crefor

# éclairage

n° 41
septembre 2016

# Comprendre l'environnement de la formation, les priorités à saisir pour les organismes de formation

www.crefor-hn.fr
Centre de ressources emploi formation

*Crefor, septembre 2016*
*Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand avec la collaboration de Céline Mothelay (Crefor)*

# *Eclairage #41*

## *Avant-propos*

*Les accords interprofessionnels de 2003 à 2005[1], la loi de 2009 sur la formation tout au long de la vie (FTLV), la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi puis la loi du 5 mars 2014, tous ces textes témoignent d'une volonté à rendre l'environnement de l'emploi-formation plus efficient. Insérer durablement les demandeurs d'emploi, maintenir en emploi les publics faiblement qualifiés et augmenter le niveau de qualification s'imposent comme des priorités.*

*Les instances* ***de coordination (entre tous les acteurs de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'orientation****) récemment mises en place et la transformation du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) en Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP[2]) en faciliteront la réalisation.*

*Dans ce contexte, les organismes de formation doivent tout mettre en œuvre pour* ***prendre en compte et répondre à ce nouvel environnement.***

***Ce dossier va présenter les points incontournables sur lesquels les organismes de formation doivent prêter toute leur attention*** *: le contexte environnemental de l'emploi et de la formation, le système des certifications, les outils à connaître afin de pouvoir anticiper les évolutions et se positionner rapidement sur le marché de la formation. Il vient en complément des précédentes publications du Crefor (Point d'actualité Hors-série et Eclairage) portant sur différentes thématiques de la réforme de la formation.*

*Nous remercions Madame Aurélie DUMARCHE BELLENOUE pour sa contribution qui apporte un éclairage concret régional à ce dossier ainsi que Céline Mothelay du Crefor pour ces préconisations sur le sujet.*

*Notre collecte d'information s'est achevée le 31 juillet 2016.*

*Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet. Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions pole.info@crefor-hn.fr*

---

[1] Voir sur le site du Centre Inffo http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/la-reforme-au-quotidien/Accords-nationaux/

[2] Voir sur le site du Conseil régional Normandie http://cprdfop.normandie.fr/

# SOMMAIRE


*1 L'environnement emploi-formation : les points à suivre ..... 4*

Des dispositifs optimisés à prendre en compte dans son activité ..... 4

Le plan «500 000 formations supplémentaires» une volonté politique forte ..... 10

Financer des formations pour les chômeurs sur les métiers émergents ..... 12

*2 Les instances emploi-formation : coordination, pilotage ..... 14*

Les instances quadripartites de coordination : le Cnefop et les Crefop ..... 14

Les instances paritaires de pilotage : le Copanef, les Coparef ..... 15

La CPNE, instance paritaire de régulation de la politique de formation des branches ..... 17

*3 La maîtrise de la certification, élément incontournable ..... 20*

Connaître les outils à utiliser et leurs spécificités ..... 20

Les incontournables à maîtriser dans le processus d'enregistrement ..... 29

Les modes de financement à connaître ..... 31

*4 La structuration des certifications en blocs de compétences ..... 33*

Une structuration des certifications en groupes homogènes et cohérents ..... 33

Les blocs de compétences : but, sécuriser les parcours ..... 34

*5 Utilité sociale de la certification et rôle du Copanef ..... 38*

Les missions du Copanef dans l'Ani du 14 décembre 2013 ..... 38

Les priorités du Copanef : préciser avant tout le rôle de chaque type de liste ..... 38

*6 Des dispositifs certifiants, à prendre en compte ..... 40*

Le Compte personnel de formation, élévation du niveau de qualification ..... 40

L'éligibilité des formations au CPF, enjeu majeur pour les organismes de formation ..... 42

Le Cléa, certificat de connaissances et de compétences professionnelles ..... 45

Cléa, dispositif certifiant : sésame pour l'employabilité ..... 45

*7 Sources ..... 50*

# 1 L'environnement emploi-formation : les points à suivre

*Les différents textes débattus actuellement, concernant l'emploi et la formation, visent avant tout à ce que la formation facilite l'insertion et/ou la sécurisation des parcours professionnels.*
*La loi Travail, les projets de loi Sapin II, sur l'égalité et la citoyenneté, la loi sur la transition énergétique, tous ces débats ont un but : préserver ou développer l'emploi ; prendre en compte les mutations économiques et les qualifications qui sont des facteurs incontournables d'employabilité.*
*La loi sapin II : porte sur les qualifications des artisans dans le cadre d'une création d'entreprise*
*La loi sur l'égalité Egalité et citoyenneté : vise à la maîtrise du français*
*La formation doit également prendre en compte les mutations économiques : secteurs et métiers émergents.*

## Des dispositifs optimisés à prendre en compte dans son activité

### Les apports de la loi du 5 mars 2014

*Source : Dossier de presse sur la Loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale, Ministère du Travail , de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, mars 2014* http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf

## La loi travail, les nouveautés en matière de formation professionnelle pour préserver ou développer l'emploi

**Définitivement adoptée le 21 juillet et publiée au Journal Officiel du 9 août 2016, la loi Travail fixe les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) au 1er janvier 2017.** Ce compte devrait être composé du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).

### *TITRE III : sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique*

**Chapitre 1 Mise en place du compte personnel d'activité**

*« Le compte personnel d'activité a pour objectifs, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.*

*« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 ».*

**CPF, ouverture à d'autres publics** :

- **Davantage de formations éligibles au CPF** : les actions de bilan de compétences permettront de mobiliser le CPF, les **actions d'accompagnement**, d'information et de conseil **dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**.
- Pour les demandeurs d'emploi non-inscrits à Pôle emploi, il sera possible de mobiliser son CPF pour une formation se déroulant dans un autre Etat membre de l'Union européenne.
- **Des modalités d'acquisition des heures CPF plus avantageuses pour les publics les moins qualifiés**.
- **Les dispositions du CPF sur l'acquisition d'un bloc de compétences** et celles sur le financement de l'évaluation du socle de connaissances/compétences seront applicables au plan de formation et à la période de professionnalisation.

### *Révision de la définition de l'action de formation afin d'introduire la logique de parcours de formation*

La définition de l'action de formation est modifiée. Ainsi, **une formation peut être organisée sous la forme d'un parcours**. Ce parcours ne se limite pas à des séquences de formation et **peut comprendre des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement** de la personne qui suit la formation.

*Source : Liaisons sociales Quotidien n° 1717129, 27 juillet 2016*

### *TITRE IV : favoriser l'emploi*

#### *Chapitre II Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle*

- **Promotion de l'apprentissage** : tout établissement public sera susceptible de signer des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que pour le secteur privé. Les centres de formation d'apprentis (CFA) devront publiciser les taux d'insertion dans l'emploi des ex-apprentis à l'issue de leur cursus.
- **Un nouveau droit au retour en formation renforcé**

*Chapitre III Préserver l'emploi*

- **Emploi d'avenir :** prolongation pendant 2 ans
- **Conditions d'accès à la validation des acquis de l'expérience assouplies,** afin de faciliter l'accès à la VAE: réduction de trois à un an des délais nécessaires avant de présenter un dossier devant un jury
- **Acception plus large des formations effectuées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :** possibilité, pour les demandeurs d'emploi de signer des contrats de professionnalisation
- **Garantie Jeunes renforcée : étendue à l'ensemble du territoire**

Dans le cadre du contrôle de l'application des lois, le Sénat publie sur son site la liste des décrets d'application de la loi Travail du 8 août 2016.

## Le projet de loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (« Sapin II » réforme des qualifications des artisans)

La réforme des qualifications **vise à « *faciliter la création et le développement d'activités et d'emplois par les travailleurs indépendants* », notamment « *en soutenant les personnes éloignées du marché du travail*.** « …Des tâches détachables de certains métiers (nouvelle catégorie d'activités baptisées multi-services) dans un juste contrôle, pourront être ouvertes pour que l'on crée plus facilement son activité ».

***Favoriser la création et le développement des activités en adaptant les exigences en matière de qualification professionnelle (article 43)***

- **De réformer les règles d'accès à la VAE pour les artisans.**
- D'adapter les règles « adapte les règles applicables au stage de préparation à l'installation (SPI) que le futur chef d'entreprise artisanale a l'obligation de suivre auprès du réseau des chambres des métiers et de l'artisanat (CMA) avant de pouvoir s'immatriculer au répertoire des m*étiers ('**article 38**)*

*http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3623.asp)*

Vendredi 8 juillet 2016, le Sénat a adopté avec modifications le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et la proposition de loi organique relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.
https://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201606/le_senat_examine_la_loi_sapin_2.html

*Source : Site du Sénat*

## Le projet de loi Egalité et citoyenneté : la maîtrise du français éligible aux fonds de la formation continue

Le projet de loi Égalité et citoyenneté prévoit de rendre toutes les actions de formation liées à la maîtrise de la langue française éligibles aux fonds de la formation continue.
Selon Razzy Hammadi, député PS de Seine-Saint-Denis et rapporteur du projet de loi Égalité et citoyenneté :
Le projet de loi vise à étendre le domaine de la formation au français et à décloisonner les

dispositifs existants pour parvenir à une meilleure maîtrise générale de la langue par nos concitoyens. **De nombreux dispositifs permettent déjà d'acquérir les bases, mais ne vont pas toujours assez loin.**

### *Les impacts attendus du projet de loi "égalité et citoyenneté"*

Les dispositions envisagées par le projet de loi "Égalité et citoyenneté" pourraient avoir des **impacts intéressants pour les prestataires privés**. **Les besoins en formation au français sont considérables (**réfugiés..)
Les moyens existant qui permettent la mise en œuvre de ces actions :

- Les **Régions b**énéficient depuis janvier 2015 de 53 millions d'euros au titre du **dispositif "compétences-clés"**
- Le **FPSPP** consacre annuellement 10 millions d'euros au cofinancement **d'actions de formation (lutte contre l'illettrisme**) financées par les **Opca**
- L'Office français de l'immigration et de l'intégration (**Ofii**) a consacré, en 2014, 42,1 millions d'euros aux formations linguistiques des migrants.

### *Impact social de l'ajout de la mesure « maîtrise de la langue française »*

"**L'impact social de cette mesure serait considérable**, dans la mesure où de nombreux publics ont besoin d'améliorer leur maîtrise de la langue française. **Ainsi, les financeurs pourront facilement prendre en charge ces actions dans le cadre du CPF, de la professionnalisation ou du plan de formation.**

### *Opportunités pour les organismes de formation privés*

**Les dispositions envisagées par le projet de loi pourraient avoir des impacts intéressants pour les organismes de formation privés.** Elles pourraient induire une **augmentation conséquente du taux de sollicitations** de ces prestataires pour des formations dans ce domaine.

