



Programme triennal d'évaluation du CNEFOP

■ Contexte et objectifs du programme

Aux termes de l'article R. 6123-1-2 du code du travail, le CNEFOP doit arrêter un programme d'évaluation triennal ***des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi.***

Face à un périmètre potentiel si large, le programme d'évaluation du CNEFOP consiste, en pratique, à identifier les questions prioritaires, miroirs des priorités adoptées en début d'année, parmi lesquelles sont incontournables l'évaluation de la mise en œuvre du CPF et du CEP (article L 6123-1, 7° et cahier des charges du CEP).

Naturellement, certains des enjeux comme certaines des questions évaluatives identifiés dans le cadre de ce premier exercice ne seront pas nécessairement en situation d'être évalués dès 2017 et devront faire l'objet d'un suivi par le conseil bien au-delà du délai triennal du présent programme. Le CNEFOP s'inscrit résolument, à ce titre, dans la durée pour laisser le temps à la réforme de se déployer avant que d'apprécier, éclairé par les évaluations réalisées, les évolutions à apporter.

En outre, la commission s'est donnée trois objectifs structurant à l'ensemble de ces travaux que le programme d'évaluation doit contribuer à mettre en œuvre :

- ✓ Renforcer les liens nécessaires entre le pilotage opérationnel de dispositifs et l'évaluation de politiques publiques en assurant la mise en cohérence des objectifs poursuivis, des indicateurs de suivi choisis et des évaluations réalisées.
- ✓ Construire un regard transversal sur les dispositifs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, et l'interdépendance de ces politiques.
- ✓ Evaluer l'impact des dispositifs actuels Evaluer l'effectivité de la mise en œuvre et de la mobilisation des dispositifs des politiques de l'EFOP, mais également l'impact de ces mesures sur la sécurisation des parcours et la qualité de l'emploi retrouvé.

Ainsi, le programme d'évaluation du CNEFOP a pour ambition d'identifier et suivre les principaux enjeux des politiques publiques éponymes avec pour soucis de **construire un regard transversal** sur les dispositifs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, et l'interdépendance de ces politiques.

L'objet commun aux politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle est **l'accès à un emploi durable et la sécurisation des transitions, en contribuant à réparer ou prévenir des inégalités d'accès à l'emploi. A ce titre, transverse à tous les questionnements qui suivent, l'enjeu de l'effectivité de l'accès aux services des publics prioritaires (actifs peu ou pas qualifiés, notamment jeunes ou précaires sur le marché du travail ; personnes durablement éloignées de l'emploi, publics discriminés sur le marché de l'emploi, notamment TH et séniors) et l'analyse des causes de leur non recours sont fondamentales.** En effet, avec l'augmentation de la proportion des

actifs en précarité d'emploi¹, réinvestir les services publics qui contribuent à la sécurisation des parcours et notamment à la mise en œuvre du droit à la qualification² de tous, et particulièrement des plus en difficulté, est indispensable.

Dans ce contexte, le CNEFOP a identifié quatre grands enjeux qui transcendent ces politiques, à mettre en regard de l'évolution constatée du marché du travail :

- I. **Comment se concilient l'autonomie d'action et de choix des personnes et les objectifs de régulation des politiques publiques ou paritaires.**
- II. **L'insertion professionnelle des publics discriminés par le marché du travail, tout particulièrement des jeunes et des demandeurs d'emploi de longue durée,**
- III. **Les conditions à réunir pour faire de la formation un investissement d'avenir,**
- IV. **L'efficacité de la régulation attendue par la gouvernance EFOP.**

I. Comment se concilient l'autonomie d'action et de choix des personnes et les objectifs de régulation des politiques publiques ou paritaires.

