formation sur lequel chaque Opcas doit travailler. Ce groupe constitué aura pour mission de définir les conditions de faisabilité d'un tel chantier en réalisant le cahier des charges précis. Un premier rapport sur ce travail est attendu pour le 29 mars.

Enfin, un dernier groupe de travail planchera jusqu'en septembre sur les conditions d'achat et de rémunération des prestations de formation et sur la définition du « forfait parcours ».

La qualité concerne également le domaine de la certification

Si le décret qualité inscrit la démarche des acteurs en faveur de la qualité de formation, la politique globale en la matière ne doit pas s'arrêter à la mise en œuvre du texte, mais doit bien pouvoir aller au-delà.

« Une politique qualité englobe la capacité à définir les besoins, la définition des moyens pour répondre à ces besoins, la qualité des réponses pédagogiques, l'évaluation des résultats eu égard aux attentes et moyens identifiés. »

À noter que les partenaires sociaux n'ont pas manqué de soulever le fait que la question de la qualité concerne également le domaine de la certification professionnelle. Un point qui ne sera toutefois pas débattu au sein de cette instance car « dépassant la compétence des partenaires sociaux et supposant des échanges dans d'autres instances, notamment le Cnefop [1] ».

[1] Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Mis en ligne le 4 février 2016

Le Copanef adopte ses recommandations pour développer la validation des acquis de l'expérience

Nicolas Deguerry

C'est à l'unanimité que le Copanef [1] du 2 février 2106 a adopté six recommandations pour développer la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Christian Janin, président du Copanef, le précise, c'est « le rapport du Comité observatoires et certifications sur la VAE qui a servi de base à la rédaction des recommandations adoptées. »

Trois recommandations

En raison des évolutions législatives qu'elles requièrent, le Copanef indique son souhait de voir ses trois premières recommandations intégrées dans le projet de loi que la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social devrait finaliser d'ici mars 2016. Il s'agit, premièrement, d'« autoriser les certificateurs publics et paritaires à définir les principes et les modalités de mise en œuvre de la VAE pour leurs propres certifications » ; deuxièmement, de « mettre en place par accord de branche un accompagnement VAE renforcé et personnalisé au bénéfice de certains publics », notamment les moins qualifiés et ceux désignés comme prioritaires (jeunes, actifs sur les métiers en déclin, en reconversion, etc.) ; troisièmement, de « faire évoluer la notion de « rapport direct avec le contenu de la certification », vérifié lors de l'étape de recevabilité, et ce quel que soit le type de certification concernée ».

À « droit constant »

Comme en résonance avec la volonté de Philippe Dole, directeur du FPSPP [2], d'« aller vers des systèmes plus souples, avec des validations partielles », la quatrième recommandation du Copanef invite

à « développer des passerelles entre les certifications, y compris entre les certifications relevant de différents certificateurs ». Il s'agirait, à moyen terme, d'« établir un langage commun débouchant sur une nomenclature partagée des blocs de compétences pour favoriser une plus grande lisibilité des certifications » ; à court terme, de « développer au cas par cas, par accord entre les certificateurs, des reconnaissances entre tout ou partie de certifications relevant éventuellement de certificateurs distincts ».

Avec sa cinquième recommandation, le Copanef entend redynamiser la VAE en s'efforçant d'« articuler les services rendus dans le cadre des démarches Accueil, Information, Orientation (AIO) et CEP [3], d'une part, et la perspective d'engagement dans la VAE, d'autre part ». Sur ce dernier point, le Copanef invite à « généraliser le renseignement du passeport d'orientation, de formation et de compétences [...] lors de démarches AIO et CEP, afin de favoriser un engagement ultérieur de la personne qui le souhaite dans la VAE ». Si l'on peut estimer que les passerelles entre information/conseil et VAE s'en trouveront effectivement renforcées, reste à voir si, dans un pays qui accorde d'autant plus d'importance à la reconnaissance administrative des compétences qu'elles sont détenues par les plus précaires, la généralisation d'un « passeport » ne risque pas d'ériger un obstacle supplémentaire à la liberté des trajectoires individuelles et à la fluidité du marché du travail.

Enfin, dans sa sixième et dernière recommandation, le Copanef « souhaite obtenir que l'évaluation des acquis (que les partenaires sociaux entendent intégrer dans les parcours de certification – cf. CléA) soit reconnue comme assimilable à des actions de formation » (et donc, éligible).

[1] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

[2] Fonds de sécurisation des parcours professionnel.

[3] Conseil en évolution professionnelle.