*Source : Inffo Formation n° 901, 1er au 14 juin 2016*

☛ Projet d'accord-cadre national entre l'Etat, L'OFII et Pôle Emploi en faveur de l'insertion professionnelle des primo-arrivants 2016-2019
Le ministère en charge de l'emploi, à travers la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et Pôle emploi, veille à bien articuler et à bien coordonner la prise en charge des demandeurs d'emploi étrangers primo-arrivants en lien avec le ministère de l'Intérieur et l'OFII**.**
(Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France)

## L'impact de la loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte

### *Une montée en compétences et un renouvellement nécessaire des qualifications*

Le volet "politiques d'emploi et de formation" de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte vise à faire monter en compétences les salariés directement concernés par les métiers de la transition écologique.
Le **rapport du Cnefop sur la transition écologique :**

- **Analyse les besoins en compétences** et **l'accompagnement en formation nécessaire** pour épauler les filières les plus impactées
- Réfléchit aux **modalités de prise en charge de ces besoins dans le cadre de la construction des futurs contrats de plan régionaux pour le développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).**

*« Les recommandations pour que les enjeux de la transition écologique soient pris en considération dans la future génération des **CPRDFOP.***
*Le Cnefop suggère de :*

- *Construire en amont de la contractualisation un diagnostic partagé des perspectives du marché de l'emploi, des besoins en compétences et de l'offre de formation existante*
- *Définir les formations à mobiliser et la nature de l'offre de conseil en orientation à délivrer*
- *D'organiser un pilotage stratégique de la transition écologique au sein des **CREFOP,** à l'occasion de l'élaboration des CPRDFOP* »

***Un état des lieux des besoins des filières a été réalisé, il en ressort :***

*« L'état des lieux met en évidence que si la transition écologique de ces 9 filières (agriculture ; agro-alimentaire ; gestion, recyclage et valorisation des déchets ; énergies renouvelables ; réseaux électriques intelligents ; automobile ; bâtiment ; chimie ; plasturgie) ne génère qu'à la marge de nouveaux métiers, elle génère en revanche des **évolutions de compétences à différents niveaux**.*
***Le Cnefop recommande donc d'accompagner tout particulièrement*** : la filière bâtiment, la *filière agriculture, les filières liées au développement des énergies renouvelables (ENR), les filières industrielles liées à la gestion, au recyclage et à la valorisation des déchets.*

*Source : Synthèse Rapport transition écologique, Cnefop, février 2015. – 4 p http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-et-avis/rapports/cnefop-rapport-transition-ecologique.html*

## Les métiers des transitions numériques, importants leviers de croissance

Le projet de loi pour une république du numérique vise à anticiper les changements[3] à l'œuvre et à en saisir pleinement les opportunités de croissance économique.
Le texte, dans sa version issue de la commission mixte paritaire, a déjà été adopté par l'Assemblée nationale, et doit être voté par le Sénat fin septembre 2016.
Les formations contribuant au développement des compétences numériques seront désormais mentionnées parmi les actions que l'employeur peut mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

***Plusieurs articles font référence à la formation dans ce texte :***

- L'article 45 bis dont l'objet est de **faire rentrer les savoirs numériques dans le champ de la formation professionnelle**
- **Le compte personnel de formation pourra être mobilisé** pour suivre des formations visant à acquérir les savoirs numériques de base
- L'article 54 bis modifie également les dispositions de l'article L.6321-1 du Code du travail relatives aux obligations de l'employeur dans le cadre du **plan de formation afin de maintenir l'adaptabilité des salariés**. Le texte prévoit qu'en plus, ils puissent faire inscrire celles qui visent au **développement des compétences numériques**.
- **Augmenter l'accessibilité des publics fragiles au numérique** notamment pour les personnes sourdes, malentendantes et aphasiques.

http://www.senat.fr/leg/pjl15-744.html

*Source : Le Quotidien de la formation, 20 juillet 2016*

[3] Pour en savoir plus « Pour une République numérique »

☛ Voir le rapport travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires, Conseil National du Numérique (CNN), janvier 2016
☛ Voir le 2ème appel à labellisation de formations au titre de la « Grande école du numérique », 24 août 2016

Voir le site de la Région, Transformations économiques, emplois et compétences https://www.normandie.fr/transformations-economiques-emplois-et-competences

**Les secteurs avec métiers émergents**

Energies renouvelables

Nucléaire

Aéronautique

Distribution de l'énergie, gestion et maintenance des réseaux

Electromobilité

Matériaux composites et textiles intelligents

Usine du futur

Robotique industrielle, domestique et professionnelle

Silver économie

Economie circulaire et du partage

Chimie verte et biotechnologies industrielles

Numérique

Rénovation énergétique

*Source : Débat formation hors-série, décembre 2015*

## L'ouverture des titres professionnels du ministère en charge du Travail à l'apprentissage représente un enjeu important.

Pas de modification de la réglementation sur l'apprentissage. l'offre disponible augmente, avec l'objectif « d'offrir aux jeunes davantage de possibilités de formation, notamment en apprentissage.

***L'objectif est d'avoir 40 à 50 titres accessibles dans chaque région par la voie de l'apprentissage dès la rentrée de septembre 2016.***

L'instruction du 27 mai 2016 précisant les modalités
http://eduscol.education.fr/cnraa/ressources/titres-professionnels

Le blog L'apprentissage, c'est votre avenir.
http://contratdapprentissage.over-blog.com/2016/06/ouverture-des-titres-professionnels-a-l-apprentissage.html

## Le plan «500 000 formations supplémentaires» une volonté politique forte

Il s'articule autour de plusieurs objectifs :

- Porter une **attention particulière aux besoins des demandeurs d'emploi** peu ou pas qualifiés et de longue durée. **Préparer l'avenir par le développement de formations aux nouveaux métiers liés à la transition énergétique ou à la transformation numérique**, **métiers dits émergents** ou rares
- **Qualifier et favoriser le retour à l'emploi des plus éloignés de l'emploi et des plus fragilisés** en doublant leurs possibilités d'accéder à une formation sur l'ensemble des territoires
- **Proposer des parcours de formation adaptés aux besoins** et à la situation des personnes, par un **panel d'actions aux objectifs différenciés** : remise à niveau, qualification, adaptation à l'emploi, accompagnements à la VAE et appui à la création d'entreprise, etc.
- Proposer des formations correspondant aux besoins d'emplois et de compétences exprimés par les **entreprises**, **territoire par territoire**, à partir des analyses croisées des entreprises ainsi que des acteurs de l'emploi et de la formation.

**Ce plan comporte deux volets** :

- L'aide TPE/PME **et**
- **Le plan visant à porter 500 000 actions de formation supplémentaires au bénéfice des demandeurs d'emploi.**

☛ Voir le dossier de presse du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 18 mars 2016. – 15 p.
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_500.000formations_vdef.pdf

## Les Régions volontaires assurent la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan

**Les engagements doivent être actés par la signature de conventions régionales entre l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux**.

### *Les différents acteurs*

**Le Préfet de région**, représentant du Gouvernement dans la région, **conduit la concertation régionale pour l'élaboration de la convention quadripartite** dans le respect du cadrage global défini au niveau national.

- Il s'appuie sur les services de l'Etat : **Direccte**
- Il bénéficie aussi de l'expertise des **directions régionales de Pôle emploi** [4].

**Les partenaires sociaux** sont signataires de la convention régionale par l'intermédiaire du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle **(Coparef)**. Ils contribuent également à l'effort en faveur de la formation des personnes qui en ont le plus

[4] Pôle Emploi a un rôle majeur à jouer dans la mise en œuvre du plan, à la fois, par sa connaissance fine d'une grande partie des publics cibles et par sa capacité à mobiliser tous les types d'actions de formation et d'accompagnement.

besoin par les dotations régionales attribuées par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (**FPSPP).**

**Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles**(**Crefop**), co-présidé par le président du Conseil régional et le Préfet de région et dont les partenaires sociaux sont membres**, anime le travail de diagnostic des besoins en compétences des branches professionnelles et des entreprises et analyse l'articulation, dans chaque territoire**, entre les besoins d'emplois et de compétences, l'offre de Plan 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi formation et les modalités d'information et d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Il assure aussi le suivi de la mise en œuvre régionale du plan.

**Les organismes de formation, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca**) sont tous mobilisés pour l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, l'appui à la définition de leur parcours de formation et la réalisation des actions correspondantes.

*Source : Coparef : http://www.cpformation.com/coparef/*

### La déclinaison en Normandie du plan 500 000 formations

Rappel des éléments de contexte :
Dans le cadre de la **déclinaison régionale** du plan gouvernemental d'urgence pour l'emploi de 2016 entre l'Etat et l'Association des Régions de France, la Région Normandie s'est portée volontaire afin de prendre pleinement son rôle de pilote et de coordination dans la déclinaison du plan intitulé « 500 000 formations pour des personnes en recherche d'emploi ». Cette volonté partagée entre l'Etat, la Région, Pôle Emploi et les Partenaires Sociaux se traduit par la mise en place d'une gouvernance, permettant l'animation et la concertation à l'échelle normande. Une convention régionale a été signée entre les partenaires du plan le 18 Avril 2016.
**Ce plan représente en Normandie un effort à réaliser avant le 31 décembre 2016** de 15 279 entrées supplémentaires en formation pour des personnes en recherche d'emploi, par rapport aux réalisations d'entrées en formation de 2015, par **Pôle Emploi** et la **région Normandie**.
Ces formations vont être réalisées au titre des financements publics de la Région, de Pôle Emploi et des partenaires sociaux augmentés d'un budget spécifique alloué par le gouvernement aux différents pilotes du plan dans les régions.
Les publics visés sont les personnes en recherche d'emploi avec une priorité donnée aux personnes pas ou peu qualifiées et aux demandeurs d'emploi de longue durée.

**La déclinaison du plan en Normandie** :
**Une ingénierie d'achat normande de la commande publique de formation** a été boostée afin d'entendre les demandes territoriales et de les agréger au niveau régional :

- 22 zones d'animation territoriales emploi formation structurées pour couvrir le territoire normand. Ces zones sont aujourd'hui pilotées par des représentants de la Région, de Pôle Emploi et de la Direccte, depuis le 10 Mai 2016. Les travaux menés sur les territoires ont permis d'identifier, à ce jour, plus de 400 remontées de besoin de formation qu'il a fallu ensuite coordonner d'un niveau régional entre les services de la Région et de Pôle Emploi pour organiser des commandes de formation alloties,

- Deux appels Public à Concurrence (APC) complémentaires au titre du plan ont été formulés par la Région, le 17 Juin 2016, visant environ 2000 places de formation organisées en 118 lots pour des formations qualifiantes (110 lots) dans tous les domaines professionnels, et préparatoires (8 lots). Pôle Emploi procédera dans les prochains jours à une autre consultation, coordonnée avec celles de la Région.

http://marchespublics.crbn.fr

**Les autres leviers mobilisés** pour répondre à cette augmentation de places de formation en 2016 :

- Les **achats collectifs ne constituent qu'une partie des réponses** aux remontées des territoires. Pôle Emploi et la Région vont abonder, dans la mesure des possibles juridiques, les marchés déjà en cours notamment pour les formations préparatoires à l'emploi (illettrisme, remise à niveau, travail sur le projet professionnel)
- Des formations individuelles seront financées par **Pôle Emploi et la Région**.
- Une mobilisation des plateaux techniques des Centres de formation des Apprentis s'organise pour proposer au second semestre 2016 des entrées en formation nouvelles pour les demandeurs d'emploi,
- **Des formations spécifiques vont être organisées pour répondre aux besoins de main d'œuvre dans le cadre des dispositifs de type AFPR, POE de Pôle Emploi et du programme « Une formation, Un emploi » de la Région** [5] permettant de qualifier sur mesure les futurs salariés des entreprises normandes. A ce titre, la Région animera à titre expérimental, jusqu'à la fin de l'année 2016, dix zones géographiques locales afin de travailler avec des représentants des partenaires sociaux, des consulaires et des branches professionnelles pour mieux analyser les besoins exprimés et organiser des réponses sur mesure voir mutualisées.

