

anlci

infos

N°22
Juin 2015



DOSSIER CENTRAL :
**La réforme de la
formation professionnelle,
un nouveau souffle pour
la lutte contre l'illettrisme**

LE DOSSIER

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : un nouveau souffle pour la lutte contre l'illettrisme

SOMMAIRE

- p. 7** 1/ Un nouveau souffle pour la lutte contre l'illettrisme
 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP), un outil privilégié
 - Le compte personnel de formation (CPF), un levier pour la formation des personnes fragilisées
- p. 8**
- p. 9** 2/ De nombreux financements mobilisables
- p. 11** 3/ Le socle de connaissances et de compétences professionnelles
- p. 13** 4/ La qualité de l'offre
- p. 17** 5/ La gouvernance de la formation professionnelle

Ce dossier a été réalisé en collaboration avec Patricia Gautier-Moulin.

1

UN NOUVEAU SOUFFLE POUR LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

La lutte contre l'illettrisme devrait franchir un cap important avec la réforme de la formation professionnelle. Celle-ci comprend de nombreuses mesures nouvelles qui vont dans ce sens, créant des nouveaux droits individuels et collectifs pour les personnes les plus fragiles.

Faire de la formation un levier pour sécuriser l'emploi et favoriser la compétitivité des entreprises, ce sont les objectifs affichés par la réforme 2014 de la formation. Changement de paradigme : à l'obligation de cotiser succède l'obligation pour les entreprises de former. La loi a supprimé le 0,9% minimum obligatoire jusqu'ici pour le plan de formation des entreprises mais prévoit une obligation de financement direct de la formation des salariés.

Les entreprises sont responsabilisées par rapport au maintien des compétences et de l'employabilité de leurs salariés, « au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Elles sont tenues d'organiser tous les deux ans un entretien professionnel et tous les six ans, d'échanger avec les salariés sur leur parcours professionnel.

Innovation majeure de la réforme, le CPF (Compte personnel de formation), nouveau droit à la formation, attaché à la personne, débute dès 16 ans et concerne tous les actifs, tous statuts confondus et les accompagne durant toute leur carrière professionnelle. Il contribue pour toute personne « à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations ».

Pour les personnes qui n'ont jamais pu bénéficier d'une formation de base parce qu'elles n'avaient pas le bon statut, au bon moment, le compte personnel de formation constitue une avancée majeure : véritable droit opposable, il permet de bénéficier d'une formation visant l'acquisition des savoirs de base (socle de connaissances et de compétences professionnelles).

Il est important de souligner que ce nouveau droit ne se substitue pas mais s'additionne à toutes les autres formes d'interventions contre l'illettrisme.

La réforme s'attache donc à faciliter l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin et aux moins qualifiés, avec des financements ciblés sur les personnes qui ne maîtrisent pas les compétences de base (FPSPP, OPCA, Régions). Le socle de connaissances et de compétences professionnelles, déjà évoqué par les partenaires sociaux dans l'Accord national inter-professionnel du 5 octobre 2009, voit donc sa mise en œuvre concrétisée par la loi du 5 mars 2014.

Le décret du 13 février 2015 définit le socle comme **« 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 (...). Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu ».**

Le socle couvre sept domaines : les trois premiers concernent la communication en français et l'utilisation des règles de base de calcul, l'utilisation du numérique.

En amont, la formation peut comprendre une évaluation préalable des bénéficiaires et en aval, elle doit déboucher sur une certification. Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini comme global et générique même s'il peut faire l'objet d'une contextualisation à l'environnement professionnel.

Les formations pour l'obtention du socle dans le cadre du Compte personnel de formation sont prioritaires dans les entreprises : celles-ci ne peuvent pas les refuser et les actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail. La loi insiste par ailleurs sur la qualité de la formation dont elle confie la responsabilité aux financeurs.

Une clarification du rôle des Régions dans la lutte contre l'illettrisme

Autre point important de la réforme, les nouvelles compétences des Régions. Elles assurent désormais le pilotage de la formation professionnelle sur leur territoire et, précise le code du travail, elles contribuent à la lutte contre l'illettrisme, aussi bien avec des actions de prévention que pour l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Le Conseil régional organise et finance le SPRO (Service public régional de la formation professionnelle) en veillant à ce que « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion ».

À cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle. Elle coordonne également la mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), délivré sur la base d'un cahier des charges national établi dans le cadre du SPRO. La loi prévoit également que les Régions peuvent déroger au Code des marchés publics et « habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre les actions de formation destinées aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion ».

Le CEP, un outil privilégié

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est gratuit et accessible à tous, quels que soient son âge, son secteur d'activité et sa qualification. Il représente un moment privilégié pour repérer et soutenir les personnes confrontées à l'illettrisme dans la réalisation de leurs projets.

Un accompagnement personnalisé permet aux bénéficiaires de faire le point sur leur situation professionnelle et d'élaborer un projet d'évolution (recherche d'emploi, mobilité interne ou externe, reconversion, création d'activité...), tout en tenant compte des besoins économiques actuels ou futurs, en particulier ceux du territoire. Il doit faciliter l'accès à la formation en proposant une offre accessible et les financements mobilisables pour cette formation.

Le CEP relève de la seule initiative de la personne, libre de choisir les modalités de son accompagnement. Les salariés n'ont pas à obtenir l'accord de leur employeur pour bénéficier du CEP qui doit se dérouler en dehors du temps de travail, sauf accord contraire de branche. Les services dispensés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle sont individualisés mais certaines phases peuvent se dérouler dans un cadre collectif. Cinq opérateurs nationaux sont chargés de la mise en œuvre du CEP : Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi, les Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation et l'Apec. Cependant, d'autres opérateurs peuvent être désignés par les Régions.