L'interview**CHRISTIAN JANIN**

PRÉSIDENT DU COMITÉ PARITAIRE
NATIONAL POUR L'EMPLOI ET
LA FORMATION

*Parcours***2007**

secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service "emploi-sécurisation des parcours professionnels"

2014

vice-président du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)

"LE COPANEF, PORTE-VOIX DES PARTENAIRES SOCIAUX"

Le 5 janvier, la première liste des formations éligibles au compte personnel de formation a été mise en ligne. Résultat d'un travail accompli à marche forcée par le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef). Mais beaucoup reste à faire.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerre

Le Copanef ne s'inscrit-il pas dans une philosophie différente de celle de son prédécesseur, le CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) ?

Le Copanef matérialise la décision des partenaires sociaux, dans l'accord du 14 décembre 2013, de réarticuler les politiques d'emploi et de formation. C'était une volonté des partenaires sociaux qui se dessinait depuis plusieurs négociations. En 2007, l'accord sur la modernisation du marché du travail commençait à introduire des éléments de sécurisation des parcours des salariés. La crise, arrivée juste après, a mis un coup de frein à cette évolution. Il a fallu attendre l'accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013 pour renouer avec cette philosophie.

Quelles sont les attributions de l'instance ?

La loi du 5 mars 2014 fait du Copanef le "porte-voix" des partenaires sociaux dans les problématiques d'emploi et de formation vis-à-vis des pouvoirs publics (État et Régions). Les commentateurs de l'Ani du 14 décembre 2013 se sont beaucoup focalisés sur la création du compte personnel de formation (CPF), mais ce n'était pas le seul élément de cet accord qui traite en premier lieu du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle. Nous avons donc travaillé à l'établissement des listes des certifications éligibles au CPF, mais aussi sur les chantiers liés au conseil en évolution professionnelle. En régions, les Copanef donneront leur avis sur la carte des formations.

*L'interview***L'installation du Copanef s'est faite dans un climat de tension, sur fond de représentativité patronale et syndicale...**

La partie patronale a eu du mal à s'installer, c'est vrai. Mais les huit organisations membres ont, malgré cela, toujours su travailler ensemble. D'ailleurs, à l'exception de positions de principe de la part des uns et des autres, le Copanef a pris toute sa place dans tous les chantiers ouverts avec l'administration. L'UPA, la CGPME et la CGT travaillent sur tous les sujets. Il n'y a aucun boycott de leur part.

Dans l'immédiat, quel est le programme de travail du Comité ? Notamment sur la liste nationale interbranches (LNI) ?

Il y a eu plusieurs chantiers à notre agenda. L'examen des vingt-deux décrets, le travail relatif au système d'information et, bien sûr, la constitution des listes. Si l'esprit de la réforme avait été suivi, nous aurions d'abord dû recevoir les listes de branches, puis les listes régionales qui seraient venues compléter les premières avec les besoins des territoires. La LNI n'aurait dû être qu'une "voiture-balai", puisque sa vocation est de rassembler les certifications ne correspondant ni aux requêtes des branches, ni à celles des Régions.

Mais dès juillet, le Copanef sentait que le travail des branches et des territoires prendrait du temps alors que le calendrier nous imposait d'avoir établi une première liste au mois d'octobre. Nous avons donc pris le risque de le faire à partir du recensement d'une dizaine de métiers supports transbranches, compilés de façon empirique. Forcément, cette première liste est incomplète et discutable. Nous l'assumons.

Un "affinage" des listes est donc nécessaire...

Oui, c'est pourquoi nous avons immédiatement planifié trois réunions à ce sujet. La première, le 8 janvier, avec la quarantaine de CPNE qui nous ont déjà transmis les leurs. La deuxième, en février, avec celles qui ont enregistré des listes de branches au niveau national, mais sans nous communiquer de demandes interprofessionnelles. Enfin, en mars, nous réunissons les Coparef pour vérifier l'articulation de leurs listes avec celles des branches.

De quels moyens de fonctionnement, financiers et humains, disposent le Copanef et les Coparef ?

J'avais espéré que le nouveau Fonds paritaire de financement du dialogue social, encore

en gestation, puisse nous permettre de financer le Copanef qui constitue, aujourd'hui, le seul espace paritaire où existe une dissociation entre la structure qui collecte les ressources et les organes politiques qui les gèrent, contrairement, par exemple, à l'Unedic ou l'Agirc-Arrco.

Lors de la négociation de l'Ani, si les partenaires sociaux avaient été au bout de leur logique, ils auraient dû fusionner le Copanef avec le FPSPP, cela nous aurait permis de bénéficier du financement du fonctionnement de nos instances par le FPSPP.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, c'est donc aux organisations qui en occupent la présidence de prendre en charge le fonctionnement. Autrement dit, le Copanef fonctionne sur un financement CFTD. Dans le cadre des négociations sur la convention-cadre du FPSPP, l'État a accepté l'idée que le FPSPP puisse, par contre, financer les travaux et recherches utiles au Copanef et aux Coparef. Il nous reste à en définir les modalités. ●



*À l'agenda :
le système
d'information
et, bien sûr, la
constitution
des listes”*

L'AGENDA DES LISTES

Depuis le 5 janvier, la première liste des certifications accessibles par le biais du compte personnel de formation est en ligne sur le site Moncompteformation.gouv.fr. Liste faisant pour l'heure la part belle aux certifications de niveau bac + 3 et au-delà (près de 80 % des références), elle sera remise à jour à quatre reprises courant 2015 et épousera un spectre plus large de certifications. Au total, le travail de recensement complet des formations éligibles au CPF devrait s'étaler sur trois ou quatre ans.