*Source : Direccte Normandie, site de Caen, 27 juin 2016* [6]

Consultez la page web du plan 500 000 en Normandie pour connaître les avancées

# Financer des formations pour les chômeurs sur les métiers émergents

## Dans le cadre du Plan 500 000

Un **amendement g**ouvernemental au projet de loi Sapin II, adopté par les députés jeudi 9 juin 2016, doit **permettre à l'État d'"organiser et de financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations relatives à des métiers" rares ou émergents. Le gouvernement souhaite ainsi faciliter la mise en œuvre d'un marché national dans le cadre du plan 500 000 actions de formation supplémentaires pour les demandeurs d'emploi.**
Le **Cnefop p**ourra être consulté sur les éventuels marchés publics ou "plans de formation organisés par l'État" qui seront lancés.
"**L'enjeu de croissance est double** : il concerne à la fois les **entreprises** dont l'activité mobilise les métiers qui bénéficieront des formations organisées et les **organismes de formation** qui se positionneront sur ces créneaux de niche ou d'avenir", assure le gouvernement.

[5] Voir descriptif du dispositif sur le site de l'Errefom, http://dispositifs.errefom.fr/fiche.jsp?id=94
[6] Point d'actualité, Crefor, 24 juin 2016

Article 38 bis (nouveau)
Le code du travail est ainsi modifié :
1° L'article L. 6122-1 est ainsi modifié :
a) Au début, il est ajouté un I ainsi rédigé :
*« I. – L'État peut organiser et financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations relatives à des métiers dont le faible développement ou le caractère émergent justifient, temporairement ou durablement, des actions définies au niveau national pour répondre aux besoins de compétences. » .*

Dossier législatif :
http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/transparence_lutte_corruption_economie.asp
http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0755.asp

***Sommaire***

# 2 Les instances emploi-formation : coordination, pilotage

*Ces instances contribuent à une meilleure mise en œuvre des politiques emploi-formation. Leur rôle est de croiser les objectifs sectoriels et territoriaux pour élaborer des stratégies de formation les mieux adaptées.*
*Définir les besoins emploi-formation en utilisant et assemblant les outils existants produits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, par les Carif-Oref, Pôle emploi…*
*Croiser les diagnostics et mettre en place une véritable stratégie territoriale.*

## Les instances quadripartites de coordination : le Cnefop et les Crefop

### Le Cnefop, niveau national

**L**e Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles **(Cnefop**) regroupe le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et le Comité national de l'emploi (CNE).
**Le Cnefop favorise l'amélioration et la promotion des démarches de certification qualité**, notamment sur la base du rapport [7] qu'il établit faisant la synthèse des démarches de qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs.
*Art. R6123-1-3 du Code du travail, Décret n° 2015-790 du 30.6.15 (JO du 1.7.15)*

***Dans le cadre du CPF***

**pour améliorer l'accès aux certifications, le Cnefop recommande de**

- **Veiller à faciliter les mobilités interrégionales** pour l'accès aux formations à recrutement interrégional ou national
- Organiser l'information sur les équivalences attachées aux certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire
- Généraliser la structuration des référentiels de certification par blocs de compétences, pour faciliter les parcours certifiants progressifs.

**Pour simplifier l'élaboration des listes de formations éligibles au CPF. Le Cnefop recommande :**

- Préciser le rôle de chaque liste :
  - La liste de branche deviendrait la liste centrale et identifierait les besoins de chaque branche et ce qui devrait remonter sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), sur la base d'une méthodologie transparente.
  - Quant à la LNI, elle capitaliserait ces remontées et les enrichirait notamment en matière de compétences transversales.
  - Les listes régionales veilleraient à ce que la couverture des besoins du territoire soit assurée en partant obligatoirement du programme régional de formation et de la LNI.

*Source : Les pistes du Cnefop pour poursuivre le déploiement du CPF et du CEP, Liaisons sociales Quotidien - l'actualité, nº 17063, 18 avril 2016*

[7] Voir dans le dernier chapitre « sources » de ce document, le rapport du Cnefop d'avril 2016

Le **Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (**CNEFP) a pour mission de mener ou faire réaliser tous **travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle.**
**LE CNEFP peut contribuer aux travaux du Cnefop.**

### Le Crefop, niveau régional

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**Crefop)** est issu de la fusion entre le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et le Comité régional de l'emploi (CRE).
Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**Crefop**) a pour mission d'assurer la **coordination** entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. A ce titre, il organise la concertation sur la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de **formation professionnelles, en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, et en assure le suivi.**

**Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) est élaboré par la Région au sein du Crefop.**
Le Crefop est doté également d'une commission chargée de la concertation relative aux politiques de l'emploi sur le **territoire**, qui assure la coordination des acteurs du service public de l'emploi en fonction de la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles.

*Art. L6123-3 du Code du travail, Loi n° 2015-991 du 17.8.15 (JO du 18.8.15)*

Le Crefop a un véritable rôle de coordination. Il **développe des relations** avec :

- Le **Ceser**, instance consultative chargée d'émettre des avis portant sur l'ensemble des politiques du Conseil régional
- Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (**Coparef)**
- Le Comité régional consultatif de l'**Afpa**, notamment dans l'hypothèse où la consultation du Crefop sur le projet du **CPRDFOP**, qui intègre le schéma régional des formations de l'Afpa, se fait dans le cadre de ses commissions
- Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (Cnefop).

**Le Crefop normand** http://www.crefop-normandie.fr/public/

## Les instances paritaires de pilotage : le Copanef, les Coparef

### Le Copanef [8], niveau national

**Le** Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) (anciennement Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP)) a pour **mission de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, d'assurer leur suivi et leur coordination** avec celles des autres acteurs. Il **élabore la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel.**

[8] Un rapprochement Copanef-FPSPP est envisagé, la négociation d'un accord national interprofessionnel est prévu pour la rentrée 2016 , Centre Inffo, 20 juillet 2016

**Composition du Copanef**

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation est constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

**Publication des listes**

Dans le cadre de l'élaboration de la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications ou qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF), de l'articulation entre cette LNI et des Listes régionales interprofessionnelles (LRI), le Copanef a commandé un rapport qui **propose la mise en oeuvre d'outils d'information et d'échanges entre les instances paritaires** pour permettre à chaque **Coparef, CPNE et Copanef** de
**prendre connaissance des certifications inscrites par les autres instances**
de **créer un espace collaboratif** accessible aux trois types d'instances
de formaliser pour **les Coparef** le support de suggestions de (non) inscription à la LNI et
de réaliser annuellement un état des lieux quantitatif et qualitatif du contenu des différentes listes.
**Ce rapport est accessible** sur le site du FPSPP.

*Source : Diagnostic et recommandations en matière d'articulation entre la liste nationale interprofessionnelle du Copanef et les listes régionales interprofessionnelles des Coparef - Ambroise Bouteille et associés - Paris : Copanef, mai 2015. - 77 p.*

☛ Les actualités sur les travaux du Copanef se trouvent sur un espace dédié sur le site du FPSPP. www.fpspp.org

Le Conseil d'administration du FPSPP réuni le 2 juin 2016 a donné mandat à la Présidence pour signer deux protocoles de coopération dont :

**Protocole de coopération cadre entre le COPANEF, le FPSPP et RCO**

L'association nationale RCO fédère les Carif-Oref et gère notamment en commun leurs outils mutualisés tels que la base offre de formation qui regroupe l'ensemble de l'offre de formation recensée dans chaque région. **Le FPSPP, le Copanef et RCO s'engagent à développer entre elles une coopération visant à mettre en place les actions nécessaires pour une mise en place d'ateliers régionaux d'appui aux Coparef**, le **développement d'études régionales sur les métiers émergents, la connaissance de l'offre de formation**, l'appui méthodologique au montage d'enquêtes régionales post-CPF des demandeurs d'emploi.

*Source : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/le-fpspp/presentation/mot-de-la-presidence/index*

## Le Coparef, niveau régional

Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (**Coparef**) remplace la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (Copire). Il a pour mission **d'animer en régions le déploiement territorial des politiques paritaires**. Par ailleurs, il établit les listes des formations éligibles au titre du compte personnel de formation au niveau régional.

*Source : Fiche 24, gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle, Centre Inffo, 2016*

**Une étude sur les activités innovantes et les métiers émergents commandée par le Coparef normand**

Avec la **réforme de la formation professionnelle en 2014**, et la **réforme territoriale** qui a donné naissance à la Normandie en janvier 2016, les partenaires sociaux, au sein des **Coparef** (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle) ont senti l'utilité de mieux s'acculturer aux spécificités régionales du tissu économique que ce soit pour bâtir les listes régionales du CPF mais aussi pour faire écho à la nécessité de la qualité de l'offre de formation sur leur territoire.

C'est dans ce but **que les membres du Coparef normand ont souhaité bénéficier de l'expertise des Carif-Oref des deux régions, Crefor et Errefom**, afin de tirer profit aussi bien de données statistiques que de leurs analyses.

Une étude sur les activités innovantes et les métiers émergents a ainsi été réalisée par les Carif-Oref normands. Cette première étude normande constitue avant tout un travail exploratoire destiné à l'acculturation des acteurs sur les grandes données socio-économiques normandes et à la mise en œuvre d'une réflexion partagée sur de grands enjeux emploi-formation à l'échelle de la nouvelle région. Deux axes principaux ont été investis, tout en apportant un éclairage transversal sur les thématiques du numérique et du développement durable :

- Repérer les secteurs d'activité et les familles de métiers les plus dynamiques de la nouvelle région et de ses territoires ;
- Identifier les activités en développement, les métiers en évolution, et les besoins en formation dans 3 domaines : l'énergie, l'agroalimentaire et la santé.

