



L'Édito

Inquiétudes en Régions

Après la réforme territoriale qui a permis la constitution d'une nouvelle carte de France à 13 Régions, et suite aux dernières élections, l'activité des CREFOP a été interrompue depuis plusieurs mois. Il fallait laisser du temps aux nouveaux exécutifs régionaux pour s'approprier les dossiers relativement complexes de la formation et l'orientation professionnelles, sur des périmètres territoriaux parfois reconfigurés. Cette interruption d'activité a mis momentanément « entre parenthèses » la gouvernance quadripartite prévue par la Loi de mars 2014 (Région, État, partenaires sociaux). Du côté des partenaires sociaux reconnus au niveau interprofessionnel, des COPAREF ont été créés dans les nouvelles Régions fusionnées, ils fonctionnent en lien avec le COPANEF. Pour les CREFOP en revanche, le processus de reconstitution semble plus lent et hétérogène. Des difficultés sont identifiées, les CREFOP n'étant pas, dans toutes les Régions, la priorité des nouveaux élus, qui n'ont ni la culture ni l'habitude de leur mode de fonctionnement. La gouvernance quadripartite et le travail en commun qu'elle impose ont donc du mal à redémarrer. L'UNSA souhaite que les CREFOP puissent reprendre partout rapidement leurs travaux, afin de suivre notamment la mise en œuvre du Plan massif de formation des demandeurs d'emploi et le développement de l'apprentissage engagés.

Un lien indispensable

Le 30 mars, un évènement important s'est déroulé dans notre pays. Il concerne la formation des salariés et des demandeurs d'emploi, donc l'avenir professionnel de beaucoup de citoyens. Une plateforme commune « État-Régions : ensemble pour l'emploi » a été paraphée à Matignon. Depuis la loi de mars 2014, les Régions ont la pleine responsabilité opérationnelle de la formation. Le lien indispensable avec l'exécutif, qui définit les textes et les grands axes prioritaires de la nation, a pu ainsi être concrétisé. Certains diront que cet acte est symbolique et que les Régions n'ont pas attendu cet évènement pour s'investir sur les champs de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles. Certes, mais cet engagement entre le Premier Ministre et le nouveau Président de l'ARF, Philippe Richert, montre bien, s'il le fallait, que la « couleur politique » ne fait rien à l'affaire et que ce dossier de la formation, outil privilégié du parcours professionnel des salariés, est primordial pour notre société et notre économie. Pour l'UNSA, la construction d'un service public de l'emploi plus efficace est une priorité. Tout en conservant une égalité de traitement entre les citoyens, il doit s'adapter aux spécificités de chaque Région et aux problématiques de chaque bassin d'emploi. L'apprentissage est un axe fort de cette plate-forme, la meilleure utilisation des fonds et le développement du réseau des développeurs de l'alternance sont également une revendication de notre union. Enfin, les axes de développement des formations doivent pouvoir adapter au mieux les compétences des salariés aux besoins de nos entreprises et de notre économie. C'est par cette adéquation simple mais complexe à réaliser parfois sur le terrain que les salariés consolideront leur employabilité, gage de la sécurisation des parcours, tant professionnels que citoyens, et les entreprises et territoires leurs avantages concurrentiels, face aux enjeux de la mondialisation.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Évaluations des certifications • Qu'est ce que l'Inventaire ? **Page 3** • Un premier rapport adopté • La dynamique des MOOC • La qualité au cœur des Régions **Page 4** • Les nouveautés du CPA • Bretagne : plan 500 000 formations • La Réunion s'engage • Plan 500 000 en Auvergne / Rhône-Alpes

Évaluation des certifications

Observer le paysage de la certification professionnelle et interroger l'efficacité du système pour mieux réguler l'offre publique et privée

Lancée en juillet 2015, l'évaluation de la politique de certification professionnelle a été confiée à une mission composée de membres de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

■ **Les objectifs de la loi du 5 mars 2014** et notamment la mise en place du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle, visent à renforcer le rôle de la certification. L'évaluation porte sur les commissions professionnelles consultatives (CPC) et sur la commission nationale de certification professionnelle (CNCP). Le système de

certification professionnelle constitue un socle important des politiques nationales de l'enseignement secondaire professionnel, de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle, de l'alternance... Ce système sert aussi de référence pour la classification des emplois dans les branches professionnelles.