Portrait

Autodidacte. Sans le panel de diplômés de formation initiale qui aurait dû lui ouvrir l'accès à ses responsabilités, elle y a pourtant pleinement réussi. De quoi convaincre des vertus de la formation continue.

Présidente de la commission formation du Medef, chef de file de la négociation interprofessionnelle en 2013, elle se veut à présent "ambassadrice de la réforme".

Célia Coste

FLORENCE POIVEY

UNE AUTODIDACTE ENGAGÉE DANS LA FORMATION

Ce qu'elle sait, elle l'a appris par elle-même. Mais surtout par les expériences qui l'ont nourrie tout au long de son parcours. Arrivée aujourd'hui à la présidence de la commission Éducation formation du Medef, Florence Poivey est pourtant partie, sinon de zéro, du moins sans cursus *ad hoc*. Cette autodidacte aguerrie n'était pourtant pas prédestinée à baigner dans le milieu de l'entreprise. "Ce n'était pas un projet de vie, j'y suis arrivée un peu par hasard", nous confie-t-elle autour d'un verre en terrasse du Café Marly.

Prix du chef d'entreprise autodidacte

Pourtant, en 1988, elle prend la tête d'une société basée à Saint-Didier-en-Velay (Haute Loire) et spécialisée depuis cinquante ans dans la transformation de la matière plastique pour l'industrie médicale : Union Plastic. Ce qui la séduit pour se lancer dans l'aventure : l'expérience humaine. Son engagement au sein de l'entreprise permet à Union Plastic de se hisser au rang des entreprises les plus compétitives du secteur. "Mon ambition était que nous grandissions ensemble avec les collaborateurs en faisant grandir chacun."

Pas étonnant donc, quelques années plus tard, de la retrouver investie au Medef sur des pro-



1988
PDG d'Union Plastic (Saint-Didier-en-Velay).

2012
présidente de la Fédération de la plasturgie.

2013
nommée par Pierre Gattaz présidente de la commission Éducation, formation et insertion au Medef.

blématiques liées à la formation. Car, à la tête de son entreprise, Florence Poivey s'est depuis longtemps engagée dans la révélation des talents par le management et la formation. "Entre 5 et 8 % de la masse salariale brute est consacrée à la formation continue des salariés chez Union Plastic."

En développant un "management de confiance", elle parvient à construire une politique basée sur la révélation des talents. "L'entreprise doit se consacrer à la formation continue de manière quotidienne pour permettre l'épanouissement des collaborateurs. D'où l'intérêt d'avoir la capacité de se remettre perpétuellement en cause."

Vice-présidente "en charge des richesses humaines"

Très vite, elle se fait remarquer, si bien qu'elle obtient en 2010 le prix du chef d'entreprise autodidacte de l'année. À peu près à la même période, la Fédération de la plasturgie entre en contact avec elle et lui propose de venir rejoindre le conseil d'administration.

Elle en devient la vice-présidente "en charge des richesses humaines" avant d'en prendre la tête en 2012. "Cela fait trois ans que nous travaillons ensemble. Dans une fédération professionnelle, la manière dont fonctionne le couple DG-

Portrait

C'est une véritable joie de pouvoir assurer la transmission"

sation qu'avec les autres partenaires sociaux." Cette nouvelle aventure, comme elle le décrit, elle s'y engage pleinement. "J'ai senti que tout le monde était concerné pour mettre les acteurs au cœur des réflexions. C'était exaltant : une véritable démarche d'écoute de chacun pour construire ensemble."

président est importante, et dans ce cas, cela fonctionne très bien !", indique Jean Martin, directeur général de la fédération.

"Le fait qu'elle soit autodidacte est très enrichissant car elle n'appréhende pas les problèmes de manière académique. C'est une personne à l'écoute, elle sait se remettre en question et évoluer sur les sujets", poursuit-il.

Négociatrice de l'Ani formation

En juillet 2013, Florence Poivey est nommée par Pierre Gattaz présidente de la commission Éducation, formation et insertion du Medef. Ce qui la met en première ligne de la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la formation signé le 14 décembre 2013. Un sujet complexe et technique pour lequel elle se passionne très vite.