La méthode choisie pour mener à bien ces travaux juxtapose approche quantitative, par la mobilisation des statistiques publiques, et approche qualitative, par la réalisation d'enquêtes auprès d'experts qualifiés. Ce travail, réalisé conjointement entre les équipes du Crefor et de l'Errefom est le premier du genre et préfigure ainsi l'activité du futur Carif-Oref normand.

*Cette étude sera disponible prochainement*.

## La CPNE, instance paritaire de régulation de la politique de formation des branches

### La CPNE, véritable interface entre la Branche professionnelle et ses partenaires.

Instance paritaire, **la CPNE joue un rôle important aux côtés de l'Opca** dans la **régulation de la politique de formation au sein de la branche professionnelle.** Elle a pour mission la **promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans sa branche professionnelle**. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en oeuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires...).

*Source : Fiche 24-5 : Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE, Centre Inffo, 2016)*

**La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi** (CPNE) est un **partenaire privilégié des acteurs du système éducatif :**

- **Elle participe activement à la définition et à la mise en œuvre des dispositifs qualifiants pour les jeunes**

- Elle participe, si nécessaire, au **bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement** technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional.

☛ **Les CPNE élaborent une des trois listes rendant les formations éligibles au compte personnel de formation** (CPF)

### *Consultation sur les Adec*

**Les CPNE sont consultées préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (Adec)**. Elles sont informées de l'exécution de ces actions.

### *Consultation pour les CEP*

Les CPNE sont **consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession**, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elles sont informées des conclusions de ces études.

### *Bilan sur le Contrat de professionnalisation*

**En matière de professionnalisation**, les **CPNE** et **Coparef**, chacune dans leur champ de compétences font le **bilan d'application des dispositions** relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations.

- **Elles examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs**
- Elles communiquent au groupe technique paritaire (GTP), les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation
- **Elles définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.**

### *Coordination avec les pouvoirs publics*

Les CPNE sont incitées à mettre en place une **déclinaison territoriale dans les régions** où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle la rend possible et souhaitable.

☛ Par ailleurs, la CPREFP qui sera créée dans chacune des treize **nouvelles régions sera tenue d'assurer la liaison avec les autres acteurs locaux, comme les Crefop** ou Coparef, et d'examiner la situation de l'emploi et son évolution sur son territoire d'intervention.
*Source : Centre Inffo, 2016*

## Comité observatoires et certifications (COC)

Le Comité observatoires et certifications (COC) est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est chargé **de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches**, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).
Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au

titre des OPMQC et au titre des certifications professionnelles. À ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées et celui-ci les transmet pour information aux Copanef et Coparef.

**Le programme de travail du COC est validé chaque année par le Copanef.**

***Sommaire***

# 3 La maîtrise de la certification, élément incontournable

*Les certifications professionnelles sont devenues des éléments prépondérants dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des individus.*
*Les obligations des organismes de formation doivent connaître les procédures de conception, d'enregistrement et d'inscription ; pour le CPF, identifier les logiques d'élaboration des listes établies par les partenaires sociaux et comprendre les mécanismes de conception des certifications.*
*Il faut savoir qu'une certification donnant accès à une liste CPF n'a pas du tout la même valeur qu'une simple certification « Organisme de formation ». La reconnaissance officielle d'une certification professionnelle et son enregistrement au RNCP donnent toujours lieu à la publication d'un arrêté au Journal officiel.*

## Connaître les outils à utiliser et leurs spécificités

En tant qu'organisme de formation, pour connaître la marche à suivre pour que les certifications ou habilitations que vous délivrez puissent être enregistrées au RNCP ou à l'Inventaire, **il faut se connecter sur le site de la CNCP sur l'espace dédié aux organismes qui souhaitent déposer une demande d'enregistrement,** et ensuite **se rapprocher du correspondant CNCP de votre région**.
**Si les formations que vous proposez conduisent à des certifications ou des habilitations déjà enregistrées au RNCP** ou à l'Inventaire, vous pouvez vous rapprocher du Réseau des Carif-Oref pour que votre offre soit référencée dans Offre Info, base servant de support à l'information des titulaires du compte personnel de formation.

*Source : Quelles procédures pour dispenser une formation certifiante ? http://www.arftlv.org/pages/362/Quelles_procedures_pour_dispenser_formation_certifiante_.aspx*

***Certifinfo : un outil développé par les Carif-Oref pour indexer les formations certifiantes***

Certif Info structure toute base de données sur l'offre de formation certifiante (passée ou présente). Il est important de préciser qu'il s'agit d'un **outil d'indexation documentaire des certifications**. Déposé dès sa création à l'INPI, il a été développé par les Carif-Oref qui en financent encore aujourd'hui la mise à jour. C'est un outil structurant des bases offre de formation.

Ce référentiel contient : les certifications professionnelles (titres inscrits au RNCP), les diplômes et titres (validés ou reconnus par l'État), les CQP et autres certifications reconnues par les branches professionnelles.

En marge sont collectées les habilitations nécessaires à l'exercice de certaines professions (exemples FIMO, CACES...), les diplômes, certificats d'école, formations complémentaires (durée de formation d'au moins un an), certains cycles préparatoires.

**Les partenaires** sont les 28 Carif-Oref signataires, le Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP), l'Onisep, la DGEFP, Pôle emploi et le Centre Inffo.

*Source : Réseau des Carif-Oref*

## La Commission nationale de la certification (CNCP) établit et actualise le répertoire

**Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002**, la Commission nationale de la certification professionnelle est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle.

### *La procédure complexe, liée à la notion d'insertion professionnelle*

La CNCP, saisie d'une demande d'enregistrement, détermine

- La durée de validité de l'enregistrement dans une limite allant de 3 à 5 ans. Cette durée court à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté susvisé.
- La demande de renouvellement doit être faite au plus tard 6 mois avant l'expiration du délai de validité de l'enregistrement. Cette demande mentionne les éléments nouveaux intervenus depuis la demande initiale ou la dernière demande de renouvellement. L'inscription est renouvelée pour une période déterminée par la CNCP, dans la limite d'une durée de 5 ans.

S'il apparaît que les conditions qui motivaient l'enregistrement, notamment la possibilité d'acquérir le diplôme ou le titre par validation des acquis de l'expérience (VAE), ont cessé d'être remplies, il peut toujours y être mis fin sans attendre l'échéance normale.

**Les organismes certificateurs doivent garantir** « tout au long de la période de validité de l'enregistrement, **la transparence de l'information donnée au public sur la certification** qu'ils délivrent et la qualité du processus de certification ».

**Un travail de longue haleine**, délais longs, Pour se prononcer sur la demande d'enregistrement d'une certification au RNCP, la Commission s'intéresse à **l'insertion professionnelle** de ses titulaires au minimum sur les trois dernières promotions. **Cela implique que l'organisme délivre déjà une certification "maison" depuis un certain temps**.

### *La demande d'enregistrement doit notamment comporter :*

- **La décision et la date de création** par la commission paritaire nationale de l'emploi qui le délivre et la description de l'emploi et de la certification
- **La référence de la qualification** conférée par le certificat de qualification dans les conventions collectives qui en font mention, ou du niveau dans la classification retenue par ces conventions et les modalités de son obtention.

La demande d'enregistrement ainsi que la demande de renouvellement ou de suppression d'enregistrement peuvent être déposées par l'autorité, l'organisme ou l'instance qui les délivre, soit auprès de la CNCP, puis auprès du ministre compétent pour le champ professionnel des activités concernées par la certification, soit auprès du ministre chargé de la formation.

### *Portée de la certification*

- La certification est concrétisée par une procédure de **validation réalisée**, le plus souvent, **par un jury.**
- Cette procédure aboutit à la **délivrance d'un document**, appelé également certification ou certificat, et dont il existe plusieurs types.

Ces documents écrits doivent en particulier mentionner l'organisme qui les délivrent, son cachet, sa qualité, l'intitulé de la certification obtenue, le nom du titulaire, la date et le lieu d'obtention.

### *Les outils de gestion des certifications professionnelles : RNCP, inventaire*

Pour être reconnues sur l'ensemble du territoire national, par l'Etat et les partenaires sociaux, les certifications professionnelles doivent :

- Soit être enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (**RNCP)**
- Soit être **recensées à l'inventaire**.

**Ces deux outils, sont gérés par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)** qui distingue :

- La certification professionnelle enregistrée au **répertoire nationale des certifications** qui "atteste d'une "qualification" c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un "référentiel".
- La certification professionnelle recensée à l'**inventaire** qui sanctionne une maîtrise professionnelle qui ne correspond pas intégralement à l'exercice d'un métier. Cette certification fait suite à un processus de vérification de cette maîtrise.

### *La preuve de sa "qualification"*

- **Au sens du RNCP** : la détention de la certification permet de présumer de la possession des qualifications **requises pour exercer un métier plein et entier**, identifié sur le marché du travail français
- **Au sens de l'inventaire** : la détention de la certification permet de présumer de la possession des qualifications requises **pour exercer une partie de métier, d'une activité, d'une fonction**.

**Accompagnement vers et dans l'emploi : pas de métier de l'accompagnement dans le paysage des certifications**

Une étude de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) présentée le 17 mai 2016 lors de la séance plénière du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) **conclut qu'« il n'y a donc pas dans le paysage de l'offre de certification un métier de l'accompagnement** ». Mais bien, ce que la transversalité de la fonction laissait deviner, « des **métiers qui répondent sans doute à des publics différents,** à des **besoins spécifiques, à des structures de taille variée, à des cadres d'emploi distincts, à des responsabilités diversifiées** et qui peuvent aussi devenir des supports de mobilité professionnelle ».

*Source : Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP dans les métiers de l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi : une offre plurielle [9]- Christelle Martin et George Asseraf pour le COE, mai 2016. – 14 p.*

### *Les exigences de la CNCP dont les organismes de formation doivent tenir compte*

La Commission continue à **renforcer ses exigences qualité :**

- **Construction des certifications en termes de compétences**
- **« Performance » en termes d'insertion** (analyse qualitative du suivi des titulaires des certifications, durabilité)
- **Harmonisation des libellés avec le niveau d'enregistrement accordé**
- **Mise en évidence du métier visé** par la certification pour plus de lisibilité du Répertoire
- **Amélioration de la qualité des référentiels** (contextualiser les compétences, formaliser les référentiels sans prendre appui sur le dispositif de formation...).
- **Nécessité de communiquer clairement sur l'ensemble des supports, de mener une réflexion avec d'autres certificateurs (branches, certificateurs ministériels...) afin de mettre en place un rapprochement, des passerelles**, de revoir le parchemin, d'adapter le flux....
- **Amélioration de l'ingénierie qui doit mettre en évidence les compétences professionnelles.**

*Source : CNCP, synthèse du rapport d'activité 2015*
http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/rapport_premier_ministre_cncp_2015_0.pdf

**Organismes dispensant des formations inscrites au RNCP : exigences renforcées**

Les organismes ou instances doivent **garantir tout au long de la période de validité de l'enregistrement :**
La **transparence de l'information** donnée au public sur la certification qu'ils délivrent
La **qualité du processus de certification**

*Source : Fiches pratiques, chapitre 28-8, Centre Inffo, 2016*

[9] Voir chapitre « sources » de ce document, thématique « certification »

## Le RNCP, un outil évolutif en fonction de la création ou suppression des certifications

### *Un outil d'information constamment à jour*

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objectif de **tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour** sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Les certifications enregistrées dans le RNCP sont reconnues sur l'ensemble du territoire national et doivent être accessibles en tout ou partie par la VAE.