Dans un contexte de forte hétérogénéité des certifications et de complexité du paysage des CPC rattachées à différents ministères, le dispositif actuel peut apparaître comme manquant de lisibilité et de cohérence. L'évaluation de la politique de certification professionnelle vise à doter cette politique d'un système permettant de mieux réguler l'offre publique et privée, de ratio-

naliser et améliorer la qualité du processus d'élaboration et de reconnaissance des certifications. Par ailleurs les principales questions auxquelles devra répondre l'évaluation porteront sur la gouvernance du système (efficacité, pertinence et utilité publique). L'objectif étant la simplification de l'accès à la certification. Concernant les CPC, il s'agira d'établir un diagnostic sur le programme de travail comparé des CPC ; faire des propositions d'évolution du paysage des offres ministérielles ; évaluer l'opportunité d'un regroupement de ces commissions.

■ **Concernant la CNCP, il s'agira de faire** des propositions d'évolution de ses missions. Elles porteront sur la régulation de l'offre, sur la pertinence de celle-ci au regard des besoins économiques. D'autre part, il faudra permettre de procéder à des certifications partielles. Par ailleurs la mission analysera les liens entre les CPC ministérielles et la CNCP et présentera les évolutions possibles afin de mieux répondre aux enjeux d'amélioration de la lisibilité et de rapidité des processus. Enfin la qualité des processus mis en œuvre par les organismes certificateurs sera aussi évaluée. Globalement, cette évaluation des politiques publiques menée a pour objectif d'améliorer l'action publique en termes d'utilité, de pertinence, d'efficacité, de service rendu, d'efficience, de coûts et de gouvernance.

■ **Un premier rapport de diagnostic** devrait être élaboré fin avril et des scénarios seront proposés en juin. Pour l'UNSA, il convient de tendre vers une offre de certifications plus lisible et moins pléthorique. Si nous reconnaissons le travail de qualité réalisé au sein de la CNCP et des CPC, il n'en demeure pas moins que le paysage de la certification (RNCP, Inventaire, listes nationales et régionales éligibles au CPF) devient non seulement un dédale difficile d'accès pour le futur utilisateur mais aussi une affaire d'experts. CS

FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME

Qu'est ce que l'Inventaire ?

L'article L335-6 du code de l'éducation précise que « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle. » La certification recensée à l'Inventaire répond à la définition suivante : elle sanctionne une maîtrise professionnelle, fait suite à un processus de vérification de cette maîtrise, émane ou est cautionnée par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité et est attestée par un document.

Les 3 catégories de certifications et habilitations recensées

- Les certifications et habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national et lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.
- Les certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (norme de marché).
- Les certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Rédaction : Jean-Marie Truffat, Secrétaire national,
Conseiller(ère)s nationaux : Jean-Louis Blanc, Claude Marius,
Christine Savantré

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Un premier rapport adopté

Le CNEFOP a transmis au Parlement un rapport sur la mise en œuvre du CPF et du CEP

Le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont de nouveaux droits des actifs, inscrits dans la loi de mars 2014. Pour le CPF, il a été prévu que le Conseil national de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (CNEFOP) établisse un rapport annuel de son suivi. Une « communication annuelle sur la mise en œuvre du CEP » a été également actée dans l'arrêté de juillet 2014, qui a fixé le cahier des charges national de ses divers niveaux de prestations. Un an seulement après le début de leur mise en œuvre, constatant les articulations existant entre ces nouveaux droits, le CNEFOP a choisi de rédiger, pour cette première année, un rapport commun. Il vient d'être mis en ligne sur le site du CNEFOP.

■ **Ce rapport est le fruit des travaux des commissions du CNEFOP** et des auditions menées début 2016. Le but ciblé était de mettre en perspective à la fois les avancées observées et les obstacles restant à dépasser, pour atteindre les objectifs assignés à la réforme dans le cadre du pilotage du déploiement de ces dispositifs. L'UNSA est représentée au CNEFOP et dans ses commissions. Nous avons pu donc participer à ces travaux, fort intéressants car ils ont permis des échanges approfondis et enrichissants avec les principaux acteurs du CPF et du CEP, au plan national et dans les territoires.

Le déploiement du CEP a été confié à 5 opérateurs : Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, APEC, Fongecif et Opacif, les Régions devant assurer localement leur coordination, en articulation avec le service public régional de l'orientation (SPRO). Le 1^{er} niveau d'intervention du CEP, l'accueil individualisé, est d'ailleurs réalisé dans le cadre du SPRO, le bénéficiaire pouvant ainsi accéder à un ensemble d'informations « territorialisées » sur la situation socio-économique, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations. Le rapport souligne que