"C'était une période très enrichissante. À l'époque, je connaissais peu l'environnement de la formation et les interlocuteurs. J'ai été nourrie par les échanges très intéressants que j'ai pu avoir, tant en interne dans mon organi-

Ambassadrice de la réforme

Aujourd'hui, elle se positionne comme une ambassadrice de la réforme, persuadée qu'il faut aller convaincre chaque entreprise pour faire de la réforme une réussite. *"Actuellement, tout le monde est bousculé. C'est naturel, car nous entrons dans un nouveau système. Sa mise en place est donc longue et se fait dans un environnement complexe. Il faut y aller par étape et mettre les entreprises en situation de responsabilité."*

Désireuse de s'investir pleinement dans ses nouvelles fonctions au Medef, Florence Poivey tourne petit à petit la page de sa vie de chef d'entreprise. *"Je passe le relais à une nouvelle équipe. C'est une véritable joie de pouvoir assurer la transmission. C'est ce que j'ai toujours essayé de faire par le passé. Je n'aurais jamais pu m'engager dans d'autres projets si je n'étais pas sûre que la relève d'Union Plastic était assurée, ainsi que sa responsabilité sociétale."* ●

Le Copanef souhaite « dissiper les malentendus » du rapport Gille-Cherpion

Benjamin d'Alguerre

Le rapport Gille-Cherpion sur la mise en œuvre de la réforme du 5 mars 2014 suscite quelques remous chez les partenaires sociaux du Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Copanef). S'estimant placé sur le banc des accusés, son bureau propose d'organiser une rencontre avec les deux parlementaires pour « lever les incompréhensions ».

« Nous avons pu lire un certain nombre de malentendus dans le rapport présenté par Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion, c'est pourquoi nous souhaitons les rencontrer afin de dissiper toutes les ambiguïtés ». Christian Janin, président (CFDT) du Copanef, s'avoue circonspect face au document parlementaire présenté la semaine dernière par le député d'Indre-et-Loire et son homologue des Vosges sur la réforme. À ses yeux, le texte est emprunt de « raccourcis » que le bureau du Copanef entend bien clarifier en organisant, dès que les agendas le permettront, une séance de travail avec les deux élus. Le rapport, en effet, fait état d'un certain nombre de critiques à l'endroit de la gouvernance paritaire de la formation professionnelle et du résultat des actions que le Copanef mène depuis sa création en août 2014. Des critiques qui portent principalement sur l'élaboration des listes des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) réalisée par le Comité. « Leur contenu et leur articulation pose aujourd'hui problème » écrivent les deux parlementaires, reprochant la « rigidité » de ces listes - qui excluent un certain nombre de formations des critères d'éligibilité du CPF - et leur complexité pour l'utilisateur.

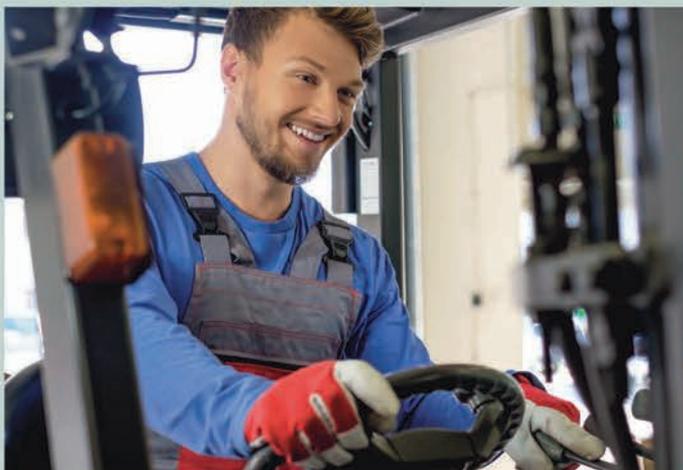
Aujourd'hui, on compte près de 12 500 certifications recensées par le Copanef, toutes listes confondues : listes des branches professionnelles, listes régionales, liste nationale interprofessionnelle, inventaire. Trop abscons pour le grand public jugent les rédacteurs du rapport qui suggèrent une fusion de ces listes afin d'en faciliter l'accès à l'utilisateur à la recherche d'une formation. « Bien sûr que le système n'est pas simple pour le public, mais pourquoi vouloir fusionner

ces listes ? L'utilisateur qui se connecte au site moncompteformation.gouv.fr n'est pas conscient de toutes ces subtilités techniques : pour lui, il n'y a qu'une seule liste qui s'affiche à l'écran, pas quatre » répond Christian Janin.