**Le lien entre RNCP et VAE**

La validation des acquis de l'expérience (**VAE**) est un moyen d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat enregistré dans le RNCP en s'appuyant sur son expérience. **L'expérience doit être en rapport direct avec le contenu de la certification.**
La première étape de la VAE consiste donc à identifier la ou les certifications accessibles à partir du contenu de son expérience. Pour cela, le salarié peut consulter le RNCP.
**Pour chaque certification, il y a un « référentiel d'emploi » décrivant les activités professionnelles exercées par le titulaire du diplôme, titre ou certificat.**

*Source : Editions législatives, 2016*

### *Ce répertoire permet de savoir si :*

- Une certification bénéficie de la reconnaissance de l'État
- De connaître le niveau de qualification certifié par le diplôme, titre ou certificat et
- D'obtenir des informations sur :
  - Le(s) secteur(s) d'activités, les types d'emplois accessibles par le titulaire du titre, diplôme ou certificat
  - Les modalités d'accès à la certification officiellement reconnues (formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience)
  - Les possibilités d'accès à d'autres certifications.

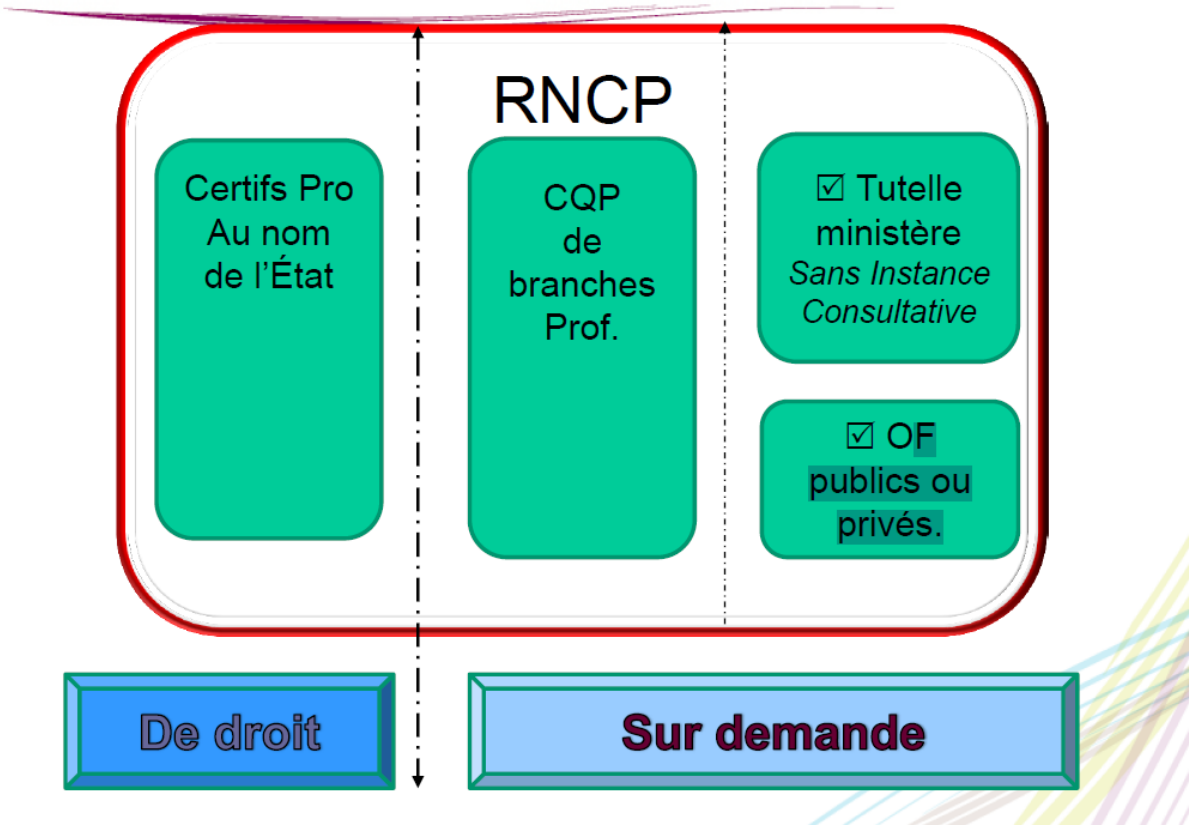
**Les diplômes et les titres à finalité professionnelle** y sont classés par domaine d'activité et par niveau.
**Les certificats de qualification** sont, quant à eux, classés séparément par domaine d'activité.

### *Le RNCP est organisé sous forme de fiches répertoires qui sont des résumés descriptifs des certifications.*

Chaque fiche précise le **niveau de la certification, le secteur d'activité, les emplois accessibles et les modalités d'accès à cette certification**. Elle contient également un « référentiel d'emploi » qui décrit, de manière concrète, les activités professionnelles exercées par le titulaire du diplôme, titre ou certificat. Ce référentiel d'emploi permet au salarié souhaitant s'engager dans une VAE d'apprécier le rapport direct entre son expérience et la certification visée.

- Les diplômes ou titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont **enregistrés de droit** dans le RNCP

# De l'enregistrement …. au RNCP




## Les certifications enregistrées de droit

Bien que les certifications soient enregistrées sans instructions de la part de la CNCP, elles font néanmoins l'objet d'une **analyse visant à conserver une cohérence et une lisibilité du répertoire conformément aux missions de la Commission.**

### *Rôle des commissions professionnelles consultatives (CPC)*

Les CPC du **ministère de l'Éducation nationale** sont des instances placées auprès du ministre de l'Education nationale.

**Les CPC, instances consultatives, se prononcent sur** :

- **Les besoins en diplômes compte tenu de l'évolution des métiers**
- Les contenus des diplômes professionnels
- La place des diplômes de l'Education nationale au sein de l'ensemble des certifications professionnelles.

Le rôle qu'elles assurent auprès du ministre permet **l'inscription de droit** des diplômes professionnels au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

**Il existe 14 commissions professionnelles consultatives, organisées par grands secteurs professionnels.** Chacune comprend 40 membres répartis dans quatre collèges :

- Employeurs
- Salariés
- Collège pouvoirs publics et
- Personnalités qualifiées.

La présidence et la vice-présidence de chaque commission sont assurées alternativement par un représentant des professionnels employeurs et un représentant des professionnels salariés.
*Source : http://eduscol.education.fr/cid46815/cpc.html*

**Le RNCP n'inclut pas les diplômes d'enseignement général** (comme le Baccalauréat général) qui n'ont pas **d'orientation directe vers le marché de l'emploi**

*Source : Fiches pratiques 2016, Chapitre : certifications professionnelles*

*Source : Rapport d'activité 2015, CNCP. – 36 p.*
*http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/rapport_premier_ministre_cncp_2015_0.pdf*

☛ Najat Vallaud-Belkacem annonce une mission d'évaluation des CPC qui devront rénover ou créer les diplômes en 1 an contre 2 actuellement.

*Source : AEF n° n° 540187, 15/06/2016*

☛ Deux options pour les organismes de formation :

- Etre certificateur : dispense et validation de la formation
- Etre dispensateur : dispense uniquement de la formation.

## L'inventaire des certifications et habilitations, 2ème outil de signalement

Créé par la loi du 24 novembre 2009, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'inventaire est défini par l'article L335-6 du code de l'Education. Il « recense les habilitations et certifications correspondant à des **compétences transversales exercées en situation professionnelle** ». Ces certifications et habilitations ne correspondent pas intégralement à l'exercice d'un **métier** mais peuvent en être une c**omposante** lorsqu'elle sont rendues obligatoires par un texte juridique ou y apporter une réelle valeur ajoutée.

**Le lien entre l'inventaire et le CPF**

L'inventaire **mis en place dans le cadre de la loi du 5 mars 2014**, n' a été opérationnel qu' au 1er trimestre 2015 avec **l'arrivée du compte personnel de formation** qui l'a replacé au centre des débats : sans inventaire, la liste interprofessionnelle serait encore aujourd'hui orpheline de bien des titres pourtant indispensables aux bénéficiaires du CPF. **Toutes les certifications ne se retrouvent pas dans les listes du CPF**.

Il n'y a pas de « synchronisation » entre les travaux de la CNCP et du Copanef :

La **CNCP a une vocation technique** : logique de **recensement** en fonction de critères qualité définis de manière réglementaire.

Le **Copanef** , instance des partenaires sociaux, a une **vocation politique forte** (besoins spécifiques des entreprises et des branches, métiers en tension).

***La durée d'instruction d'une demande de recensement :***

**Selon Georges Asseraf, président de la CNCP*, Le processus est très bref du côté CNCP**, *ce sont les partenaires sociaux qui auront à gérer le flux dans un délai raisonnable. Ce qu'il faut se donner comme objectif, c'est* ***la synchronisation avec le Copanef qui présentera des listes révisées à peu près quatre fois par an.***

*L'inventaire est disponible pour les partenaires sociaux — Copanef, Coparef, branches professionnelles — qui iront y chercher les certifications qu'ils souhaitent rendre éligibles.*

*Source : Le Quotidien de la formation, 17/05/2016*

L'inventaire se présente comme une **base de données**. Il recense :

- Soit des certifications ou habilitations[10] rendues obligatoires par une norme (législative, règlementaire) pour l'exercice d'un métier
- Soit des certifications dont la nature transversale ou partielle ne permet pas de leur conférer un niveau de maîtrise ou d'obtenir un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

### *Trois catégories de certifications.*

**A**. – **Les certifications et habilitations, découlant d'une obligation légale et réglementaire,** nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité sur le territoire national (« **norme de droit** »). Lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.

**B**. – Les certifications correspondant à un **domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage** dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (« **norme de marché** »).

**C**. – **Les certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles** et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (« utilité économique ou sociale »).

Ces 3 catégories permettent simplement de mettre en place **une lecture de la qualité un peu différente** :

- Quand on est dans des **normes de droit**, on n'a pas de difficulté pour savoir qu'il y a des obligations derrière,
- Quand on est dans des **normes de marché**, on n'a pas trop de difficultés pour comprendre que c'est indispensable pour exercer un certain type d'emploi et,
- Quand on est **du C, on sait que cela contribue à la qualification** mais qu'il n'y a pas d'obligation derrière.