Par ailleurs, la loi modifie le contrat d'apprentissage (possibilité d'un Contrat à durée indéterminée) et élargit les missions des CFA. Les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage sont aussi revues.



Des conseillers mieux outillés pour accompagner les personnes confrontées à l'illettrisme :

Le CEP est organisé autour de trois niveaux de service, mis en œuvre selon les besoins du bénéficiaire. Le premier concerne l'accueil individualisé, le deuxième consiste à définir un projet d'évolution professionnelle

COLLECTIF réunir engagement formation agir illettrisme accompagner réunir engagement formation réunir engagement accompagnement FORMATION

réalisable et à élaborer la stratégie correspondante. Enfin le troisième niveau concerne l'accompagnement du plan d'action pour réaliser le projet.

Réuni le 22 janvier 2015 au siège de la Croix Rouge Française, le comité consultatif de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a rappelé que l'accès effectif aux nouveaux droits prévus par la loi du 5 mars 2014 dépend de notre capacité à informer et guider les personnes en situation d'illettrisme qui sont souvent très éloignées des solutions proposées.

Prise de conscience et mise en confiance facilitent le recours au droit à se former aux savoirs de base.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et l'ANLCI ont noué une coopération étroite pour que toutes les solutions proposées par les OPCA et OPACIF ces dernières années soient

capitalisées. Un travail a aussi été conduit pour définir des contenus de formation en vue de professionnaliser les conseillers d'OPCA et d'OPACIF sur la prise en charge de l'illettrisme. Des séquences de formation ont été formalisées et feront prochainement l'objet d'un déploiement.

En partenariat avec l'agence ERASMUS + et le FPSP, l'ANLCI réutilisera ces séquences de formation pour proposer des cours autonomes en ligne à destination de tous les conseillers chargés de l'orientation professionnelle, afin qu'ils soient mieux sensibilisés au phénomène de l'illettrisme et mieux outillés pour identifier et conseiller les personnes qui y sont confrontées.

Le CPF, un levier pour la formation des personnes fragilisées

Depuis janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) permet à chacun d'évoluer tout au long de sa vie professionnelle en bénéficiant de formations indemnisées. Mesure phare de la réforme, le CPF est un droit attaché à la personne, et non à son statut.

L'intégration du socle de connaissances et de compétences dans les formations éligibles au CPF constitue une avancée pour les personnes qui ne maîtrisent pas les compétences de base (lecture, écriture, calcul). De plus, le CPF peut être articulé avec l'ensemble des dispositifs de formation : période de professionnalisation, CIF (Congé individuel de formation), plan de formation, contrat de sécurisation professionnelle, POE (Préparation opérationnelle à l'emploi), etc. Cette souplesse exceptionnelle du CPF offre aux personnes confrontées à l'illettrisme des conditions optimales d'accès à la formation.

Le CPF est alimenté de 24 heures par an durant les 5 premières années, puis 12 heures par an durant 2 années et demie, soit un plafond de 150h, et ce pour les salariés à temps plein. Ce compte commence à s'alimenter dès le début de la vie professionnelle (16 ans le cas échéant) et se conserve d'une entreprise à une autre et au chômage.



Depuis le 1^{er} janvier 2015, chacun peut activer son compte individuel de formation sur le site internet www.moncompteformation.gouv.fr à partir de ses identifiants d'état civil et de son numéro de sécurité sociale. La liste des formations éligibles est consultable sur le même site, présentées en deux catégories : les actions interprofessionnelles classées par niveau de formation et celles retenues par les branches professionnelles. Lors du vote de la loi à l'Assemblée nationale, les députés ont choisi de conférer une éligibilité de droit aux formations socles en les distinguant volontairement de celles qui figurent dans les listes.

Ultérieurement, d'autres services, comme le passeport d'orientation, de formation et de compétences retraçant les formations suivies et les certifications obtenues seront développés.

2

DE NOMBREUX FINANCEMENTS MOBILISABLES

Pour le financement et le montage du dossier de formation, la personne peut être accompagnée par un conseiller en évolution professionnelle. Points de repère :

Élément essentiel pour la lutte contre l'illettrisme, la formation pour l'obtention du socle pour les salariés fait partie des actions qui ne peuvent être refusées par l'employeur. Le salarié peut la suivre sur son temps de travail, conserver sa rémunération et bénéficier d'une prise en charge à 100 % du coût pédagogique et des frais annexes.

Le financement des heures inscrites au CPF est assuré par l'OPCA auquel est rattachée l'entreprise, sauf si celle-ci gère en interne le CPF. Lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation, la prise en charge relève de l'OPACIF (ou FONGECIF).

Si la personne est salariée, l'employeur peut aussi, à la demande de son titulaire, abonder le CPF en heures complémentaires, soit par accord personnalisé, soit par accord d'entreprise, de branche ou d'accord avec un OPCA interprofessionnel. Un abondement automatique de 100 heures est accordé si l'entreprise n'a pas rempli certaines obligations.

Petit bémol, le salarié ne peut pas utiliser son Compte personnel de formation pour réaliser un bilan de compétences. Celui-ci est désormais financé exclusivement par l'OPACIF (dont les FONGECIF) dans le cadre du congé bilan de compétences et par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.

Lorsqu'il souhaite mobiliser son compte personnel de formation, le salarié s'adresse à son entreprise qui transfère la demande à l'OPCA pour accord. Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié s'adresse directement à son conseiller en évolution professionnelle, ou à son OPCA qui prend en charge tout ou partie du coût pédagogique, les frais annexes, et peut rembourser à l'employeur la rémunération plafonnée à 50 % du coût total de l'action.