Le service public régional de l'orientation, le conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'entretien professionnel ont pour objet commun de développer **l'autonomie d'action et de choix des personnes**, c'est-à-dire la capacité de tous les actifs à construire leur parcours et anticiper, autant que faire se peut, les mobilités subies. Cet objectif implique une évolution de la posture traditionnelle des services publics invités à quitter la « prescription » pour informer, conseiller et former à l'orientation c'est-à-dire non seulement répondre à la demande formulée mais aider à acquérir l'autonomie utile au choix qu'elle peut induire.

Cependant, l'effectivité du principe d'autonomie d'action et de choix des personnes est conditionnée dans bien des cas par la nécessité de vérifier que les conditions de la conciliation de ce principe avec les autres objectifs des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation (EFOP) sont réunies. Par exemple, la conciliation de ce principe d'autonomie individuelle avec les priorités de son employeur ou les droits et devoirs des demandeurs d'emploi peuvent soulever des difficultés qu'il faut évaluer et réguler.

¹ En 2008, 70% des embauches se faisaient en CDD, au premier trimestre 2013, ce sont 83,7% d'entre elles qui se sont réalisés en CDD, selon la Dares – analyses n° 34, mai 2014. De 1982 à 2011, la part des formes particulières d'emploi a plus que doublé, passant de 5 % à 12 % de l'emploi total. Surtout, chez les plus jeunes, cette part n'a cessé d'augmenter avant de se généraliser : en 2011, chez les 15-24 ans, près de la moitié des emplois occupés sont des formes particulières d'emploi, contre un emploi sur six en 1982 (Insee, marché du travail, séries longues).

² Sur les 24,8 milliards consacrés au financement de la formation des actifs du secteur privé, 11,1 milliards viennent de fonds publics, 13,7 milliards des entreprises. Sur ces 13,7 milliards, 2 milliards seulement étaient consacrés au CIF, au DIF et aux contrats de professionnalisation.

I - 1 Autonomie facilitée par la qualité de l'information, l'accessibilité des services et la coordination des acteurs

L'autonomie des personnes implique en premier lieu que les informations mises à disposition par l'ensemble des acteurs de l'orientation et du conseil en insertion soient non seulement de qualité mais pensées pour faciliter un accès et un usage autonome, qu'il s'agisse d'internet ou d'un libre-accès physique (ergonomie, conseils et services associés mobilisables, etc.). En ce domaine, le CNEFOP a récemment adopté un rapport sur les ressources à partager dans le cadre du SPRO qui pointe trois enjeux majeurs : la fiabilisation du fonds documentaire grand public intégrant la prise en compte et le partage des évolutions métiers, la généralisation de la mise à disposition d'un service de «cartographie dynamique» et une réflexion sur les référentiels de description des compétences. Au-delà de ces outils d'intérêt national, les régions sont désormais en responsabilité de la coordination des acteurs du SPRO, dont ceux du CEP, avec pour objectif d'améliorer la qualité des services d'accueil, d'information et de premier niveau de conseil personnalisé offert à tous les publics quel que soit le réseau mobilisé. La capacité collective des acteurs du SPRO à trouver des solutions pour assurer l'accessibilité de ces services, via internet ou en accueil physique, dans les zones mal desservies par les transports communs est un autre enjeu essentiel.

- La qualité et l'homogénéité des informations diffusées comme des services associés pour faciliter leur mobilisation individualisée, au sein des réseaux du SPRO, progressent-elles ?
- Des outils partagés ou communs, facilitant la mise en perspective du parcours, émergent-ils ?
- La professionnalisation des conseillers des SPRO et du CEP ont-elles permis de développer cette compétence au développement de l'autonomie des personnes ?

I - 2 Les autres enjeux clés de réussite du déploiement du CEP

Le CEP réunit les cinq principaux réseaux d'opérateurs nationaux pour assurer une mutualisation de services d'information, de conseils et d'accompagnement et une continuité tout au long de la vie et quel que soit leur statut d'emploi, mais en particulier ceux qui en ont le plus besoin, les jeunes, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs handicapés : ces objectifs seront-ils atteints ?