### *Les modalités de recensement à l'Inventaire*

**Les demandes de recensement à l'Inventaire sont adressées pour examen à la CNCP, sous une forme dématérialisée.**

- **Les certifications et habilitations relevant de la catégorie A** sont déposées par le porteur de la norme réglementaire ou par un organisme ayant reçu délégation de cette autorité.
- **Les certifications et habilitations relevant des catégories B et C** peuvent être recensées dans l'inventaire selon les critères définis en annexe de l'arrêté du 31 décembre 2014

[10] **Les habilitations** sont des objets qui permettent d'attester un certain nombre de choses qui sont liées à **des obligations réglementaires, souvent liées à des questions de santé** et de sécurité au travail. Il y a des **métiers qui sont réglementés**, accessibles sous condition de diplômes.

fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. La demande est accompagnée, le cas échéant de l'engagement d'une ou plusieurs personnes morales portant sur l'utilité professionnelle de la certification.

***La demande de recensement à l'inventaire émane d'une « autorité légitime » :***

- Départements ministériels
- Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle
- Organisations représentées à la Commission nationale de la certification professionnelle ayant voix délibérative au sens de l'article R. 335-24 du code de l'éducation
- La demande de recensement à l'inventaire **peut aussi émaner d'un organisme certificateur**. Elle est dans ce cas, accompagnée d'un « parrainage » (parrainage porté soit par une autorité légitime, soit par une ou plusieurs personnes morales portant sur l'utilité professionnelle de la certification).

En matière de compétences, George Asseraf, président de la CNCP, souligne fortement **le potentiel de la catégorie C, appelée** selon lui **à se développer et qui présente l'intérêt d'« avoir fait entrer des logiques de compétences là où il y avait trop souvent des logiques de formation** ». Et d'expliquer : « *Dans le champ de la formation professionnelle, on a encore beaucoup de formations qui sont essentiellement axées sur l'acquisition de savoirs.* ***Or, quand on veut entrer à l'inventaire, comme pour le RNCP, il faut changer de logique pour chercher à vérifier la maîtrise de certaines compétences.*** »

*Source : Le Quotidien de la Formation du 17/05/2016*

***Le dispositif de recensement à l'Inventaire repose principalement sur un processus qualité***

- La certification est décrite en **compétences**
- La certification a une **valeur ajoutée en termes d'employabilité, de maîtrise de gestes professionnels**
- **Les modalités et critères d'évaluations sont décrits. Un processus qualité est mis en place**
- **L'utilité sociale** de la certification est **avérée.**

**Dans le cadre de l'examen d'une demande de recensement en catégorie B de l'inventaire, un critère supplémentaire est examiné** :
Les références : la certification renvoie à une norme économique ou sociale, une norme de marché, un consensus.

Dans le cadre de l'examen d'une demande de recensement en catégorie C de l'inventaire, **l'utilité sociale de la certification** peut être mesurée en examinant le nombre de personnes certifiées et les attestations d'entités utilisatrices.

### *Lisibilité et visibilité pour les certifications professionnelles qui ont une réelle valeur ajoutée sur le marché du travail*

Le recensement à l'inventaire donne de **la lisibilité et de la visibilité** aux certifications professionnelles qui ont une **réelle valeur ajoutée sur le marché du travail** (test de compétences linguistique par exemple) ou qui sont obligatoires pour exercer un métier (habilitation électrique par exemple).

L**'inventaire liste des certifications qui sont éligibles à deux dispositifs** d'accès à la formation :

- La **période de professionnalisation** pour la totalité des certifications inscrites à inventaire ;
- Le Compte personnel de formation, dès lors que la certification inscrite à l'inventaire a été reprise dans une des listes prévues par la loi.

Quand il s'agit de « **financer des formations certifiantes de courte durée, l'inventaire devient un deuxième outil de signalement de certifications porteuses de qualité**, comme le RNCP l'a été pour le certifiant », souligne-t-il.

Contrairement au Compte personnel de formation, la **période de professionnalisation** est ouverte à l'ensemble des certifications enregistrées au RNCP ou recensées à l'inventaire, sans qu'il soit nécessaire que ces dernières aient été inscrites dans une liste. Par ailleurs, et **c'est une spécificité de la période de professionnalisation**, le dispositif permet aussi de suivre une formation permettant d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une CCN.

*Source : Fiches pratiques, Centre Inffo, 2016*

# Les incontournables à maîtriser dans le processus d'enregistrement

## Les modalités et contraintes de l'enregistrement au RNCP pour l'organisme de formation

L'organisme de formation doit être en mesure de :

- Analyser son projet de formation et les conditions pour accéder à une certification
- S'approprier les principes de conception d'une certification au sens du RNCP : certification enregistrée de droit, CQP et certification d'organisme enregistrés sur demande au RNCP.
- Comprendre les conditions de recevabilité des projets d'enregistrement
  - ➢ les données relatives au suivi des promotions
- Savoir rédiger le référentiel d'activités, de compétences et de certification
  - ➢ Identifier les étapes clefs
  - Analyser la cohérence de l'ensemble du dossier.

*Source : Inventaire, RNCP, listes CPF…comment s'y retrouver ? Marc Dennery, 4 avril 2016*
*http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=5121*

### *Votre demande porte sur un métier et doit présenter les informations suivantes :*

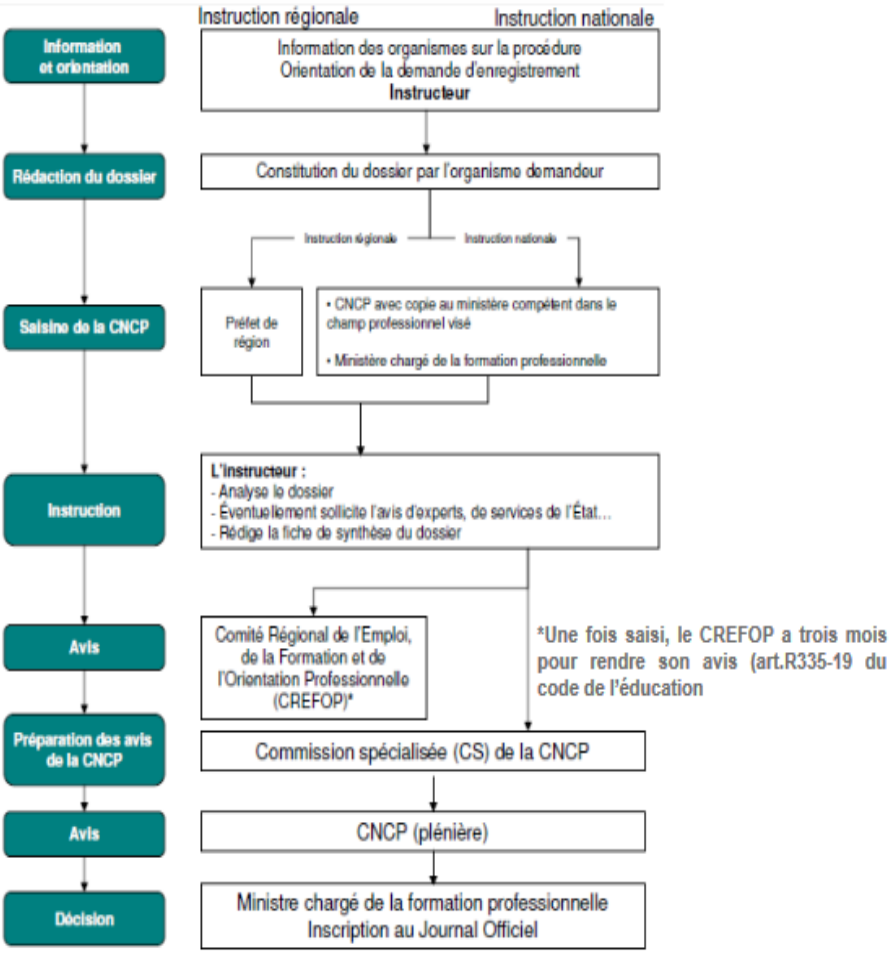
- Le projet doit être en phase avec le secteur visé
- Elaboration des référentiels [11] de compétences et de certification
- Placement de 3 promotions

[11] Outils de repérage, de positionnement, d'information pour les employeurs et usagers. Ils permettent de structurer une formation en modules.

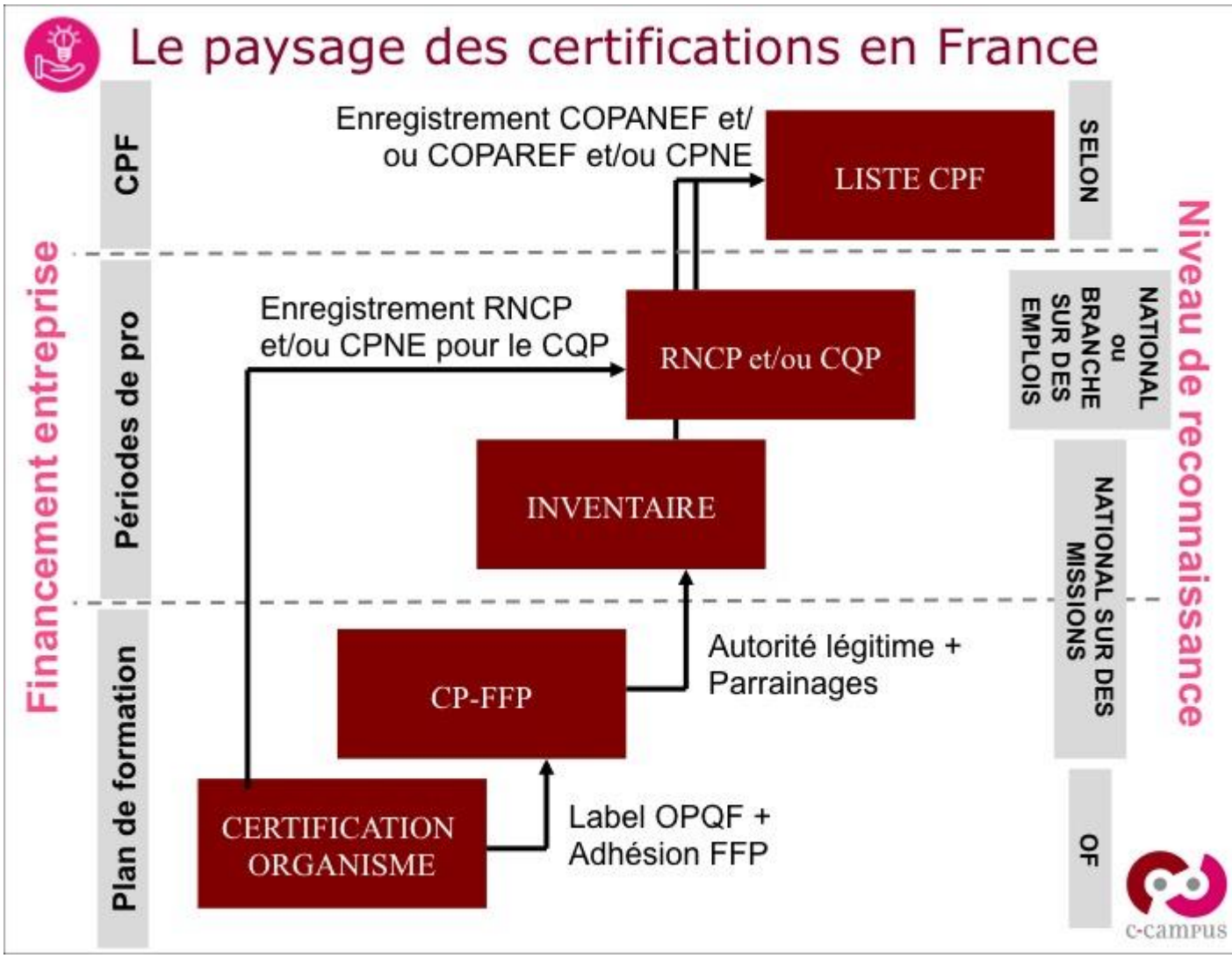
### *Une procédure cadrée*

- Étape 1 – Le dépôt et la recevabilité
- Étape 2 – La désignation d'un instructeur
- Étape 3 – L'instruction
- Étape 4 – L'examen en **CREFOP**
- Étape 5 – Les examens par la **CNCP**
- Étape 6 – **Publication éventuelle au Journal Officiel** au nom du premier Ministre