Quant à l'idée d'élargir plus largement le champ des certifications pour en rendre un maximum éligible au CPF, elle se heurte, selon lui, à un certain nombre de réalités. Notamment financières : « faut-il ouvrir l'ensemble du Répertoire de la certification professionnelle (RNCP) au CPF ? Nous n'aurions pas les ressources pour tout financer » prévient le président du Copanef. « Globalement, on sait qu'il faudra réaliser un travail de classification et d'évaluation des listes, mais c'est trop tôt. Nous n'avons pas encore assez de recul sur le dispositif » prévient-il. Une absence de recul qui le pousse également à écarter la suggestion des deux parlementaires d'étendre le rayon d'action du CPF au bilan de compétences ou à d'autres mesures comme la VAE ou la formation à la création d'entreprise. Trop éloigné de la vocation du CPF, selon Christian Janin. Dans ses prescriptions, le rapport parlementaire propose également une rénovation de la gouvernance de la formation en suggérant de fusionner le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), l'instance pilotage des politiques de formation, avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), leur principal relais financier, au sein d'une nouvelle entité unique. Une idée qui est loin de susciter l'enthousiasme des partenaires sociaux. Aujourd'hui, le Comité, où ne siègent que les représentants du monde syndical et patronal, constitue l'organe de gouvernance du FPSPP. Une fusion du Fonds avec le Cnefop réduirait donc considérablement la place des partenaires sociaux dans la gouvernance de la formation. Le sujet est donc particulièrement sensible.

Mais pour Christian Janin, une telle fusion contribuerait aussi à modifier le périmètre du CPF. « Le FPSPP, alimenté par les contributions des entreprises, ne gère que le CPF des seuls salariés et demandeurs d'emploi. Pas des autres catégories de la population. Le Cnefop, lui, est une instance qui rassemble les partenaires sociaux, mais aussi les régions et l'État. Que se passera-t-il quand les acteurs publics voudront étendre le champ du CPF aux travailleurs indépendants ou aux fonctionnaires ? Le FPSPP deviendra-t-il l'unique bénéficiaire de ces fonds, même pour des publics qui ne le concernent pas ? »

Mis en ligne le 21 mars 2016



VOUS ÊTES PRO ? FAITES LE SAVOIR !



Communiqué

CERTIFICAT CLÉA®, UN COUP DE POUCE POUR VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Le certificat professionnel CléA a été créé pour vous, salarié ou demandeur d'emploi. Vous n'avez pas de diplôme mais vous avez des connaissances de base ? Vous avez de l'expérience et vous savez travailler ? Vous avez envie d'aller plus loin ? Le Certificat CléA est fait pour vous, c'est une chance à saisir ! **CléA est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.**



Pour savoir comment l'obtenir, rendez-vous sur www.certificat-clea.fr

Université d'hiver

Le quadripartisme à l'heure régionale

Cédric Morin

« Il y a deux ans nous élaborions le projet de la réforme de la formation professionnelle, et un an après sa mise en application, les résultats sont satisfaisants. Le fonctionnement quadripartite a aidé à sa mise en place et la loi renforce ce mode de gouvernance. Il nécessite du temps, mais apporte de bons résultats », a expliqué Jean-Marie Marx, le président du Cnefop [1], vendredi 29 janvier à l'occasion de l'Université d'hiver organisée par Centre Inffo à Biarritz, dans le cadre de la table ronde dédiée aux nouvelles gouvernances régionales, animée par Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo.

Deux règles sont incontournables pour que le quadripartisme fonctionne. Premièrement, il faut que chaque acteur soit légitime à intervenir auprès de l'État, c'est le cas des Régions

qui ont en charge les compétences en matière de développement économique, d'apprentissage, d'orientation ou pour la formation professionnelle de certains publics. De leur côté, les partenaires sociaux ont la responsabilité de la formation des actifs ou la gestion de l'assurance chômage. Deuxième règle, prendre du temps pour faire le travail de préparation en amont, qui a été mené par exemple pour la loi du 5 mars 2014, dans le cadre des commissions dédiées du Cnefop, dont le champ couvre l'ensemble du spectre concerné par cette réforme.

Copanef et Coparef, une articulation bien rôdée

« Le rôle du Copanef [2] dans l'élaboration des politiques régionales est d'impulser et animer l'ensemble des politiques paritaires. Au niveau des politiques publiques, c'est le lieu d'expression des partenaires sociaux comme par exemple sur le plan de 500 000 formations pour les chômeurs, que nous financerons en partie. Les Coparef [3] n'ont pas de ressources propres, nous intervenons donc en appui des politiques régionales », a estimé pour sa part Christian Janin, le président du Copanef.



La table ronde des partenaires sociaux, lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle.

Les nouvelles structures paritaires régionales commencent à trouver leur rythme de croisière, mais il faut déjà intégrer une autre réforme, celle qui a défini de nouvelles régions et qui n'est pas sans impact sur la stratégie des CPNE [4] et Coparef. « La gouvernance régionale n'est pas un exercice théorique, c'est ce qui permettra aux partenaires sociaux, à l'échelle interprofessionnelle notamment, d'avoir une meilleure représentation au niveau territorial », explique pour sa part Alain Druelles responsable de ces dossiers pour le Medef.