Les indicateurs de pilotage du CEP doivent permettre de capitaliser des données sur ces enjeux de continuité de parcours, sur le public effectivement bénéficiaire, la nature et la qualité des services mutualisés, partagés ou co-construits...

Au-delà, l'évaluation du CEP devra en outre permettre de mesurer les progrès réalisés en matière :

- de coordination et valorisation de la complémentarité des dispositifs de la politique de l'emploi :
 - Dans les jalons de déploiement, la mise en place opérationnelle des conventions et outils mutualisés ou de coordination entre opérateurs seront suivis
 - les suivis de cohortes mis en place devront permettre d'identifier la diversité des dispositifs mobilisés
- Le CEP est-il l'occasion de mieux mobiliser et/ou combiner les dispositifs spécifiques (ex : garantie jeune + EA + SPRFP dans le cadre du droit de retour de formation initiale ; parcours mixte VAE/certification partielle) et facilite-t-il la levée de certains freins (ex : renforcement compétences socle en français pour les candidats à une VAE) ?

- d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi (public prioritaire), non seulement en termes de volume mais surtout de qualité du parcours professionnel.

Au cœur de la création du Conseil en évolution professionnelle est en effet l'enjeu de l'effectivité de **la qualité de l'individualisation des parcours d'insertion et de formation** : reconnaissance, équivalence, passerelles et adaptation des parcours de formation à l'expérience acquise ; des indicateurs sur les dispositifs mobilisés dans le cadre du CEP permettront de dessiner la carte des dispositifs mobilisés dans le cadre du CEP par opérateurs et publics ; la durée de la formation pour un même objet devra être suivie pour identifier si elle est effectivement écourtée, en lien avec les taux d'abandon, tant l'individualisation du parcours peut être facteur de renforcement de la motivation et faciliter la compatibilité de l'investissement « formation » avec les contraintes d'un travail ou d'une période de chômage « à ne pas prolonger plus que nécessaire ».

- Le CEP facilite-t-il l'accès à la formation des publics prioritaires des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ? comment ? (information sur la diversité des voies, certifications et formation ; individualisation des parcours et raccourcissement des délais ?
- Le CEP a-t-il un impact sur les coûts des formations mobilisées ?

Enfin, on sait que le lien emploi/formation est complexe, lié notamment au caractère plus ou moins « réglementé » ou « normé » des métiers cibles et au niveau de qualification des personnes, laissant à penser que la capacité d'apprendre à apprendre est un gage d'insertion. Suivant cette hypothèse, resterait à **mieux cerner les conditions d'une mobilisation efficiente de la formation dans un parcours d'insertion**. L'évaluation du Conseil en évolution professionnelle doit être l'occasion d'approfondir la question, sans préjudice de l'évaluation des services aux entreprises évoquée au point III.

I-3 L'entretien professionnel

L'autonomie du salarié à penser son parcours, gage d'équilibre dans ses échanges avec son employeur, porteur de la vision des intérêts de l'entreprise, est un enjeu partagé par le CEP et **l'entretien professionnel**. L'objet de cet entretien est de permettre, tous les 2 ans et à l'occasion de chaque reprise de travail après une absence significative, de faire un point sur les compétences acquises et les perspectives d'évolution de la personne, que ce soit en interne de l'entreprise ou en mobilité.

Cet entretien doit ainsi faciliter la co-construction d'une vision partagée des intérêts communs au salarié et à l'entreprise, de parcours de formation et, le cas échéant, la mobilisation par le salarié de son CPF, en appui d'une période de pro ou du plan de l'entreprise. Il doit en outre faciliter la mise en œuvre de l'obligation de l'employeur d'assurer l'employabilité de ses salariés.

Dans ce contexte, la formation des personnes en responsabilité de la conduite de cet entretien est fondamentale et devra faire l'objet d'un véritable investissement des entreprises (ou des opérateurs en appui-conseil) à observer, tout particulièrement dans les TPE/PME.