Pour certaines personnes confrontées à l'illettrisme, le plafond de 150 h peut s'avérer insuffisant pour couvrir l'intégralité de la formation. Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, de financements complémentaires (nommés abondements). Là encore, les formations pour obtenir le socle de connaissances et de compétences sont prioritaires et ouvrent droit à des prises en charge particulières.

Ces abondements sont assurés par l'employeur, l'OPCA via notamment une période de professionnalisation, la branche professionnelle, l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap, Pôle emploi, la Région...

En 2015, le CPF pourra être abondé pour atteindre un minimum de 100h pour les demandeurs d'emploi. Pour ceux-ci, la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes des formations réalisées dans le cadre du Compte personnel de formation est assurée par le FPSPP par l'intermédiaire de Pôle emploi et des Régions.

FOCUS

Entreprises : des entretiens ciblés

Responsabiliser employeurs et salariés sur la sécurisation des parcours professionnels est un des objectifs de la réforme de la formation.

C'est ainsi qu'elle introduit l'obligation pour l'employeur de réaliser tous les deux ans un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

En outre, tous les six ans, l'employeur doit réaliser « un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ». Ce récapitulatif est l'occasion de vérifier s'il a bénéficié au cours des six dernières années d'au moins une action de formation ; des éléments de certification (formation ou VAE) ; bénéficié d'une

progression salariale ou professionnelle. Si deux de ces trois critères ne sont pas atteints, l'entreprise (50 salariés et plus) est tenue d'abonder le CPF de 100h complémentaires, avec versement d'une somme correspondante à son OPCA.

Cet entretien crée de fait un droit pour tous les salariés à évoluer professionnellement au moins tous les 6 ans. Les deux entretiens doivent être formalisés par écrit, avec copie remise au salarié.

Pour chaque salarié, le premier entretien devra avoir lieu avant mars 2016. Le dialogue social sur la formation professionnelle est également conforté au sein des entreprises avec notamment une information renforcée du comité d'entreprise.

COLLECTIF réunir engagement formation agir accompagner réunir engagement formation réunir engagement accompagnement FORMATION

CPF et DIF

Le CPF a succédé au Droit individuel à la formation depuis le 1^{er} janvier 2015.

Celui-ci est supprimé mais la loi a prévu une transition entre les deux dispositifs. Chaque employeur devait remettre avant le 31 janvier 2015, le nombre d'heures de DIF non consommées à chaque salarié, arrêté à la date du 31 décembre 2014. Les heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures du DIF seront utilisées en priorité par rapport aux heures du CPF, dans la limite de 150 heures.



ENTRETIEN avec Christian Janin

Président du COPANEF (Comité Paritaire National interprofessionnel de l'Emploi et de la Formation)

Quels sont les apports de la réforme pour les salariés en situation d'illettrisme ?

Avec la réforme, plus un seul salarié ne doit passer à travers les mailles du filet. Alors que jusqu'à présent,

trop de salariés n'ont pas eu accès à la formation pour différentes raisons (pas de propositions de l'employeur ou pas d'appétit des salariés pour la formation qui pensent parfois que ce n'est pas pour eux), dorénavant les entreprises ont l'obligation de faire bénéficier chaque salarié d'une évolution professionnelle sur une période de six ans. Pour les publics en situation d'illettrisme, la construction d'un parcours dans la durée est déterminante. Cela commence par la reconnaissance des connaissances et compétences que ces personnes détiennent, ce qui va renforcer leur confiance en elles. Si on « désosse » la trentaine de compétences du socle, on s'aperçoit que beaucoup en utilisent en grand nombre dans leur activité sur leur poste de travail.

Nous travaillons actuellement avec plusieurs partenaires (Greta, Afpa, APP, ANLCI, etc.) à l'élaboration d'outils qui permettront aux entreprises d'identifier et d'attester ces compétences et de repérer celles sur lesquelles elles devront accompagner leurs salariés. Avec la nouvelle obligation qui pèse sur elles, les entreprises vont être demandeuses de ce type d'outils, qui leur permettront d'éviter la pénalisation de 100 heures par salarié quand elles n'auront rien fait.

Le socle de connaissances et de compétences et sa certification ne vous paraissent-ils pas trop exigeants et complexes pour le public visé ?

Le socle ne correspond pas à un premier niveau de formation, mais à une certification. Il peut être

obtenu élément par élément, comme toutes les certifications. Celles-ci résultent d'un mixage d'éléments reconnus par la VAE ou acquis en formation. La certification du socle sera modulable et on pourra capitaliser des domaines. Et puis, il n'y a pas que le CPF dans la réforme de la formation.

D'une part, les autres formations subsistent (plan de formation, programme régional, etc.) et d'autre part, le CPF n'est pas limité aux 150 h de dotation.

Par exemple, l'entreprise peut être tenue d'ajouter 100 h si elle n'a pas respecté ses obligations. Il existe par ailleurs de nombreuses possibilités d'abondements en fonction des publics et des politiques des entreprises, des branches ou des régions, surtout autour du socle de connaissances et de compétences. Le socle est exigeant mais il peut être obtenu par palier. Devant le jury de certification, la personne ne présentera que les domaines qui ne sont pas encore reconnus. Cette dernière n'aura pas à gérer les aspects administratifs et financiers de sa formation.

J'ai un message important à lui transmettre :

«Ne vous lancez pas seule ; faites-vous accompagner, on vous aidera».