De son côté Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de FO, souligne que le quadripartisme est antérieur à la réforme, même si la loi du 5 mars 2014 l'a renforcé à l'échelle régionale. « L'innovation introduite par l'accord national interprofessionnel est que, désormais, on part des dispositifs comme le CEP [5]. L'important est l'efficacité de l'accès aux droits que nous créons, sinon cela n'a aucun sens. »

Les structures en régions permettent d'avoir un tableau de bord général

Dans ce cadre, en créant une strate intermédiaire entre l'échelon national et l'entreprise, la gouvernance régionale permet de déployer des politiques au plus près des besoins. « Nous avons des outils d'observation, il faut faire de la prospection et de la veille pour repérer au plus vite les offres d'emploi, et, décliner une politique qui répond aux besoins », explique Francis Petel, le vice-président de la commission emploi-formation de la CGPME. « Les Coparef permettent également de faire un état des lieux sur le déploiement de la réforme, par exemple en identifiant les branches qui ont mis en place des actions dans le cadre du socle de compétences. Cela permet ensuite d'avoir un tableau de bord au niveau national. Cela complète l'action des observatoires prospectifs de la qualification professionnelle », souligne Maxime Dumont, secrétaire confédéral de la CFTC.

Du côté des régions, le paritarisme est également loué, et Béatrice Négrier, la vice-présidente de Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées souligne que le dialogue social a toujours existé, même

de manière informelle à cet échelon territorial. « Nous avons l'habitude de la co-construction, comme lors de la signature de la charte sur la qualité en 2010 avec une vingtaine d'opérateurs comme Pôle emploi. Lors des travaux sur les listes éligibles au CPF [6], 92 % de nos propositions ont été approuvées par le Coparef. »

« Pour que le Cnefop fonctionne, il faut que ce soit aussi le cas des Crefop. La mise en œuvre du plan 500 000 formations va permettre de vérifier que c'est bien le cas », affirme pour sa part Jean-Louis Blanc pour l'Unsa. Une réflexion qui fait écho au point de vue de Christian Janin, qui rappelle que les partenaires sociaux gèrent un budget de 5 milliards d'euros de fonds mutualisés dans l'annexe du Fonds paritaire. « En 2016, nous augmentons les ressources de 1,4 milliard. Nous allons devoir convenir d'une convention pour définir un nouveau cadre avec le nouveau bureau de l'Association des régions de France. Il y a un gros enjeu sur le plan 500 000 formations supplémentaires, il ne s'agit pas d'investir dans des dispositifs qu'on a arrêté de financer », prévient le président du Copanef.

[1] Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

[2] Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

[3] Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation

[4] Commissions paritaires nationales de l'emploi

[5] Conseil en évolution professionnelle

[6] Compte personnel de formation

Une instruction DGEFP précise les conditions de mise en œuvre du plan 500 000

Nicolas Deguerry

Sur quelle base les conventions de mise en œuvre du plan «500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi» sont-elles signées ? C'est ce que précise une instruction de la DGEFP, qui rebaptise pour l'occasion l'opération en plan «Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi» [1]. Tout comme l'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine qui a conclu la première convention vendredi 18 mars, et Centre-Val de Loire hier 21 mars, toutes les Régions choisissant de s'engager dans le plan 500 000 devront donc procéder conformément à l'instruction n° DGEFP/PFC/2016/ du 8 mars 2016 relative au déploiement du plan «Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi». Adressée aux préfets de Région et aux directeurs régionaux et nationaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'instruction précise les principes de mise en œuvre des conventions à passer d'ici au 31 mars 2016 entre l'État et les Régions, mais aussi, « s'ils le souhaitent », les Coparef, qui pourront donc être signataires, « dans un partenariat quadripartite avec la Région et l'État ».

S'agissant de l'implication de la Région et des partenaires sociaux, le document précise notamment que la signature d'une convention est suspendue à trois conditions. Premièrement, « la reconduction par la Région en 2016 de son propre effort de formation à destination des personnes en recherche d'emploi au niveau des réalisations 2015, en nombre d'actions et en montant financier » ; deuxièmement, « un engagement de la Région de réaliser en 2016 des formations supplémentaires pour le même public, avec compensation par l'État sur la base d'un coût moyen établi nationalement afin d'assurer le respect de l'enveloppe budgétaire globale de 1 milliard d'euros » ; enfin, « un phasage des versements en trois étapes précisément définies à l'échelle nationale ». Alors que l'incertitude pèse encore sur la participation de certaines régions (voir le cas d'Auvergne Rhône-Alpes), l'instruction confirme qu'en l'absence d'engagement régional, « la mise en œuvre

du plan sera alors confiée à Pôle emploi » en raison de l'exigence d'équité territoriale.