Sur le fond, l'entretien professionnel contribue-t-il :

- à développer les démarches individuelles de formation et l'appétence de ceux qui pourraient en avoir besoin ? à faciliter l'entretien de l'employabilité de tous ?

La mobilisation du CEP en amont de cet entretien devra dans cette perspective être spécifiquement observée pour apprécier l'évolution du rôle des Opacif/ Fongecif comme espaces privilégié de conseil des salariés hors entreprise.

- à faciliter et assurer la qualité du dialogue salarié/employeur pour une mobilisation co-construite d'une formation, le cas échéant du CPF ?
- à améliorer la mise en œuvre de l'obligation de l'employeur en terme d'entretien de l'employabilité ?

Des enquêtes qualitatives devront chercher à apprécier la qualité du dialogue salarié/employeur et apprécier comme est assurée la formation des managers à la conduite de ces entretiens ; elles permettront le cas échéant d'identifier les conditions à réunir pour favoriser cet équilibre. Possible signe d'usage imposé, les conditions dans lesquelles le CPF est mobilisé par les salariés pour accéder à des formations réglementées de l'inventaire, a priori à la charge de l'employeur pourront être approfondies.

De façon générale, le suivi statistique du CPF et du CIF devra, dans cette perspective, dire à qui et à quoi sert le CPF et si les démarches individuelles sont facilitées par la mise en place de l'entretien individuel et du CEP.

Pour ce faire, devront être suivis les indicateurs suivants :

- le volume de CPF mobilisés hors temps de travail et de mobilisation CPF + CIF,
- l'évolution du % de la part d'initiative du salarié dans l'accès à la formation de tous les salariés ;
- le tout par secteurs professionnels pour identifier les effets de dynamiques de branche.

Ils devront également permettre d'**identifier les personnes qui n'activent pas ce droit** alors même qu'elles appartiennent aux publics cibles afin de permettre d'analyser les causes de ce non recours.

I – 4 Droit à l'autonomie de choix et devoir de rechercher activement un emploi

Enfin, il semble indispensable de s'interroger sur les conditions de la compatibilité du principe d'autonomie de choix de la personne (« droits ») avec les « devoirs » qui s'imposent à elle quand elle est demandeur d'emploi : dans le cas particulier des demandeurs d'emploi, l'affirmation du principe d'autonomie de décision reste centrale mais doit être conciliée avec l'obligation de rechercher activement un emploi. Pour le dire autrement et apprécier la progression recherchée vers l'autonomie des demandeurs d'emploi, il faut prendre en compte la spécificité de ces devoirs et apprécier l'appréhension par tous (conseillers comme demandeur d'emploi) des conditions de cette conciliation pour mieux comprendre la portée des résultats observés, chemin faisant.

II - L'insertion professionnelle des publics en difficulté sur le marché du travail

II – 1 L'efficacité de la coordination des politiques au service de l'insertion des jeunes

La loi de refondation de l'école, la réforme de l'apprentissage, la loi de réforme de la formation professionnelle poursuivent l'objectif commun d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des jeunes. Les acteurs (plateformes de décrochage, membres du SPO, notamment les CIO, et du SPRO, opérateurs du CEP au premier rang desquels les missions locales etc.) et dispositifs au service des jeunes en recherche d'insertion professionnelle (garantie jeunes, droit de retour en formation, SPRFP etc.) sont nombreux. Leur meilleure coordination est un objectif essentiel des années à venir.

Le CNEFOP s'attachera, dans cette perspective, à suivre le taux d'accès aux dispositifs des politiques de l'emploi et d'insertion, à la formation initiale ou continue, par public et institution en charge. Indicateurs de référence, l'enquête génération du Cereq indique qu'un quart des jeunes sortis sans diplôme en obtiennent un au cours des 7 années qui suivent la sortie, 7% sous statut scolaire (reprise d'études), 21% en alternance. Le suivi de ces données est une priorité.