Elle pourra être soutenue pour accéder à son compte formation sur le site du CPF et connaître son crédit d'heures et s'appuyer sur les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (Pôle emploi, Apec, Missions locales, OPACIF, Cap emploi). C'est à eux qu'il appartient de réaliser le montage administratif et financier du dossier, en particulier en mobilisant des abondements complémentaires. Le système est complexe mais cette complexité reste en face cachée, en « back office ». La personne concernée n'a pas à l'assumer.

”

l'employeur, programme Compétences clés transféré par l'État aux conseils régionaux, actions des conseils généraux, des fondations, des partenaires de la société civile...). **Le compte personnel de formation est un droit nouveau qui ne diminue pas les moyens déjà mobilisés mais s'additionne à l'effort de réduction de l'illettrisme.**

Le COPANEF a lancé le cahier des charges et l'appel à projets sur le socle. Les sept domaines, subdivisés en 28 sous-domaines (unités de connaissances et de compétences) seront appréciés à travers 108 critères d'évaluation.

Le socle est accompagné de deux référentiels : celui des connaissances et de compétences et celui de la certification, complété des principes directeurs à

appliquer pour évaluer les acquis. Pour les partenaires sociaux, son contenu, à l'instar du Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle de l'ANLCI, a été écrit de façon suffisamment large afin que chaque branche ou région en assure l'adaptation pertinente et la contextualisation, au regard du métier occupé ou de l'environnement professionnel et territorial de l'individu.

Toutefois, ce travail de contextualisation ne peut avoir pour conséquence de modifier, en termes d'ajouts ou de retraites, le contenu du socle. Le niveau de reconnaissance du socle (niveau de sortie) correspond aux degrés 2 et 3 de la définition de l'ANLCI. C'est le seuil au-delà duquel on considère qu'une personne est sortie de l'illettrisme.

Formation et certification

Pour acquérir la certification du socle de connaissances et de compétences, la personne doit maîtriser l'ensemble des compétences listées des sept domaines et non pas obtenir une moyenne.

Toutefois, les 7 domaines du socle pourront être certifiés de manière autonome indépendamment les uns des autres. Les formations devront aussi comprendre une évaluation préalable des connaissances et des compétences des bénéficiaires.

La phase d'évaluation et celle de la formation devront être dissociées. Le socle peut être complété par des actions de pré-qualification mises en place par les conseils régionaux.

Le socle n'est pas associé à un niveau de formation, contrairement aux autres formations de la liste des actions éligibles au CPF. La certification du socle est garantie par le COPANEF.

Les 7 domaines du socle :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de 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 de 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 ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

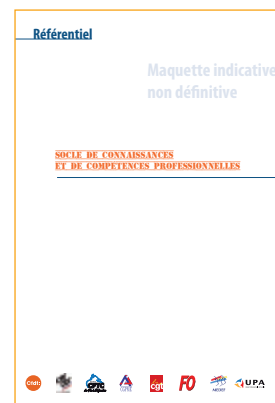
Le référentiel

Pour chacun des grands domaines du socle, le COPANEF a listé des compétences de base à posséder et pour chaque domaine, le référentiel décrit les activités correspondantes.

Par exemple pour le domaine « communiquer en français », le référentiel définit quatre activités : écouter et comprendre ; s'exprimer à l'oral ; lire ; écrire ; décrire-formuler.

Pour chacune, il détaille les résultats attendus et les critères d'évaluation. Autre exemple, dans le champ du calcul ou des mathématiques, il s'agira de savoir utiliser les unités de temps ou les pourcentages.

La maîtrise des outils numériques suppose pour sa part de savoir allumer un ordinateur, insérer une pièce jointe à un courriel ou se repérer dans une page web.



EN SAVOIR PLUS

Lien utile
Le référentiel est accessible sur
www.copanef.fr

Modules complémentaires

Aux domaines définis par le COPANEF, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis par les Régions « pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification », précise le décret du 13 février 2015.

Les branches

Par quel processus chaque branche professionnelle pourra-t-elle adapter le socle ? La CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) de la branche concernée demande une délégation de délivrance du socle au COPANEF, en précisant la contextualisation du référentiel aux exigences et spécificités du secteur d'activité.

Elle doit détailler les modalités et outils d'évaluation (pré-positionnement, suivi, évaluation, certification).

Le COPANEF habilitera les organismes évaluateurs et des organismes de formation. Après un premier passage devant un jury de validation, court un délai de 5 ans pour valider les domaines manquants pour la certification du socle.

Les régions

Si la certification professionnelle doit être délivrée par le COPANEF, ce dernier n'est pas en capacité de le faire sur tout le territoire notamment pour les demandeurs d'emploi. Le COPANEF a donc décidé de déléguer aux COPAREF sur les territoires régionaux, toutes les mécaniques d'habilitation des organismes à l'évaluation des acquis et ensuite à la construction des actions de formation pour obtenir le socle de compétences destinées aux demandeurs d'emploi.

Regards sur la formation professionnelle

Un Web documentaire « Regards sur la formation pro » produit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle par AGEFOS PME.

À découvrir sur www.regardsurlaformationpro.agefos-pme.com cet outil aborde les évolutions récentes de la formation professionnelle et interroge ses acteurs pour mieux comprendre leur rôle et leurs interactions.

Structuré autour de 3 publics, ce web documentaire propose une immersion du côté :

- des branches professionnelles à travers leur rôle de définition des politiques de formation ;
- des acteurs territoriaux qui doivent analyser et anticiper les besoins de formation pour participer au développement économique et de l'emploi ;
- des entreprises qui sont en première ligne pour la mise en œuvre de la réforme par leur besoin d'investir dans le développement des compétences de leurs salariés.