Concernant le chiffrage des engagements régionaux, l'instruction rappelle que le « nombre cible d'actions supplémentaires, région par région » défini par l'État pour 2016 servira de base d'appréciation des différents scénarios envisageables : compensation égale à la quote-part de l'enveloppe de 1 milliard d'euros prévue par l'État pour le territoire de la Région qui retient un nombre d'actions supplémentaires égal à l'objectif de l'État ; compensation proratisée en cas d'objectif régional inférieur et financements nécessaires aux objectifs fixés par l'État confiés à Pôle emploi ; surcharge assumée par le Conseil régional lorsque la Région entend réaliser davantage d'actions supplémentaires que décidées par l'État. Enfin, au-delà de la reconduction de l'effort régional 2015, la convention comprendra également « un engagement sur un nombre plancher d'actions à conduire et sur un plafond de compensation de dépenses par l'État, [...] sur la base d'un coût moyen unitaire national de 3 000 euros par formation ».

Suivi régional et national

Confié aux Crefop [3], le suivi des conventions sera également assuré par la DGEFP à laquelle il est demandé chaque mois un « point de situation qualitatif » portant notamment sur la signature des conventions, la visibilité sur la passation des marchés complémentaires, la montée en puissance des entrées en formation et les difficultés rencontrées.

[1] 500 000 formations – format 2015 du plan Hollande – et 500 000 formations supplémentaires, tel qu'annoncé le 18 janvier dernier par le président de la République, portent l'objectif 2016 à hauteur de 1 million...

[2] Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation.

[3] Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

« Le plan 500 000 formations est une excellente occasion pour renforcer les relations entre les différents acteurs sur les territoires » (Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME)

Knock Billy

« Avec la réunion de lundi 29 février, nous avons eu un début de clarification sur la façon dont l'Etat souhaitait déployer son plan des 500 000 formations supplémentaires. Maintenant, nous en savons un peu plus sur le mode opératoire de la contractualisation entre l'État et les Régions et sur le financement de ces actions de formation », a indiqué mardi 1^{er} mars, au Quotidien de la formation, Jean-Michel Pottier, vice-président de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME). Il a fait partie de la délégation de son organisation à la réunion quadripartite de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle, Clotilde Valter, des présidents de Région et des partenaires sociaux, qui a donné le coup d'envoi de ce plan aux demandeurs d'emploi.

Une vision globale sur l'ensemble des actions sur le territoire

Jean-Michel Pottier a déploré que ce plan soit ainsi orienté vers des publics prioritaires, « alors qu'on nous avait annoncé des formations supplémentaires correspondant au plus près des besoins des entreprises et des territoires. Avec la notion de publics prioritaires, nous craignons de nous voir nous éloigner du but affiché dès le départ. Vouloir catégoriser les bénéficiaires

de ces formations n'est pas forcément la solution qui correspond à la réalité territoriale ». Cependant, le vice-président de la CGPME s'est réjoui de « la volonté affichée de tous les acteurs d'avoir une remontée d'informations transparentes quels que soient les formations et les financeurs (Pôle emploi, Régions, partenaires sociaux...). Ce qui permettra d'avoir une vision globale sur l'ensemble des actions sur le territoire. Cela donnera également les éléments permettant ensuite de l'agréger au niveau national ». Le plan des 500 000 formations constitue donc « une excellente occasion de se mettre au clair sur cette problématique ».

Le diagnostic et la définition des besoins

Les Régions, par la voix de l'Association des Régions de France (ARF), ont exprimé leur volonté de « rencontrer le plus rapidement possible les partenaires sociaux pour travailler à la mise en place et aux modalités du dispositif ». Selon Jean-Michel Pottier, ces derniers « entendent bien continuer à travailler de manière à ce que les actions de formation proposées soient au plus près des besoins du territoire ».

En effet, sur le diagnostic et la définition des besoins, le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef) constitue l'instance de concertation la plus appropriée. De même que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). « Sur le pilotage des actions, nous serons toujours dans un schéma de quadripartisme. Tout cela se fera dans un véritable dialogue et dans la transparence. Les outils existent, il faut les faire fonctionner », a indiqué le vice-président de la CGPME.

Lequel s'est félicité de ce que « les relations entre les Régions et les partenaires sociaux soient, de manière générale, bonnes sur les territoires. Compte tenu des sommes en jeu et des conventions financières à venir, ce plan est une excellente occasion pour renforcer les relations entre les différents acteurs sur les territoires ».

Mis en ligne le 2 mars 2016

« Le plan 500 000 sera le marqueur des ambitions de la loi du 5 mars 2014 » (Yanic Soubien, conseiller au secrétariat d'État à la formation professionnelle et à l'Apprentissage)

Benjamin d'Alguerre

Ancien vice-président emploi-formation de Basse-Normandie, Yanic Soubien a été nommé, le 14 février dernier, conseiller auprès de Clotilde Valter, secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage. Dans ce cadre, l'ancien élu écologiste sera plus particulièrement en charge de la mise en œuvre du plan « 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi ».