Des enquêtes qualitatives devront, en outre, tenter d'apprécier les causes de non recours.

- **L'accès de tous à la qualification nécessite de renforcer tout particulièrement l'accès à un premier niveau de qualification.** A ce titre, le **taux d'accès à un premier niveau de qualification des moins de 26 ans** dans le cadre du droit de retour en formation ou des adultes dans le cadre du SPRFP, d'un CIF ou d'une période de pro sera attentivement suivi. A ce titre, il faudra approfondir la question de savoir si Les dispositifs de deuxième chance facilitent l'insertion des jeunes et/ou l'accès à un premier niveau de qualification ?

Enfin, s'agissant de **l'apprentissage, la question de la médiation entre les élèves/salariés, les CFA et les entreprises est centrale** alors que le taux de rupture, dans les premiers mois, ne baisse pas : services de remédiation et impact financier sur les CFA, formation des tuteurs et valorisation des apprentissages des séquences travaillées, conditions d'orientation vers l'apprentissage et devenir des jeunes décrochés de l'apprentissage sont autant d'enjeux indispensables à approfondir.

Au-delà, une cartographie nationale du recours à l'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation, en vision intersectorielle et par niveau de qualification, mérite d'être réalisée pour mieux apprécier les différentes stratégies de recours à l'apprentissage au sein des branches comme sur les territoires et leur impact en terme d'insertion dans l'emploi. Ce travail devrait contribuer à répondre à la question des formes de coordination à promouvoir entre les branches et les régions au service du développement de l'apprentissage, l'offre de formation initiale et l'offre de formation continue, notamment pour les premiers niveaux de qualification, au service d'une insertion durable dans l'emploi.

II – 2 Les nouvelles pédagogies au service de l'accès à la formation, et notamment à un premier niveau de qualification, des publics prioritaires

Mais s'agissant des **leviers mobilisables pour faciliter le développement de l'appétence pour la formation et l'effectivité de l'accès des publics prioritaires**, est essentielle l'adaptation :

- ✓ des programmes facilitant les parcours progressifs et les passerelles,
- ✓ des modalités d'évaluation pour améliorer l'adéquation des processus d'évaluation et ne pas créer de barrières inutiles à la qualification,
- ✓ et l'innovation dans les méthodes pédagogiques.

Dans ce contexte, l'offre de formation a de nombreux défis à relever en matière de :

- diversification des méthodes d'apprentissage dédiée au développement des compétences clés et aux premiers niveaux de qualification qui doivent permettre de mieux valoriser l'expérience acquise et la diversité des intelligences cognitives (Cf. Etudes qualitatives du Créapt, de l'Anact etc ...)
- de validation des acquis de la formation, que celle-ci soit certifiante et donc organisée dans le cadre d'un référentiel spécifique ou non, suivant, par exemple, des modalités de contrôle continu (Cf. l'étude DGEFP/Céreq en cours de finalisation sur les modalités d'évaluation comparée des titres du Ministère de l'emploi et la question de l'évaluation des périodes de formation en milieu de travail).

La question centrale est donc celle de **l'adaptation et de la qualité** de l'offre de formation, au service des parcours individuels : avec l'aide de l'ensemble des financeurs de formation, Quelles sont les évolutions perceptibles sur le marché de l'offre de formations professionnelles continues ? Les actions de formation financées sont-elles plus efficaces, plus rapides (meilleur positionnement individuel) et faciles d'accès (souplesse des entrées sorties) ?

- Dans ce cadre, il conviendra d'évaluer l'impact des programmes dits de « pré-qualification » sur l'accès effectif à un premier niveau de qualification.
- De même, s'agissant plus largement des adultes, le déploiement du nouveau socle de compétences et de connaissances comme les plans de prévention et de lutte contre l'illettrisme favorisent-ils la mobilisation coordonnée des acteurs concernés et la sortie de l'illettrisme ?