## Le processus d'enregistrement sur demande



## Les modes de financement à connaître




- **Les certifications propres à un organisme de formation non reconnues par une instance de branche ou nationale ne peuvent être prises en charge que par le budget de formation de l'entreprise. Aucun co-financement n'est possible**. Il en est de même pour les certifications professionnelles de la FFP (CP-FFP) tant qu'elles ne sont pas reconnues à un niveau supérieur.

- **Les co-financements sont accessibles via la période de professionnalisation** dès que la certification est un CQP [12] reconnu par sa branche ou est inscrite à « l'inventaire [13]» ou figure sur la « liste RNCP ».

☛ Une **certification figurant au Copanef** pourra être prise en charge par n'importe quel OPCA au titre du CPF, mais **une certification figurant sur une « liste CPNE** » ne sera prise en charge que pour les salariés de la branche qui l'a sélectionné.

## Les différentes valeurs des certifications

**Le niveau de reconnaissance d'une certification dépend de l'instance qui l'a établi et la délivre.** Quand seul l'organisme de formation est à l'origine du référentiel de certification, sa valeur se limite à celle de l'organisme de formation.

- Quand le **certificateur est national** (l'Education Nationale pour les diplômes ou le Ministère de l'Emploi pour les titres professionnels) la reconnaissance devient nationale. Des équivalences entre diplômes ou titres sont alors possibles.
- Quand **le certificateur est une branche professionnelle**, la reconnaissance **se limite à la branche** qui l'a établi ou les branches qui l'ont retenu (cas des CQPI).
- **Les certifications figurant à l'inventaire sont particulières. Elles ont une valeur nationale**, mais elles restent focalisées sur des **missions ou compétences particulières**. Elles ne permettent pas de démontrer la maîtrise d'un emploi. C'est le cas également des formations CP-FFP.

*Source : Inventaire, RNCP, listes CPF…comment s'y retrouver ? Marc Dennery, 4 avril 2016*
*http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=5121*

***Sommaire***

[12] Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont délivrés par les branches professionnelles. Il s'agit de certifications très orientées « métier ». Les formations mises en œuvre pour les obtenir sont **mi-longues / mi-courtes** (généralement entre 150 et 400 heures). Elles présentent la spécificité de pouvoir être prises en charge dans le cadre des **contrats de professionnalisation pour les nouveaux embauchés.**

☛ **Le CESE travaille sur la diffusion des certificats de qualification professionnelle dans les différentes branches et sur leur appropriation.**
Ses préconisations touchent aux axes suivants :
- Comment les CQP peuvent-ils mieux contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et de l'emploi, au développement des compétences, à l'intérêt et à la reconnaissance du travail, et à la performance professionnelle et la compétitivité des entreprises ?
- Comment les branches peuvent-elles parvenir à une analyse prospective sur le contenu des métiers et la définition d'une stratégie de formation et de qualification suffisamment fines pour proposer des parcours de formation ou une VAE aboutissant à la délivrance de CQP ?

**Date de la saisine 28/10/2015, date du vote 13/09/2016. Voir le calendrier :**
Source : http://www2.lecese.fr/travaux-du-cese/saisines/les-certificats-de-qualification-professionnelle-cqp

[13] Les certifications de « l'inventaire » ne correspondent **à aucun niveau scolaire ou de diplômes**. Les formations permettant de les obtenir peuvent être de très **courtes durées** (moins d'une dizaine de jours).

# 4 La structuration des certifications en blocs de compétences

*La loi du 5 mars 2014, prenant acte des besoins du marché du travail et de la demande sociale, a inscrit le bloc de compétences comme entité éligible au compte personnel de formation.*
*En 2015, cette notion de blocs a fait l'objet, par la Commission nationale de la certification professionnelle, d'une définition et d'une clarification sur leurs modalités de repérage au sein du répertoire national.*

## Une structuration des certifications en groupes homogènes et cohérents

Pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi l'acquisition de ces blocs de compétences, les **certificateurs (ministères, organismes de formation, branches professionnelles…), doivent structurer leurs certifications en groupes homogènes et cohérents** de compétences permettant leur **identification** par la Commission nationale de la certification professionnelle **et leur financement par des dispositifs de formation professionnelle continue.**

### Les organismes de formation doivent comprendre les enjeux de la structuration en bloc de compétences

- **Connaître les attentes des partenaires sociaux vis-à-vis des blocs de compétences**
- **Comprendre les mécanismes de structuration** des certifications en blocs de compétences
- **Identifier les exigences pour l'enregistrement** au Répertoire national des certifications structurées en blocs
- **Identifier les principes concrets de la formulation de compétences.**
- **Les incidences** des blocs de compétences sur **l'ingénierie d'évaluation et de certification**
- **Les conditions d'éligibilité** d'un bloc de compétences au **CPF.**

*Source : Centre Inffo, certifications, structurez-les en blocs de compétences matinée d'actualité du mardi 28 juin 2016*

Deux décrets autorisent l'accès du CAP et du bac pro par blocs de compétences publiés au Journal officiel du 12 juin 2016, par les candidats de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dès la session d'examen 2016.

Le décret n° 2016-1037 du 28 juillet 2016 **définit ce qu'est un bloc de compétences au regard du diplôme du BTS** et prévoit les modalités selon lesquelles son acquisition est reconnue. Il modifie les dispositions du règlement général du brevet de technicien supérieur applicables aux candidats de la formation professionnelle continue ou de la VAE, qui s'appliquent aux blocs de compétences. Il **entrera en vigueur le 1er janvier 2017**.

*Source : Journal Officiel, n° 176, 30 juillet 2016*

## Les blocs de compétences : but, sécuriser les parcours

**Les blocs de compétences** ont vocation :

- A **sécuriser les parcours professionnels**
- Et à être **facilement repérables et utilisables** dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Ils s'inscrivent aussi dans une **logique d'éligibilité aux dispositifs de financement**.

Le **Copanef et la CNCP** ont posé leur propre définition de la notion de « bloc de compétences » pour faciliter la **lisibilité des certifications professionnelles.** [14]

### La définition du Copanef

Les blocs de compétences sont des

- « Eléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences ».
- Doivent être « évaluées, validées et tracées », ce qui leur permet d'être considérées comme **« partie identifiée de la certification professionnelle**».
- S'apparentent à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle. Parties intégrantes d'une certification professionnelle, ils peuvent soit être communs à plusieurs certifications professionnelles ou alors spécifiques à une certification particulière.

☛ **Le Copanef pointe qu'il ne faut pas confondre un bloc de compétences avec un module de formation**. Le module est un « processus pédagogique » qui concourt à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc.

*Source : Blocs de compétences : principe, définition partagée, rôle des acteurs, Copanef, 9 juin 2015* *http://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=14776*

[14] Note du Copanef du 9 juin 15 et note de la CNCP du 27 juillet 15 en ligne sur leur site.

## 5. Blocs de compétences

*Définition*

**Eléments de définition**

- Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences
- Un bloc de compétences ne doit pas être confondu avec un module de formation ou avec un contenu de formation (le processus pédagogique qui permet l'acquisition des compétences au sein d'une certification ou d'un bloc).
- Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation (processus de vérification des compétences) et une validation (attester les compétences).
- L'acquisition d'un bloc peut donner droit à une attestation d'acquisition des compétences ou équivalent
- L'identification en blocs de compétences n'est pas une obligation.
- L'ensemble des blocs de compétences constitutifs d'une certification doit être validé dans le délai prévu par le certificateur.

## Modalités de repérage des blocs de compétences au sein du Répertoire national des certifications professionnelles.

### 5. Blocs de compétences

*Modalités de découpage et de mise en œuvre des blocs*

| | |
|---|---|
| **Modalités de découpage** | • La construction d'une certification en blocs est de la responsabilité de l'organisme certificateur.<br>  • La CNCP ne se prononce pas sur sa légitimité ou sa cohérence<br>• Le certificateur doit préciser l'articulation entre le(s) bloc(s) de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification.<br>• Un bloc de compétences est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie.<br>• Toute certification se compose d'un nombre restreint de blocs, sans qu'il y ait de minimum ni de maximum, à titre indicatif une certification peut comporter 4 blocs de compétences ou 7 ou davantage. |
| **Mise en oeuvre** | • Pour des raisons liées à l'évolution provisoire du système d'information de la CNCP afin que celle-ci puisse assurer la traçabilité des blocs, toute fiche publiée au RNCP pourra comporter d'ici la fin de l'année 2015 une information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.<br>• Cette information est désormais systématiquement demandée, même si le découpage en blocs ne revêt pas un caractère obligatoire.<br>• Pour les fiches déjà publiées, les modifications pour identification des blocs sont à l'initiative du certificateur. |

☛ **Mis en oeuvre mi-septembre 2015, toute fiche publiée pourra comporter une information sur les blocs de compétences qui composent la certification proposée.**

## L'introduction du bloc de compétences dans les diplômes professionnels

L'Inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) ont analysé « l'opportunité d'intégrer les blocs de compétences dans les diplômes » et envisagé « des modalités d'acquisition progressive de ces derniers, dans un **contexte de diversité des voies d'accès et de formation tout au long de la vie ».** Le but visé est de **:**

- **Rendre plus sûrs les parcours**
- Eviter que toute sortie précoce ne se traduise par une absence de validation de compétences
- Assurer la fluidité des parcours entre les niveaux de formation
- **Etendre l'ensemble des blocs à la totalité du métier visé** et
- Permettre que les acquis d'apprentissage d'un niveau puissent être pris en compte ou valorisés dans la certification du niveau supérieur ».