le délai entre la publication des textes législatifs et réglementaires et leur entrée en vigueur a été très court, la communication réduite. L'attention a donc été portée surtout sur la manière dont le déploiement a été pensé et enclenché dans les territoires régionaux en 2015. Les échanges avec les acteurs ont montré des disparités sur le terrain, suivant les Régions et les structures. La diversité des situations initiales des opérateurs a induit des positionnements différents. Pour les Fongecif et Opacif, le CEP a nécessité une refonte de l'offre de services et souvent à l'interne une réorganisation. Les autres acteurs, issus du service public de l'emploi (SPE), ont parfois, dans un premier temps, considéré le CEP comme un prolongement de leur activité, sans toujours percevoir le saut qualitatif exigé. Le déploiement du CEP doit être poursuivi en renforçant en Région la professionnalisation croisée des opérateurs, en donnant aussi aux actifs des outils d'information facilitant le développement de leur autonomie.

■ **Le CPF a occasionné en 2015 de nombreux débats.** Le retard pris en termes de communication, l'élaboration complexe des listes de formations éligibles, la constitution en parallèle de « l'inventaire », de « CLéA », n'ont pas facilité objectivement sa mise en œuvre. La loi est entrée en vigueur dans une période d'élections, alors que tous les outils n'étaient pas encore disponibles. De ce fait, le nombre de personnes ouvrant leur compte, comme le nombre de dossiers de formation validés, ont progressé lentement. Fin 2015, 2,5 millions d'actifs avaient ouvert un compte et 212 000 dossiers de formation étaient validés, 79% d'entre eux au bénéfice de demandeurs d'emploi. Il faudra dans les prochains mois renforcer l'information des actifs, en lien avec la création du CPA (Compte personnel d'activité). Pour l'UNSA, le point d'étape réalisé montre qu'il y a encore du travail à effectuer pour rendre ces droits effectifs, pour tous les actifs dans tous les territoires. JLB

La dynamique des MOOC

Le phénomène MOOC (Massive online open course) des cours gratuits, diffusés par des universités des plus prestigieuses (Harvard, MIT...), sur lesquels se ruent des centaines de milliers d'étudiants et salariés, officiellement ou non engagés dans un cursus universitaire, promeut le développement des compétences. Savoir gérer un projet, organiser des réunions efficaces, gérer les risques, définir les responsabilités ou encore budgétiser et piloter sont autant de thèmes abordés dans ces cours à distance. Quelques plateformes de diffusion (Coursera, EDX), soutenues par de puissants intérêts et auxquelles les universités s'abonnent pour tenir leur place dans cette nouvelle compétition, se développent. Ces MOOC finiront par s'intéresser au monde de l'entreprise... Un marché prometteur, solvable, pour des universités et des grandes écoles qui doivent impérativement trouver de nouveaux revenus pour financer cette course, qui est maintenant à l'échelle mondiale. Les MOOC sont une menace bien réelle pour l'offre de formation professionnelle privée, même si elle paraît encore éloignée. La souplesse et l'accessibilité du MOOC associées à la certification permettent de donner à la formation professionnelle une véritable plus-value au service du collaborateur comme de l'entreprise.

La qualité au cœur des Régions

Le décret du 30 juin 2015 sur la qualité des actions de formation qui fixe six critères, confie notamment aux Régions, la mission de s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité. Si celles-ci n'ont pas attendu le décret pour impulser des politiques sur ces différents points et tenter des démarches d'évaluation qualité, elles devront imposer le décloisonnement des services et l'articulation des différents acteurs pour parvenir à un système régional efficient du contrôle qualité.

Bretagne : plan 500 000 formations

Le 23 mars 2016 dernier, a été signé un accord de mise en œuvre du plan par le Conseil Régional de Bretagne, en lien avec les partenaires sociaux et l'État. Conduit avec Pôle Emploi, ce plan de bataille va permettre en Bretagne de doubler le nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi : 41 730 entrées en formation prévues cette année (contre 28 000 en 2015). Il se traduira donc par l'ouverture de 18 896 places supplémentaires. Des actions associant la Région, Pôle Emploi et l'ensemble du SPRO seront organisées pour informer et accompagner les publics.

La Réunion s'engage

La convention régionale de partenariat qui met en place le plan national « 500 000 formations supplémentaires » à La Réunion a été présentée le 31 décembre dernier par le président de la République François Hollande. Avec cette signature, l'État, la Région, les partenaires sociaux et Pôle emploi s'engagent ensemble à permettre aux personnes en recherche d'emploi d'entrer dans une formation. Le plan vise en effet à augmenter le nombre d'entrées en formation, le taux de retour à l'emploi, voire à l'emploi durable, et le taux de sortie en formation chez ces personnes en recherche d'emploi. 6600 formations supplémentaires seront déployées dans l'année.