Coté entreprises, le plan des plus de 300 « libéré » de la contrainte de l'imputabilité fiscale, l'essor du numérique et des sciences de l'éducation ouvrent la voie à une plus grande liberté d'innovation pédagogique.

- Cependant, les entreprises se saisissent-elles de ces enjeux et des nouvelles opportunités qui émergent ?

L'impact de ces nouvelles modalités pédagogiques sur l'efficacité de la formation, gage d'appétence à se former, doit être évalué pour identifier, autant que possible, les pédagogies les mieux adaptées aux différentes typologies de publics et objectifs de formation en terme, complémentaires, de

- ✓ satisfaction du bénéficiaire
- ✓ qualité de la capacité à mobiliser les compétences développées
- ✓ efficacité de l'activité mise en œuvre

II – 3 La prévention des freins périphériques

Enfin, l'effectivité de l'accès à la formation des publics considérés comme prioritaires relève bien souvent de la capacité collective à aider la personne à lever les freins périphériques qu'elle rencontre pour se rendre disponible à sa formation :

- la conciliation vie familiale/formation continue, notamment des femmes, reste une difficulté récurrente. Il conviendra donc d'observer l'évolution des solutions proposées et des taux d'accès à la formation des publics cibles,
- Au-delà les causes du non recours à la formation en général, au CPF en particulier doivent impérativement être approfondies

III- La formation, investissement d'avenir

La conviction partagée par les membres du CNEFOP, que traduisent certaines dispositions de la loi du 5 mars, est que **la formation est un vecteur essentiel de la sécurisation des parcours**. C'est pourquoi promouvoir et favoriser les démarches individuelles, signe d'une appétence à se former tout au long de la vie est essentiel. C'est pourquoi la réforme de la formation a également sensiblement modifié les conditions de financement de la formation par les entreprises et le rôle des OPCA afin d'inciter et aider les entreprises, notamment les plus petites, à réfléchir à leurs besoins en compétences pour faire du développement de celles-ci un levier de croissance. Cette dynamique doit être facilitée par la mobilisation de l'innovation pédagogique en situation de travail ou les nouveaux usages de la formation permis par l'essor du numérique.

III – 1 Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF crée un accès universel à la formation en ce qu'il est ouvert à tous les actifs, dès l'entrée sur le marché du travail, et permet à tous les salariés, de capitaliser des heures dites « acquises » qui peuvent être mobilisées sans limite de temps et quel que soit son statut au moment où le compte est mobilisé. Le CPF doit ainsi, notamment, contribuer à faciliter l'accès d'un plus grand nombre de demandeurs d'emploi à la formation, sans effet de substitution entre financeurs, et permettre de fédérer derrière lui, l'ensemble des dispositifs de financement de la formation professionnelle.

C'est pourquoi le pilotage du dispositif devra permettre de savoir :

- Qui sont les personnes qui mobilisent leur compte ?
- Quelle est la part des publics prioritaires ?
- Pour quels usages ? (certifications/socle de compétences/accompagnement VAE) suivre quelles formations ?
- Avec quelles conséquences sur leur parcours ?

Au-delà, le CPF est un des vecteurs de la réforme structurelle souhaitée pour faciliter l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre les principaux enjeux évaluatifs touchent d'abord les personnes :

- Quelle est la liberté d'usage du CPF du salarié ? de la personne en recherche d'emploi ?

- le droit opposable à l'employeur (formation conduisant au socle) ou à Pole emploi (parcours totalement financé sur les heures inscrites au CPF) est-il mobilisé ? pourquoi ?