EN SAVOIR PLUS

Lien utile

<http://regardsurlaformationpro.agefos-pme.com>

4 LA QUALITÉ DE L'OFFRE

Afin de donner de la lisibilité aux acteurs de la formation professionnelle sur l'offre de formation relative à l'acquisition des compétences de base en entreprises, l'ANLCI a conduit en fin d'année 2014 un travail de référencement de l'offre de formation sur ce champ.

Les travaux ont été conduits en partenariat avec le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans le cadre d'une démarche concertée au sein d'un groupe de travail réunissant un grand nombre d'OPCA et d'OPACIF. L'ANLCI a piloté les travaux de collecte des informations par la diffusion massive d'un questionnaire qualité adressé aux organismes de formation.

L'ANLCI a demandé aux organismes de formation de décrire leurs pratiques en détaillant leurs références, la façon dont ils construisent les parcours de formation, les outils et dispositifs qu'ils mobilisent, notamment pour le diagnostic fonctionnel et le positionnement des salariés préalablement à l'entrée en formation, mais également les relations qu'ils entretiennent avec les entreprises, les supports de formation qu'ils utilisent, les modalités d'évaluation finale ou encore leur appartenance à un réseau, l'obtention d'un label ou d'une certification.

Cet annuaire des organismes de formation est accessible en ligne sur le site de l'ANLCI depuis le 30 avril à partir du lien suivant : www.anlci.gouv.fr



COLLECTIF réunir engagement formation agir accompagner réunir engagement accompagnement réunir engagement accompagner réunir engagement

Il permet d'effectuer une recherche d'organismes par département d'intervention et d'accéder à une fiche détaillée des pratiques par organisme référencé.

Il est d'ores et déjà intéressant de souligner quelques résultats significatifs : 85% des organismes référencés déclarent utiliser le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (RCCSP), en particulier pour construire les parcours de formation préalables à l'entrée en formation et ils construisent des parcours de formation individualisés et personnalisés, tout en étant en relation étroite avec l'entreprise pendant toute la durée de la formation.

Ce travail de référencement de l'offre de formation permettra de **donner aux acteurs de la formation**

professionnelle, notamment aux financeurs d'actions de formation, une source de contenu qualitatif pour les accompagner dans leurs nouvelles missions définies par la loi du 5 mars 2014, en particulier dans la réponse qu'ils peuvent apporter aux demandes de formation des entreprises mais aussi sur l'outillage relatif aux procédures d'achats. Les résultats de ces travaux pourront également appuyer les choix des financeurs d'actions de formation dans l'établissement d'une « liste de références [d'organismes de formation] dont ils se sont assurés de la capacité à mettre en œuvre des actions de qualité, soit dans le cadre de leur procédure interne d'évaluation, soit par la reconnaissance d'un label ou d'une certification » comme le prévoit le décret « relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue ».

Les financeurs responsables de la **qualité des formations**

La qualité des formations fait l'objet d'une attention particulière. La réforme confie aux financeurs (État, Régions, OPCA, OPACIF, Pôle emploi, communautés de communes, Agefiph) la responsabilité de s'assurer de la qualité des actions. Ils doivent s'appuyer sur sept critères pour vérifier « la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité » (loi du 5 mars 2014).

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) doit préciser une méthodologie pour prendre en compte ces critères. Il devra également élaborer d'ici fin 2015 une liste des labels, certifications et normes, répondant aux sept critères et pouvant être obtenus par les prestataires de formation. Cette liste sera rendue publique par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle au plus tard le 1^{er} juillet 2016.



Les organismes de formation bénéficiaires de ces labels, certifications ou normes, reconnus par arrêté seront réputés satisfaire aux critères qualité.

Par ailleurs, le CNEFOP favorise l'amélioration et la promotion des démarches de certification qualité dans le champ de la formation professionnelle, notamment sur la base de la synthèse qu'il établit chaque année, en liaison avec les financeurs.

Qu'est-ce qu'un OPCA ?

Un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), créé par les partenaires sociaux et agréé par l'État, a pour mission **la collecte et la gestion des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.**

Les OPCA émanent d'une branche professionnelle. Deux sont régionaux et interprofessionnels. Certains ne collectent que les contributions du congé individuel de formation : il s'agit des FONGECIF interprofessionnels régionaux.

Le rôle de l'OPCA

L'OPCA doit vérifier que les organismes bénéficiaires de ses financements remplissent les exigences de qualité réglementaires.

Pour remplir cette mission de contrôle, il pourra en cas d'anomalies constatées, « solliciter auprès des entreprises et des prestataires de formation tous documents qui justifient de la réalité et de la conformité des actions de formation qu'il finance ». Un défaut de justificatif peut constituer « un motif de refus de prise en charge des actions ».

Les OPCA doivent également effectuer tout signalement utile et étayé auprès des services de l'État en charge du contrôle de la formation professionnelle.

Les organismes de formation qui ne sont pas en mesure de justifier des critères réglementaires ne pourront plus bénéficier des financements publics ou mutualisés. Cependant, ils pourront réaliser leur prestation dans le cadre d'une sous-traitance avec un organisme qui sera garant de la qualité. Ces contraintes n'existent pas lorsque l'entreprise achète directement les prestations de formation et qu'elle ne se fait pas rembourser par l'OPCA.

FOCUS : un rôle élargi pour les OPCA

La réforme induit un vrai changement de métier pour les OPCA. Ils collectent désormais l'intégralité de la contribution formation des entreprises (1 % pour toutes celles de plus de 10 salariés). Ils gèrent les fonds collectés dans cinq sections distinctes : FPSSP, CIF, CPF, plan de formation, professionnalisation. La loi renforce et élargit leurs missions de conseil et d'évaluation. Ils deviennent acheteurs de formation. Après avoir identifié les besoins de formation pour les entreprises de leur branche (ou interprofessionnels), ils lanceront des appels d'offre et devront s'assurer de la qualité des formations dispensées. Les OPCA doivent également mettre en place un service de proximité pour les

TPE-PME chargé de les accompagner dans la gestion des Ressources humaines, la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ainsi que pour améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Grâce à une redistribution par les OPCA, les FONGECIF financent notamment les actions relevant d'un CIF (frais de formation et rémunération), d'un congé bilan de compétences ou d'une VAE. Ils s'assurent de la qualité des actions. Ils sont des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle et accompagnent les personnes dans leur projet professionnel.

Professionnalisation de l'achat de formation

Certaines mesures s'appliquent à tous les organismes financeurs : organismes collecteurs paritaires agréés de branche ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, l'État, les Régions, Pôle emploi et les Communautés de communes.

Tous les financeurs ont pour mission de concourir au développement de la professionnalisation des entreprises et des personnes qui achètent de la formation en mettant à leur disposition, ainsi qu'à celle des organismes de formation, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées.

Le décret les invite également à identifier sur une liste de référence, rendue publique, les prestataires dont ils se sont assurés de la capacité à mettre en œuvre des actions de qualité, soit dans le cadre de leurs procédures internes d'évaluation, soit par la reconnaissance d'une certification ou label.

Ces critères sont appréciés selon le type d'action de formation et la fréquence d'intervention du prestataire de formation. Ils doivent aussi veiller à la cohérence du prix des prestations qu'ils achètent. Le décret leur permet de coordonner leurs achats de formation et de s'assurer ensemble de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les Régions peuvent habilitier des organismes de formation chargés de mettre en œuvre des actions d'insertion et de formation professionnelle pour les publics rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement « à caractère pédagogique, social ou professionnel ». L'habilitation (5 ans maximum) fait l'objet d'une convention par laquelle la Région confie à un organisme un « mandat de service d'intérêt économique général (Sieg) ». L'organisme bénéficie en contrepartie des actions menées d'une « juste compensation financière ».

Les 7 critères Qualité :

- le respect des dispositions applicables aux organismes de formation (règlement intérieur applicable aux stagiaires : santé, sécurité, discipline, représentation des stagiaires) ;
- la capacité du prestataire à identifier des objectifs intelligibles et à adapter son offre au public formé ;
- selon la nature de l'action, l'objectif fixé et le public formé, la capacité du prestataire à mettre en place un système d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation différencié, dès l'entrée en formation et permettant d'ajuster son offre en fonction des savoirs et compétences acquis en cours de formation ;
- la cohérence des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mobilisés par le prestataire, le cas échéant par l'appel à des personnes ou des organismes sous-traitants, au regard de la charge induite par la

commande, de l'objectif à atteindre, de la qualification ou la certification visée, du public formé et de la durée de l'action ;

- l'accessibilité aux tiers à des informations transparentes sur les activités conduites par le prestataire, son fonctionnement, le délai d'accès à la formation, la description des moyens pédagogiques et techniques, et les résultats obtenus notamment en matière de réussite aux examens et d'accès à l'emploi ;
- la qualité du parcours professionnel ou des titres, diplômes ou certificats de qualification professionnelle des personnels en charge de la réalisation des actions et leur cohérence avec les actions envisagées, ainsi que les modalités de la formation continue de ces personnels ;
- le recueil et la prise en compte des appréciations rendues par les bénéficiaires sur les formations suivies.



Les certifications des organismes de formation

La formation compte cinq normes Afnor dont deux pour les clients de la formation et deux pour les organismes de formation ; la norme ISO 29990. La FFP (Fédération de la formation professionnelle) est à l'initiative de l'ISQ-OPQF (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) qui délivre une certification spécifique.

Enfin, la FCSFC (Fédération des Chambres Syndicales de formateurs consultants) a aussi mis en place une certification qui lui est propre. L'Éducation Nationale a créé le label Greta Plus. Le réseau des Apapp délivre le label APP.



ENTRETIEN avec Jean Wemaëre, Président de la FFP (Fédération de la formation professionnelle)

Comment analysez-vous la responsabilité de la qualité des actions confiée aux financeurs de la formation ?

La qualité est l'affaire de tous, du manager à l'organisme de formation en passant par le bénéficiaire lui-même qui doit

être pleinement impliqué dans son action de formation. Pour autant, et c'est un combat que mène la FFP depuis sa création, les financeurs publics et paritaires doivent bénéficier d'une meilleure lisibilité sur l'offre de formation de qualité.

La loi du 5 mars 2014, en exigeant des financeurs publics et paritaires qu'ils s'assurent de la capacité de l'organisme de formation à réaliser une prestation de qualité, donne une occasion de mieux reconnaître les démarches qualité (ISO, NF, OPQF). C'est ce qu'a préconisé le groupe de travail multipartite animé par la FFP. Pour le reste, il faut faire confiance à l'individu et le laisser libre de choisir par qui et comment il est formé en fonction de ses besoins.

Pensez-vous que beaucoup de vos adhérents sont prêts à obtenir l'habilitation du socle de connaissances et de compétences ?