Plan 500 000 en Auvergne/ Rhône-Alpes

Contrairement aux autres structures régionales, la nouvelle grande Région refuse de participer au plan massif de formations complémentaires pour les demandeurs d'emploi se déclinant au plan national. Laurent Wauquiez, Président de la Région, ne souhaite pas signer une convention avec l'État et les partenaires sociaux. Il prend prétexte de l'absence d'emplois à la sortie de ce type de formations et annonce vouloir faire du « sur mesure » pour les chômeurs dans le cadre du plan régional. La Région envisagerait aussi unilatéralement une « refonte de la formation professionnelle ». Que devient, dans ce contexte, la gouvernance quadripartite instaurée par la loi ?

Les nouveautés du CPA

La refonte de l'avant-projet de loi Travail aboutit à de nouvelles dispositions sur le Compte personnel d'activité (CPA)

Alors que le projet de loi El Khomri a cristallisé les débats autour des mesures très discutables qu'il contenait, peu d'acteurs évoquent le compte personnel d'activité (CPA) qu'il veut renforcer. Pourtant, le CPA apparaît comme un levier pouvant permettre d'introduire les bases d'une protection sociale moderne, adaptée à notre réalité socio-économique. Le 14 mars dernier, le Premier ministre a annoncé une deuxième version du projet de loi et la modification des dispositions relatives à la formation professionnelle. Pour l'UNSA, les nouveaux usages des droits inscrits au CPA vont rassembler et renforcer les capacités d'action des personnes afin de mieux construire leur parcours professionnel.

■ **La grande nouveauté** de cette version du texte, c'est la création d'un « compte engagement citoyen » qui, aux côtés du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité, constituera le troisième pilier du CPA tel qu'il entrera en application au 1^{er} janvier 2017. Outre les formations aujourd'hui éligibles au CPF, les titulaires du CPA pourront accéder à l'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'accompagnement à la création d'entreprises et au bilan de compétences. Il permettra d'acquérir des heures inscrites sur le CPF, liées à l'exercice de ces activités, et des jours de congés payés destinés à les exercer. Il appartiendra au titulaire du compte d'inscrire dans son CPF, via le système d'information du CPF, les activités qu'il souhaite recenser : service civique, réserve militaire, réserve communale de sécurité civile, réserve sanitaire, activité de maître d'apprentissage, bénévolat associatif, lorsque ces activités « comportent l'exercice de fonctions importantes dans l'administration ou l'organisation des activités d'une des associations inscrites sur une liste définie par arrêté des ministres chargés de la vie associative et de la formation professionnelle, après avis du Haut Conseil de la vie associative ». Un décret devra définir pour chacune de ces activités la durée nécessaire à l'acquisition de

20 heures inscrites sur le CPF. La mobilisation de ces heures sera financée par l'État, la commune, l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire.

■ **Les maîtres d'apprentissage** bénéficieront eux aussi de ce nouveau droit qui se traduira par des abondements supplémentaires sur les comptes des intéressés. Le texte prévoit un effort tout particulier en direction des salariés sans qualification. Ces derniers pourront bénéficier d'un « capital formation » supplémentaire pour se reconverter ou obtenir des diplômes ou titres professionnels. Leur CPA sera alimenté de 40 heures chaque année -contre 24 aujourd'hui- dans la limite de 400 heures par an (150 heures aujourd'hui). Les demandeurs d'emploi non qualifiés pourront eux aussi disposer d'un capital supplémentaire destiné à les faire progresser d'un niveau de qualification. Pour 2016, ce dispositif sera financé sur l'enveloppe d'un milliard d'euros dégagée par l'État au titre du plan « 500 000 formations ». Les modalités de financement pour les années suivantes restent à déterminer.

■ **Pour les jeunes** qui constituent l'un des publics particulièrement concerné par le projet de loi, le « droit à la nouvelle chance » prévu dans le texte précédent se voit lui aussi renforcé. Désormais, tout jeune de moins de 26 ans, sorti sans diplôme du système éducatif, pourra être doté d'un « capital formation » lui permettant d'acquérir une qualification. Le nombre d'heures nécessaires à la formation choisie sera inscrit sur son CPA. « Cette mesure complète le droit au retour en formation initiale instauré par le gouvernement en décembre 2015 », précise le ministère du Travail. Pour l'heure, les abondements nécessaires à ce retour en formation sont surtout assurés par les fonds des Régions ou de l'Éducation nationale. D'autres financements sont envisagés. Le projet de loi prévoit aussi l'extension de la garantie jeunes aux moins de 26 ans qui en feront la demande. CM

UN DROIT UNIVERSEL À LA FORMATION