S'agissant de l'impact sur l'offre de certification et de formation conduisant aux « formations éligibles » :

- Quels sont les effets de la « régulation » induite par les listes de formation éligibles sur le choix des individus, les stratégies de branches, l'offre de formation ?
- Comment l'offre de formation s'adapte-t-elle aux formations éligibles et à « l'enjeu » des 150h ? Et quelle est la capacité de l'offre de formation à répondre à la demande hors temps de travail ?

III – 2 L'adéquation aux besoins de l'économie de l'offre de certifications, et de l'offre de formation y conduisant

L'objet « certification », repère reconnu sur le marché de l'emploi, facteur de sécurisation des parcours, est devenu central dans les politiques de la formation professionnelle, qu'elles soient publiques ou paritaires. Les effets de cette nouvelle priorité sur le marché de la formation professionnelle doit être observée.

- L'élaboration et l'actualisation des référentiels de compétences et des référentiels de certification est-elle plus fluide ? Comment se fait le lien entre les descriptions de poste ou les référentiels de contrat de professionnalisation des RH d'entreprise et les référentiels de certification ?
- L'existence d'une certification finale est-elle gage de qualité d'une formation ?

III – 3 L'impact de la réforme du financement

L'impact du nouveau système de financement au sein des entreprises :

La réforme du 5 mars 2014 a libéré le plan des entreprises de plus de 300 personnes de la collecte obligatoire pour inciter les entreprises à réinvestir leur approche de la formation, au service de leur compétitivité. En « contrepartie » les priorités triennales du plan, comme la GPEC, sont objets de dialogue social et doivent ainsi permettre la concertation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour de ces enjeux.

- Quel est l'impact du dialogue social dans l'entreprise sur le volume de formations mobilisées, comme les objectifs de formation recherchés via le plan, la pro et le CPF ?
- Comment l'entretien de l'employabilité des salariés est-il assuré par les entreprises ?
- Comment les entreprises mesurent-elles le retour sur leur investissement formation ?
- Quels sont les nouveaux usages de la formation que la disparition de la contrainte de l'imputabilité a permis de faire émerger ?

Dans ce contexte, l'offre de service des OPCA en termes d'appui à l'ingénierie de parcours des salariés et à la qualité des formations financées est un maillon essentiel du système qui doit continuer à aider les TPE/PME à mobiliser la formation professionnelle. L'impact de cette nouvelle offre au service de l'accès effectif à une formation de qualité, des salariés les moins formés, ceux de

TPE/PME comme les plus précaires dans l'emploi devra être mesurée, particulièrement en outre-mer.

- Quel est l'impact des nouvelles missions des OPCA sur leurs métiers et le rôle des branches professionnelles adhérentes (CPNE) ?
- Comment les OPCA développent-ils une offre « intégrant l'individu bénéficiaire » ?
- Quelles dynamiques le nouveau paysage de la collecte en outre-mer permet-il de créer ?

Plus globalement, puisqu'incluant l'ensemble des financeurs,

- Quel est l'impact sur l'offre de formation du nouveau cadre réglementaire sur la qualité des formations ?

Les stratégies emploi/formation des Branches

Les stratégies de branches conduisent à la définition de priorisation de financement de certains dispositifs de formation adossés à la collecte du 1% auxquels peuvent s'ajouter des contributions conventionnelles propres à la branche au bénéfice de publics précis, qui doivent être étudiées sur deux aspects complémentaires :

1 - Ce que disent les options prises sur la vision de la branche de ses besoins, les stratégies de mobilités internes de la branche qu'elle promeut, des modalités choisies pour faciliter les recrutements d'actifs en mobilité lorsqu'elle connaît des tensions de recrutement, les modalités de mobilités interbranches lorsqu'elle cherche à anticiper des difficultés. Ses choix en termes d'abondement du CPF et de mobilisation de la pro d'une part, de mobilisation de l'apprentissage ou du contrat de pro et des POEI et POEC d'autre part seront très instructifs.