L'objectif de la certification du socle est de permettre à tout salarié ou demandeur d'emploi d'accéder à un tout premier niveau de compétences professionnelles pour favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle. Nul doute qu'un certain nombre d'adhérents s'impliqueront dans une démarche d'habilitation par le COPANEF ou une branche professionnelle,

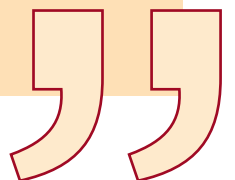
aussi bien pour réaliser la prestation de pré-positionnement préalable que de formation. Nous pensons néanmoins qu'ils seront plus nombreux à s'impliquer dans une démarche d'habilitation auprès du COPAREF de leur région. D'autant qu'il reste encore de nombreuses interrogations à lever pour la mise en œuvre du socle, notamment autour de cette habilitation dont les conditions et le périmètre ne sont pas encore clairement établis.

Comment envisagez-vous l'adaptation de l'offre de formation pour le socle de connaissances et de compétences, compte tenu du plafond du CPF (7 domaines du socle et plafond de 150h du CPF) ?

Le projet du socle est très ambitieux ; il va au-delà de la question de l'illettrisme et couvre un large spectre : depuis les savoirs de base, en passant par le travail en équipe, la capacité à s'orienter, à apprendre à apprendre et à respecter les conditions d'hygiène et sécurité.

L'offre de formation s'adaptera si elle est sollicitée dans le cadre d'une mise en concurrence transparente et sur la base d'un cahier des charges adapté. Nous ne savons pas aujourd'hui comment les branches, les entreprises et les régions vont se l'approprier et s'il y aura de nombreuses demandes. Mais le référentiel de compétences et de certification du socle semble favoriser une logique de formation par module, à l'instar de la loi du 5 mars 2014.

Il faut rappeler que le socle est mobilisable à travers l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle et pas uniquement dans le cadre du CPF.



5

LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une gouvernance de la formation professionnelle plus concentrée.

La réorganisation de la gouvernance issue de la loi du 5 mars 2014 vise des objectifs ambitieux : améliorer l'efficacité et la qualité du système de formation, renforcer la concertation, mieux coordonner les multiples acteurs, décloisonner la formation des salariés et celle des demandeurs d'emploi, autant de principes qui ont présidé à la réorganisation de la gouvernance de la formation. Deux nouvelles instances voient le jour : CNEFOP et COPANEF, complétées chacune par des déclinaisons régionales, CREFOP et COPAREF. Point particulier, les nouvelles instances doivent respecter la parité entre les hommes et les femmes parmi leurs membres.

Les instances nationales

Orientation, formation et emploi sont devenus indissociables et cette logique a été prise en compte dans la réforme des instances de gouvernance de la formation professionnelle.

Le CNEFOP

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle a vocation à coordonner les politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation au niveau national.

Il installe une gouvernance quadripartite de la formation professionnelle et regroupe des représentants de l'État, des Régions et des départements, des partenaires sociaux, des réseaux consulaires, des principaux opérateurs de ces champs (Pôle emploi, missions locales, Agefiph, CNCP, Onisep, etc.).

Cinq commissions (évaluations, comptes, parcours professionnels, développement des compétences et des qualifications, territoires) sont chargées d'élaborer les rapports et de préparer les travaux du Conseil.

Le CNEFOP est consulté notamment sur les listes nationales des formations éligibles au CPF. Il doit produire chaque année différents rapports d'évaluation sur la mise en œuvre de la réforme.

Il suivra également la mise en œuvre des services publics régionaux de la formation professionnelle, des programmes dédiés aux personnes les plus en difficulté et ceux en faveur de l'illettrisme.

Le COPANEF

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, en assure le suivi et veille à leur coordination avec les politiques des autres acteurs.

Il comprend 10 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Sa présidence est assurée conjointement par des représentants du patronat et des organisations de salariés.

Après consultation du Cnefop, il établit la liste des formations éligibles au CPF, au niveau national et interprofessionnel.

Les priorités du CNEFOP pour 2015-2017

Dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle, le CNEFOP se fixe comme objectif prioritaire le déploiement du compte personnel de formation. À ce titre, le Conseil suivra les conditions de mise en œuvre du CPF, notamment les modalités de financement et stratégies développées sur chaque territoire.

Le CNEFOP attachera une importance particulière à l'accès au socle de compétences et de connaissances des actifs en précarité face à l'emploi en mettant en avant une typologie des abandons les plus fréquemment utilisés avec le CPF. Le CNEFOP entend suivre également le développement du conseil en évolution professionnelle (CEP) dans le cadre de la mise en œuvre du service public régional de l'orientation, le SPRO.

L'accent sera aussi mis sur la qualité des formations et sur l'accès au premier niveau de qualification pour tous, qui nécessite de renforcer la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Le CNEFOP souhaite contribuer à la bonne cohérence de l'ensemble des programmes de formation en vue de faciliter l'accès à la qualification des personnes en situation d'illettrisme.

COLLECTIF réunir engagement formation agir illettrisme accompagner réunir engagement engagement réunir engagement accompagnement FORMATION

Les instances régionales : la sécurisation des parcours consolidée



Crédit photo : Emmanuel Pain

ENTRETIEN avec Georgette Bréard,

Première vice-présidente chargée de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage au Conseil régional de Bretagne

Comment analysez-vous la réforme de la formation ?

Pour l'instant, on ne mesure pas encore très bien les conséquences de la loi du 5 mars

2014 mais je relève des avancées importantes : une gouvernance quadripartite, plus resserrée, qui associe les partenaires sociaux.

Je vois déjà que les travaux entre trois financeurs majeurs de la formation (État, Région, partenaires sociaux) améliorent la cohérence des actions et apportent des réponses plus en lien avec les préoccupations des personnes.

Le Conseil en évolution professionnelle est aussi un élément essentiel pour la formation tout au long de la vie. Il consolide l'ambition de sécurisation des parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi, en leur permettant de s'inscrire dans un continuum, sans césure entre formation initiale et vie professionnelle.

Dans le cadre de la réforme de la formation, avez-vous prévu d'habiliter des organismes de formation « chargés de mettre en œuvre les actions de formation destinées aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion » ?

Aujourd'hui, nous privilégions plutôt un conventionnement d'insertion professionnelle. Notre Dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP) correspond aux besoins de nos publics jeunes et adultes. Ce dispositif doit être renouvelé prochainement, nous examinerons alors les évolutions nécessaires pour répondre aux objectifs de la nouvelle loi sur la formation.

Une importante réflexion sur la commande publique a été conduite en 2013-2014 qui a débouché sur un plan « Bretagne formation » et nous allons profiter de 2015 pour trouver le système

le plus adapté aux besoins en 2016, et dans ce cadre, certains dispositifs d'insertion pourraient relever du SIEG.

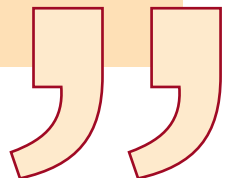
Je connais bien les organismes de formation de notre région, et je veux saluer leur travail de très grande qualité. Il faut améliorer leur souplesse mais ils ne doivent pas être trop contraints.



Le Conseil régional a-t-il déjà prévu des modules complémentaires au socle de connaissances pour lutter contre l'illettrisme ou favoriser la qualification ?

Pas pour l'instant. Notre dispositif « Compétences clés », qui s'appuie sur le cadre de référence européen, est assez large. Les sept domaines du socle identifiés dans le décret du 13 février 2015 n'en sont pas très éloignés.

Nous pensons jouer surtout sur la proximité en proposant une formation aux compétences clés dans chacun des 21 pays bretons. **Que ces actions puissent entrer sur la liste éligible au CPF serait intéressant en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'en bénéficier et d'être accompagnés pour leur formation.**



COLLECTIF réunir engagement formation agir illettrisme accompagner réunir engagement arrangement CO FORMATION

Bretagne : un Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) déjà très actif



ENTRETIEN avec Dominique Consille Sous-préfète de Châteaulin (Finistère), Correspondante de l'ANLCI en Bretagne

Quelles avancées pour la lutte contre l'illettrisme représente la réforme de la formation ?

Plusieurs points me semblent positifs dans la loi du 5 mars 2014 pour lutter contre l'illettrisme.

Son objectif de lisibilité et de simplification ne peut que bénéficier aux personnes les moins à même de s'orienter dans le maquis de la formation, afin qu'elles bénéficient davantage des fonds de la formation professionnelle continue.

Deuxième point important, les entretiens tous les deux et six ans prévus pour les salariés en entreprise : ils permettront de mieux repérer les salariés qui ne bénéficient jamais de formation et nous savons que la moitié des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi.

La mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue également une grande avancée pour mieux orienter et accompagner ces publics dans l'offre et les financements de la formation. Cependant, il faudra être vigilant sur la formation des conseillers à la question de l'illettrisme.

Depuis sa mise en place en décembre 2014, le CREFOP de Bretagne a-t-il engagé ses premiers travaux ?

Le CREFOP Breton est très actif. Il inaugure une nouvelle manière de travailler. Sa mise en place et son organisation peuvent sembler chronophages pour les services, mais la coordination des politiques publiques, en amont, avec une gouvernance quadripartite sur l'emploi, la formation, l'insertion, peut nous aider à améliorer la cohérence des actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme si nous nous saisissons de ces nouvelles instances.

Une première réunion plénière s'est tenue le 9 décembre et le premier bureau le 15 décembre. Le CREFOP comprend cinq commissions spécialisées :

- service public de l'emploi régional ;
- formation des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes ;
- orientation tout au long de la vie ;
- prospective et compétences ;
- avis RNCP.

La Commission Formation, notamment chargée de coordonner les politiques de formation et d'établir des partenariats entre les différents financeurs, s'est déjà réunie deux fois.

Que pensez-vous des nouvelles responsabilités confiées au Conseil régional dans la lutte contre l'illettrisme ?

En Bretagne, le dispositif Compétences clefs était cofinancé par l'État et le Conseil régional, avec un cahier des charges commun. La décentralisation complète des fonds permettra à la Région de poursuivre les adaptations du dispositif, avec plus de souplesse.

L'État continue à financer des actions culturelles de prévention ou de formation des salariés. La prévention et la lutte contre l'illettrisme restent une compétence partagée, nécessitant la mobilisation de tous.



EN SAVOIR PLUS

Contacts

Hervé Fernandez, directeur
Tél. 04 37 37 16 80 - herve.fernandez@anlci.fr

Anaïs Serhouni, chargée de gestion
Tél. 04 37 37 18 70 - anaïs.serhouni@anlci.fr

Contribution à la rédaction du dossier central

Patricia Gautier-Moulin, journaliste indépendante
p.gautiermoulin@gmail.com

“ Réapprendre à tout âge, c'est possible! ”

Retrouvez toutes les infos
sur www.anlci.gouv.fr



Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
1, place de l'École - BP 7082
69348 Lyon Cedex 7
Tél. +33 (0)4 37 37 16 80
Fax +33 (0)4 37 37 16 81

N° Indigo 0 820 33 34 35

0,15 € TTC / min

Pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base