Il y a loin de Taillebois (la commune de l'Orne dont il a été maire) à la rue de Grenelle. Durant douze ans, Yanic Soubien aura occupé le poste de vice-président de la Région Basse-Normandie en charge des questions de formation professionnelle. Une fonction qui l'aura amené à porter ces dossiers tant devant l'Association des régions de France (ARF) que durant les séances de travail de la concertation quadripartite sur la réforme de la formation professionnelle devenue, suite à la loi Sapin du 5 mars 2014, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop).

Privé de son siège au Conseil régional en décembre 2015 suite à la victoire de la liste UDI-Les Républicains menée par Hervé Morin dans une Normandie réunifiée, l'ancien élu écologiste (qui

menait la liste EELV lors de ces élections) n'aura pas mis longtemps pour retrouver de nouvelles fonctions en intégrant, mi-février, le cabinet de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, Clotilde Valter. Normande, comme lui. « Clotilde Valter cherchait quelqu'un qui disposait d'une solide expérience en matière de formation professionnelle, mais qui disposait aussi d'une connaissance des concertations quadripartites tant au niveau régional que national. Comme j'ai participé aux travaux qui ont donné naissance au Cnefop, aux Crefop, au Copanef [1] et aux Coparef [2] elle m'a choisi pour occuper ce poste », explique Yanic Soubien à l'occasion d'un entretien accordé au Quotidien de la formation, jeudi 25 février.

Les Régions en première ligne

Ce n'est donc pas un hasard si l'ancien élu normand se retrouve en charge du plan « 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi » qui devrait être lancé le 1er mars prochain. « Pour moi, ce plan, c'est le marqueur des ambitions contenues dans la loi Sapin de 2014 qui étend le pouvoir des Régions sur les questions de formation professionnelle. » Les Régions vont en effet se retrouver en première ligne dans ce projet gouvernemental qui vise à permettre l'entrée en formation d'un million de chômeurs – les 500 000 liés au plan auxquels s'ajoutent les 500 000 entrées en formation annuelles gérées par le service public de l'emploi – courant 2016. « Un gros dossier », prévient Yanic Soubien.

D'autant plus gros qu'en dépit de la rencontre du 2 février entre le chef de l'État et les présidents de Conseils régionaux visant à déterminer les conditions de mise en application du plan, plusieurs nouveaux dirigeants de Régions au premier rang desquels Laurent Wauquiez (Auvergne-Rhône-Alpes) et Christian Estrosi (Paca) ont laissé entendre qu'ils ne souhaitent pas s'associer à un projet piloté par le gouvernement. « Il y a eu des affichages politiques de certains nouveaux présidents de Région. Il y a aussi des analyses et des interprétations différentes des objectifs du plan, ce qu'on peut comprendre, mais au-delà de ça, rien ne dit que les Régions réfractaires ne répondront pas présent le moment venu », tempère Yanic Soubien. De



Yanic Soubien, conseiller auprès de Clotilde Valter, secrétaire d'Etat à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage.

fait, pour l'instant, aucun exécutif régional n'a signifié son intention de boycotter la future réunion État-Régions du 29 février prévue pour étudier les possibilités d'engagement de chacun. D'autant qu'avec la création de nouvelles instances territoriales chargées de piloter les questions d'emploi et de formation au niveau local (qu'il s'agisse des Crefop ou des Coparef en charge de lister et faire remonter les certifications éligibles au compte personnel de formation), les Régions sont désormais bien mieux armées qu'elles ne l'étaient du temps des CCREFP [3] ou des Copire [4] pour prendre leur place dans le « plan 500 000 ». Un plan qui, selon lui, pourrait n'être que l'amorce d'autres projets de formation à grande échelle sur lesquels les Régions se verraient mobilisées à grande échelle.

En prenant ses fonctions rue de Grenelle, Yanic Soubien a-t-il laissé son appartenance politique

de côté ? La question mérite d'être posée à l'heure où le projet de loi sur la réforme de Code du travail divise la gauche et où son propre mouvement politique – EELV – s'affiche en porte-à-faux vis-à-vis du gouvernement. « Je ne suis pas venu à ce poste au titre de mon étiquette politique », répond l'intéressé, « je suis toujours militant, mais ici, je suis un fonctionnaire de l'État comme je l'étais auparavant au rectorat de Basse-Normandie. C'est en tant que conseiller technique et d'expert au service de la politique de l'État que j'agis dans le cadre de mes nouvelles fonctions. »

[1] Comité national interprofessionnel pour l'emploi et la formation.

[2] Comités régionaux interprofessionnels pour l'emploi et la formation.

[3] Comités régionaux de l'emploi et de la formation professionnelles. La dimension « orientation » n'était pas présente dans leurs attributions.

[4] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi, d'où étaient exclues les questions de formation et d'orientation.

Mis en ligne le 26 février 2016

Centre Inffo
4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél. : 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr

