



CNEFOP

# Priorités 2015-2017

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a été créé par la loi du 5 mars 2014 et a été installé par François Rebsamen le 28 novembre suivant.

En charge de favoriser la mise en œuvre coordonnée des politiques éponymes, en complément des travaux récurrents qui lui ont été confiés, le Conseil doit arrêter des orientations triennales énonçant des priorités et une stratégie concertée en vue de favoriser la mise en œuvre de ces orientations sur le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (article R. 6123-1).

Dans ce contexte, pour la période 2015-2017, le CNEFOP choisit de poursuivre les priorités suivantes :

- L'installation du Conseil témoigne de la conviction partagée par l'ensemble des acteurs concernés de la nécessité de renforcer leur capacité collective de concertation, de coordination et de coopération au service de la création d'emploi et du développement économique. **L'installation de la gouvernance quadripartite nationale et régionale, qui doit contribuer au développement d'une culture partagée de la concertation sur l'ensemble du champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (tous secteurs confondus, y compris sanitaire et social), à la coopération au service de la conduite de la réforme menée par chaque acteur compétent mais pensée en commun**, est une première priorité du Conseil qui veillera à mettre en place les actions de professionnalisation et d'animation utiles au bénéfice de ses membres comme de ceux de l'ensemble des membres des CREFOP.

**1** – La loi du 5 mars 2014 est une réforme structurelle de la formation et de l'orientation professionnelles tout au long de la vie au service de **la sécurisation du parcours professionnel de chacun et de la compétitivité des entreprises**. Les conditions de son déploiement sont aussi stratégiques que l'ont été sa négociation et les débats parlementaires préalables à sa publication. C'est pourquoi le bureau du Conseil assurera aux niveaux national et régional le suivi du déploiement de cette réforme, dont les axes principaux sont :

**1-1 Le développement de l'autonomie de choix des actifs**, acteurs de leur parcours, tout au long de leur vie, adossé à des services publics renforcés.

2015 est l'année du déploiement du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel au sein de l'éducation nationale, en application de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Elle est également celle de l'entrée en vigueur de la réforme du service public régional de l'orientation, du déploiement du conseil en évolution professionnelle et de l'entretien professionnel dans toutes les entreprises.

L'ensemble de ces réformes poursuit le même objectif : assurer le développement des compétences en orientation professionnelle de tous, et contribuer à faire de chacun l'acteur de son parcours.

Dans cette perspective, **le Conseil National assurera l'évaluation du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)** dont chaque niveau est stratégique : le niveau 1 d'information, commun au SPRO et que les opérateurs du CEP doivent contribuer à structurer grâce aux outils qui sont les leurs ; le niveau 2 d'accompagnement individuel, essentiel à renforcer pour faciliter les démarches de reconversion, notamment des plus fragiles et des moins qualifiés ; et le niveau 3 qui en matière d'ingénierie de parcours et de financement est un service innovant et un levier nécessaire au déploiement du compte personnel de formation. Il veillera ainsi notamment :

- à la qualité des services de conseil à distance, à l'homogénéité des services rendus par les opérateurs du CEP dans la perspective d'un continuum de services pour les actifs changeant régulièrement de statut, ainsi qu'à la professionnalisation des conseillers dédiés ;
- aux conditions de déploiement de l'entretien professionnel et à la professionnalisation des cadres en charge de sa conduite, et des services d'appui en la matière offerts par les branches, les OPCA et les OPACIF/FONGECIF, tout particulièrement à l'attention des TPE/PME ;
- à l'évolution, dans ce contexte, du bilan de compétences et plus largement du marché de l'offre de conseil mobilisé par les opérateurs du SPE et du CEP, comme par les entreprises.

**Sur le champ de la formation professionnelle, l'accès à la formation qualifiante, de tous,** tout au long de la vie professionnelle, gage de mobilité facilitée ou de progression de carrière, est l'autre grand objectif de la réforme de 2014.

A ce titre, le Conseil juge très prioritaire **le déploiement du compte personnel de formation**. Dans ce contexte, le Conseil sera particulièrement attentif :

- aux conditions de mise en œuvre et de mobilisation du compte personnel de formation sur les territoires ;

- aux modalités de financement du compte personnel, aux stratégies et budgets dédiés mis en œuvre par les financeurs, par territoire ;
- à la typologie des abondements les plus fréquemment utilisés, des typologies de certifications choisies ainsi qu'aux conditions d'élaboration et d'actualisation des listes de formations éligibles.

Le compte personnel de formation doit faciliter l'accès au socle de connaissances et de compétences et à la formation qualifiante de l'ensemble des actifs et notamment des actifs en précarité face à l'emploi durable. Il a également pour spécificité de pouvoir agréger autour de lui les autres dispositifs existants de financement de la formation professionnelle continue. Le Conseil entend évaluer l'impact effectif de cette innovation (notamment en termes de flux d'entrée en formation) et de l'effet induit sur les typologies de parcours de formation suivis.

Enfin, soucieux de suivre et de partager une vision opérationnelle régulière la mise en œuvre de la réforme du 5 mars 2014, le bureau du Conseil suivra attentivement les conditions de déploiement sur les territoires du Compte personnel de formation et du Conseil en évolution professionnelle dans le cadre de la mise en place du SPRO. Dans le même esprit, un échange sera organisé au sein du Bureau sur la mise en œuvre de la convention tripartite de Pôle emploi et des conventions de coordination régionales associant les principaux opérateurs du service public de l'emploi opérateurs du CEP.

**1-2** En outre, le Conseil sera très attentif à **l'impact du compte personnel de formation sur l'offre de certification**, compris au sens large, intégrant l'inventaire et les formations du socle de connaissances et de compétences, et notamment l'effectivité de l'accès aux certifications partielles, gage de parcours mieux individualisé et progressif, capital pour nombre d'actifs en emploi. L'adaptation de l'offre de certification aux compétences émergentes comme les conditions de déploiement et

d'actualisation de l'inventaire et du RNCP seront régulièrement suivies par le bureau du Conseil.

Au-delà de la qualité des référentiels de certification, adaptés aux besoins de l'économie, le conseil contribuera à l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle en France **en identifiant l'ensemble des leviers utiles à la chaîne de la qualité de la formation** : qualité de diagnostic des besoins, qualité des commandes, qualité des méthodes pédagogiques etc.

### **1-3 L'accès à un premier niveau de qualification pour tous nécessite de renforcer la prévention et la lutte contre le décrochage scolaire et l'illettrisme**

Dans cette perspective, le renforcement du partenariat Education nationale/Régions/Partenaires sociaux est une nécessité.

Opérationnellement, la mise en œuvre et la coordination par les régions des plateformes d'accompagnement des jeunes sortis sans qualification du système scolaire, les nouvelles modalités d'élaboration des cartes de formations professionnelles initiales, la mise en œuvre du droit de retour en formation initiale différée sous statut scolaire, le déploiement des services publics régionaux de la formation professionnelle, la mise en œuvre des programmes dédiés aux personnes les plus en difficulté et des programmes en faveur de l'illettrisme doivent contribuer à faciliter l'accès à un premier niveau de qualification, choisie et gage d'insertion, pour tous : le Conseil contribuera à la bonne cohérence de l'ensemble.

**1-4 S'agissant des entreprises**, la loi du 5 mars a fait le choix de recentrer et renforcer les financements régulés via les OPCA et le FPSPP (CIF, Professionnalisation, CPF) sur des formations qualifiantes et certifiantes qui implique que toutes les entreprises et tous les acteurs de l'entreprise se saisissent des enjeux d'accès à la formation.

C'est pourquoi le Conseil sera attentif :

- au **développement des négociations d'entreprises et de branches** sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, que les travaux du comité de suivi des branches faciliteront, sur l'accès à des formations qualifiantes et les conditions d'entretien de l'employabilité des salariés dans un contexte de plus grande liberté d'initiative et de financement, donc d'innovation. La situation des TPE/PME mais également les stratégies défensives et offensives en faveur des salariés les plus fragiles, sans qualification ou confrontés à des évolutions de métiers, en parcours d'insertion au sein de l'IAE, confrontés à l'inaptitude ou handicapés feront l'objet d'une attention particulière.
- à l'émergence des **nouveaux services attendus des OPCA et des branches professionnelles** en matière de qualité des achats de formation et de services rendus aux entreprises en général, en appui des TPE/PME en particulier, à l'égard desquelles ils ont une responsabilité renforcée d'appui à la stratégie de l'entreprise en matière de formation de leurs salariés.
- à l'impact de la réforme sur la structure du marché de la formation professionnelle et sur **l'investissement en ingénierie pédagogique**
- au développement des **formations en e-learning** qui ouvrent de nouvelles perspectives en termes de pédagogie et de modalités de déploiement qui doivent faciliter la mobilisation de la formation en entreprises sur le temps de travail, tout particulièrement au sein des TPE/PME.
- aux actions et partenariats favorisant les **organisations de travail intelligentes et qualitatives** en travaillant sur la convergence des modalités de développement de compétences dans le cadre d'apprentissages informels, d'organisations et de conditions de travail.

En effet, le Conseil considère indispensable de mieux cerner les conditions et services nécessaires pour faciliter les démarches des entreprises désireuses de s'engager dans des organisations de travail apprenantes et les conditions de la reconnaissance des compétences et qualifications ainsi acquises par leurs salariés.

Enfin, le Conseil contribuera à l'information nécessaire au débat public **sur le niveau d'investissement des entreprises et l'accès à la formation de leurs salariés.**

---

**2 – La réforme de l'apprentissage** renforce la nécessaire coordination des stratégies des OCTA nationaux ou régionaux avec les Régions, responsables de la politique régionale en matière d'apprentissage et principales financeurs des CFA.

En outre, le développement de l'apprentissage nécessite de lever un certain nombre de freins, mais également de faciliter le développement d'une offre de formation en apprentissage dans les secteurs, privés ou publics, qui n'y recourent pas ou peu pour des raisons diverses : le

meilleur pilotage attendu de la réforme de la carte des formations professionnelles initiales et l'émergence de la possibilité de stratégies coordonnées de l'affectation des fonds de la taxe entre OCTA et régions devrait y contribuer.

Le CNEFOP suivra le déploiement de cette réforme, sera le cadre des échanges utiles au niveau national pour assurer, en temps réel, la transparence des flux financiers associés et observera la levée des freins et le développement de l'apprentissage.

---

### **3 – En matière d'insertion vers l'emploi durable**

▪ Profitant de la nouvelle dynamique du service public de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle, le Conseil considère essentiel **d'échanger de façon transversale sur l'ensemble des ingénieries d'accompagnement des parcours vers l'insertion durable dans l'emploi** : l'insertion par l'activité économique, les emplois d'avenir, la garantie jeunes, le contrat de sécurisation professionnelle, les périodes de mise en situation en milieu professionnel, les offres de services d'accompagnement renforcé de certains opérateurs, etc. sont, au-delà de leurs règles spécifiques d'indemnisation lorsque c'est le cas, autant de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi durable qui demandent aux conseillers en charge de cet accompagnement de mobiliser certaines compétences et actes métiers similaires relevant de l'ingénierie de parcours d'insertion.

Selon la situation de la personne conseillée, cette ingénierie nécessite de savoir :

- valoriser son expérience, améliorer sa capacité à satisfaire à un entretien d'embauche ;
- accompagner l'émergence et la sécurisation d'un projet professionnel : évaluer les compétences acquises, identifier les compétences à renforcer ou développer, mobiliser des immersions en entreprises (PMSMP, contrats de travail courts) et en capitaliser les acquis, savoir identifier la certification ou la formation répondant à son besoin, savoir sélectionner un organisme de formation, mobiliser l'ingénierie financière associée, etc. ;
- connaître le marché de l'emploi, ouvert et caché, correspondant au projet professionnel d'insertion envisagé et savoir prospector les entreprises ;

- mobiliser l'ensemble des structures expertes capables de lever certains freins à l'insertion professionnelle comme les structures d'insertion par l'activité économique, les services sociaux etc. ;
- et d'une manière plus générale, agencer différents éléments de parcours, parfois disparates ou décalés dans le temps dans une perspective de mise en action et d'autonomisation de la personne conseillée.

La capitalisation des bonnes pratiques issues de l'ensemble des dispositifs susvisés doit permettre de **partager des principes communs en matière d'ingénierie d'accompagnement vers l'insertion facilitant le travail des différentes structures en charge**, gage d'amélioration et de clarification des services proposés.

- **l'insertion des jeunes est une priorité nationale et européenne.** Elle oblige et impose la coopération de tous afin de sensiblement améliorer les conditions

d'accueil et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, le retour en formation initiale différée le cas échéant, et la coordination des nombreux outils et mesures destinés à ces jeunes.

- un travail **entre les entreprises et le service public de l'emploi sur les modalités de recrutement** et les offres de service des opérateurs en appui des entreprises pourra être conduit pour professionnaliser le recrutement et garantir une sélection par les compétences, vecteur de compétitivité autant que de lutte contre les discriminations et favoriser la création et la reprise d'entreprise.
- un partage des pratiques, des analyses et des résultats de la mobilisation des emplois aidés (contrats aidés, IAE...) comme levier pour améliorer durablement la trajectoire professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail sera réalisé.

**4 – Enfin, parce que toute politique en faveur de l'emploi et du développement économique s'inscrit nécessairement sur le territoire**, le Conseil sera particulièrement attentif aux conditions du déploiement en région des stratégies de filières, à leur articulation avec la politique contractuelle (EDEC, ADEC) conduite au niveau national en vue de développer les outils en matière de ressources humaines et de compétences, et à une approche liant les volets « développement économique » et « développement de la qualité des emplois » dans les outils programmatiques puis de déploiement des stratégies régionales de

développement économique et de développement de la formation et de l'orientation professionnelles.

L'observation approfondie des conditions de réussite de la transition écologique démontre en effet l'étroite interdépendance des politiques de filières et de gestion prévisionnelle des compétences sur les territoires, quelle que soit d'ailleurs la spécificité des problématiques rencontrées par la branche : défaut d'attractivité, carences en compétences ou du réseau de formation, compétences émergentes et adaptation des référentiels de certification...

Les réformes en cours, mais plus structurellement l'ensemble des politiques de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle et du développement économique, ont pour objectif commun de créer et protéger un emploi de qualité au service du bien-être social et de la compétitivité de notre pays.

Le Conseil doit contribuer à améliorer la coordination et les coopérations à construire entre ces politiques au service de cet objectif et entend pour ce faire, mettre en œuvre dans les trois années à venir les présentes priorités.