2 - En lien avec l'enjeu de l'insertion des publics fragilisés, il importera en outre d'identifier si et comment sont appréhendés les publics prioritaires (les salariés les moins qualifiés, les salariés de TPE, les TH, salariés en insertion (IAE), séniors, travailleurs de nuit et tous les salariés dont le salaire et principalement constituer de prime variable,...) ; et de mieux apprécier le rôle des CPNEFP et CPREFP au service des stratégies EFP de branches et de filières.

En synthèse, un accord Emploi/formation de branche ou une stratégie de filière constitue-t-il un avantage compétitif mesurable pour les entreprises de la branche ?

IV- L'efficacité de la régulation attendue de la gouvernance EFOP

La gouvernance EFOP issue de la Loi du 5 mars se compose des instances quadripartites que sont le CNEFOP et les CREFOP et de la gouvernance paritaire que composent le Copanef et les Coparef. L'objectif de cette organisation est de renforcer l'ensemble des aspects de concertation et de coordination nécessaire à la mise en œuvre efficace des dispositifs portés par ces autorités. De façon plus circonstancielle, elle s'est aussi donnée pour les trois ans à venir mission d'assurer le déploiement de la réforme. Dans une perspective évaluative, la gouvernance EFOP est garante du respect de l'équilibre recherché entre initiative individuelle et régulation collective comme de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre à l'attention des publics prioritaires.

Il importe donc de vérifier que cette nouvelle gouvernance assume ses missions, en prenant en considération l'impact de la réforme territoriale :

Au niveau national, parmi les missions du CNEFOP, l'enjeu de capitalisation des stratégies et bonnes pratiques en région d'une part, de cohérence et l'interopérabilité des systèmes d'information du champ EFOP d'autres part apparaissent prioritaires à évaluer pour apprécier l'impact de la gouvernance nationale au service de la coordination des politiques EFOP.

Au niveau régional, la gouvernance quadripartite est garante de la cohérence et de la coordination des **stratégies emploi/formation du territoire**. Celles-ci sont par construction intersectorielles/interprofessionnelles (même lorsque la stratégie de développement économique du territoire conduit à travailler sur certains secteurs plus que sur d'autres) et s'adressent plus prioritairement à un public en insertion professionnelle, jeunes ou adultes. A ce titre, les stratégies régionales sont garanties de **réponses adaptées** aux besoins en compétences des entreprises du territoire, nécessairement **progressives** pour conduire à la qualification les publics les moins qualifiés, et suffisamment **ouvertes** en nature de compétences investies pour que les personnes bénéficiaires puissent s'adapter à des environnements de travail et d'emploi potentiellement divers.

- Comment les stratégies de territoire emploi/formation allient recherche d'un adéquationnisme nécessaire avec les compétences techniques recherchées et compétences générales utiles à apprendre à apprendre et à s'adapter ? Quels usages du CPRDFOP dans cette perspective ?
- Le CREFOP contribue-t-il à une meilleure mutualisation des diagnostics de besoins, à la coordination attendue des programmes de formation et des différents dispositifs disponibles sur les territoires ?
- La gouvernance quadripartite sur les territoires en « rattrapage économique » est-elle renforcée ?

*

*

*

Pour suivre l'ensemble de ces priorités d'évaluation, le CNEFOP « s'appuie sur les études et les travaux d'observation réalisés par l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes paritaires de gestion ou d'observation des branches professionnelles, Pôle emploi et les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. » (R. 6123-1-2 du code du travail).

Le CNEFOP va donc désormais recenser l'ensemble des études des travaux en cours sur des thématiques faisant écho à ces priorités réalisées par les principaux acteurs de l'évaluation ; le cas échéant identifier les éventuelles études et recherches nécessitant d'être lancées pour compléter les ressources évaluatives utiles au CNEFOP.

Il s'efforcera alors de synthétiser les principaux enseignements tirés de ces études à des fins d'aide à la décision de ses membres et à titre de bilan de ce programme d'évaluation, à tirer dans trois ans.