L'objectif serait également de « permettre et faciliter la **mise en œuvre du droit au retour en formation des jeunes gens**, notamment ceux qui seraient sans diplôme ».

*Source : L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels, IGEN, IGAEN, novembre 2015.*

## Le bloc de compétence, nouveau format éligible au CPF proposé par la réforme, une illustration avec la pratique du Cesi Normandie

**Le CESI est un groupe d'enseignement supérieur et de formation professionnelle présent sur tout le territoire et depuis plus de 30 ans en Normandie**, avec pour vocation première **d'accompagner les entreprises dans l'évolution de leur capital humain.**
Le CESI construit ses parcours de formation suivant une **approche compétences et une logique de certification depuis de nombreuses années**. Le CESI dispose aujourd'hui d'un portefeuille d'une trentaine de diplômes et certifications professionnelles (Titres d'Ingénieurs, Titres RNCP et Mastères spécialisés labellisés par la CGE).
Le CESI a donc toujours formé et diplômé. La certification étant, dans cette hypothèse, un véritable marqueur dans l'évolution professionnelle du salarié.
Aujourd'hui, la réforme de la formation professionnelle fait de l'évaluation et la qualification un principe majeur en concentrant notamment les financements sur les dispositifs diplômants.
Le Compte Personnel de Formation (CPF), mesure phare de la réforme, a été pensé dans cet esprit. En effet, est éligible au CPF tout ou partie d'une certification enregistrée au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) et inscrite dans l'une des listes instaurées par la loi (COPANEF, COPAREF, CPNE de branches). En précisant qu'une partie d'une certification pouvait être éligible au CPF, la réforme crée donc un nouveau format, une nouvelle maille de formation : **le bloc de compétences.**
**Le CESI**, reconnu pour son expertise en ingénierie des certifications, **a donc repris l'ensemble de ses dispositifs titrés** et **a entamé, à partir de ses référentiels de compétences, une réflexion approfondie sur la structuration de ces mêmes certifications en blocs de compétences**. Plusieurs principes ont guidé ce travail :

- **Veiller à ce que l'articulation entre le ou les blocs de compétences** et l'obtention de la totalité de la certification **soit lisible et compréhensible par tous**,
- **Clarifier les modalités d'accès et les conditions de capitalisation de ces blocs** en vue de l'obtention de la certification,
- **Garantir un système d'évaluation cohérent** (validation d'un bloc, validation finale de la certification).

Nous avons privilégié une méthode d'identification de blocs de compétences répondant à des objectifs opérationnels immédiatement mobilisables dans l'entreprise par le salarié.
Aujourd'hui, alors que **l'offre diplômante du CESI est proposée depuis septembre 2015 en blocs de compétences**, nous constatons une évolution dans les pratiques d'achat formation vers plus de parcours individualisés co-construits entre le salarié et/ou son entreprise et le CESI et prenant en compte l'expérience professionnelle déjà acquise et les compétences qu'il convient de renforcer**.**

*Contribution de Aurélie DUMARCHE BELLENOUE, Cesi Normandie, juillet 2016*

***Sommaire***

# 5 Utilité sociale de la certification et rôle du Copanef

*Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel reconnaissent que les certifications professionnelles constituent des repères importants pour tous les acteurs du monde professionnel - notamment les salariés et les entreprises - en ce qu'elles attestent de la réalité des compétences acquises (*accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 *(art. 48 - Développement des certifications).*
*C'est pourquoi, ils ont confié au Copanef plusieurs missions sur la question de la certification professionnelle.*

## Les missions du Copanef dans l'Ani du 14 décembre 2013

Selon l' *ANI du 14.12.13 relatif à la formation professionnelle*[15], le Copanef doit veiller à :

- Inscrire les **certifications professionnelles comme un des éléments majeurs de la sécurisation des parcours** et de l'évolution professionnels ;
- **Donner une plus grande lisibilité** de celles-ci par la recherche d'une meilleure cohérence et complémentarité entre elles ;
- **Favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles** (par exemple, CQP, CQPI et titres professionnels) et, plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications ;
- **Engager un processus de convergence des concepts et des méthodologies d'élaboration des référentiels**, incluant ceux des socles communs de compétences des branches professionnelles ;
- **Favoriser la modularisation des référentiels** de compétences et de formation pour permettre la capitalisation dans le temps de certifications partielles ;
- Faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à la reconnaissance effective de leurs expériences par l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles, notamment par la VAE, en particulier pour ceux ne disposant d'aucune certification.

## Les priorités du Copanef : préciser avant tout le rôle de chaque type de liste

- **Les listes de branche ont vocation à couvrir les métiers spécifiques à leur champ conventionnel e**t à répondre aux besoins de progression de compétences et de mobilité intra branche de leurs salariés…
- **Les listes régionales ont vocation à couvrir les spécificités territoriales et la mobilité géographique** infra régionale tout particulièrement des demandeurs d'emploi…,

➢ **La liste nationale** interprofessionnelle doit permettre de couvrir :

- Les métiers qui ne sont pas spécifiques à un champ professionnel (**métiers support**)
- **Les métiers à fort besoin de recrutement** ou qui doivent être priorisés pour des raisons identifiées (**métiers d'avenir, métiers stratégiques, situation de pénibilité …)**
- Les besoins de mobilité professionnelle interbranche et géographique interrégionale**.**

[15] Art. 48 développement des certifications

## Identifier les catégories de certifications relevant de la Liste nationale interprofessionnelle

- Les métiers support (analyse propre du Copanef)
- Les coeurs de métiers à très forts besoins ou à prioriser (remontées demandées aux CPNE)
- Les métiers à spécificités régionales à capacité d'attraction nationale qui restent difficiles à appréhender
- Les formations réglementaires de l'inventaire répondant aux critères des formations éligibles.

### *Les effets engendrés par l'élaboration des listes*

- Impulsion au sein de toutes les **branches d'un dialogue concret sur les besoins** de celles-ci, l'offre de formation et de certifications associées
- **Responsabilisation rapide des nouveaux Coparef** en provoquant autour des projets de liste régionale et du PRFP, une réflexion croisée sur les diagnostics de besoins en qualifications
- R**éappropriation forte des enjeux de certification** par l'ensemble des acteurs concernés, dans le contexte de diversité extrême de l'offre de certification en France
- Incitation pour **les Opca à proposer un nouveau service à leur branche**, d'appui à l'élaboration de ces listes.

### *Des recommandations pour simplifier l'élaboration des listes de formation éligibles*

- **Demander au Copanef** de proposer une **procédure d'élaboration** [16] des listes de branches et régionales pour aider les partenaires sociaux siégeant en CPNE et Coparef à mieux appréhender l'importance et objectiver ce qui distingue l'offre de certification qui les intéresse de l'ensemble des autres certifications
- **Prévoir une procédure transparente** de saisine par les certificateurs qui ne savent pas aujourd'hui à qui s'adresser pour faire connaitre leur certification et demander son éligibilité, sur le modèle du mode opératoire Copanef/Cpu de décembre 2015
- **Veiller à rendre lisible les PRF et actions de formation financées par Pôle emploi** aux fins d'examen par le Coparef pour l'élaboration de la LRI : liste de certification ou de formation avec, dans ce dernier cas, une motivation dédiée à la qualité de l'insertion attestée
- **Fusionner les listes des CPNAA** émanant des OPCA interprofessionnels.

### *Les certificateurs sont invités à*

- Revoir ou initier la construction **par blocs de leur référentiel** de certification
- **Justifier de la pertinence de leur certification** au regard des compétences recherchées par les entreprises et à **travailler les enquêtes « insertion** » qu'ils sont réputés conduire pour être inscrits au RNCP.

*Tome 1 http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12619*
*Tome 2 http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12620*
*Source : Premier rapport sur la mise en œuvre du Compte personnel de formation et du Conseil en évolution professionnelle, Cnefop,13/04/2016. - 2 tomes (117 p. et 195 p.)*

[16] Le Copanef n'a pas proposé de méthodologie « de fond ».

# 6 Des dispositifs certifiants, à prendre en compte

*Les dispositifs présentés dans ce chapitre ont été mis en place dans le but d'augmenter l'employabilité, de sécuriser les parcours. Depuis la loi du 5 mars 2014, les fonds mutualisés de la formation sont fléchés vers des actions qualifiantes et certifiantes.*

- *Le CPF vise une élévation du niveau de compétences*
- *Cléa concerne les individus peu ou pas qualifiés.*

## Le Compte personnel de formation, élévation du niveau de qualification

Le CPF ne se substitue ni au plan de formation, ni à la perspective d'avoir des contrats de professionnalisation, de développer l'apprentissage. Il est porté par une **logique qualité** de la part des **partenaires sociaux**, et est donc **au plus près des besoins**.
Les formations éligibles au **CPF s**ont publiées sur le site www.monCompteformation.gouv.fr ainsi que le site du **Copanef.** La liste est actualisée régulièrement.

### Liste des formations éligibles au CPF

<table>
<tr><th></th><th>salariés</th><th>demandeurs d'emploi</th></tr>
<tr><td>Vae accompagnement</td><td colspan="2">Décret n° 2014-1354 du 12.11.14 (JO d u 14 .11.14)</td></tr>
<tr><td>Socle de compétences et de connaissances</td><td colspan="2">Défini par le décret n° 2015-172 du 13.2.15 (JO du 15.2.15)</td></tr>
<tr><td>Certifications inscrites au RNCP ou une partie de certification</td><td rowspan="4">3 listes :<br>• liste de la CPNE<br>• liste de la Région : Coparef après avis du Crefop<br>• liste nationale : Copanef après avis du Cnefop</td><td rowspan="4">2 listes :<br>• liste de la Région : Coparef après avis du Crefop<br>• liste nationale : Copanef après avis du Cnefop</td></tr>
<tr><td>CQP (Certificats de Qualification professionnelle)</td></tr>
<tr><td>Certifications inscrites à l'inventaire * réalisé par la CNCP</td></tr>
<tr><td>Formations concourant à l'accès à la Qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, pôle emploi et l'Agefiph</td></tr>
</table>

**Défini par arrêté du 31.12.14 (JO du 10.1.15)*

## 1. Principes généraux de fonctionnement du CPF

*Rôle et responsabilités des acteurs 2/3*

| Rôle | Responsabilités |
|---|---|
| Financeurs | Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, des heures complémentaires peuvent être financées par :<br>• L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;<br>• Le **titulaire** lui-même ;<br>• Un organisme collecteur paritaire agréé (**OPCA**) ;<br>• Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (**OPACIF**) ;<br>• **L'Etat**.<br>• La **CNAV** (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), chargée de la gestion du Fonds Prévention de la Pénibilité ;<br>• Les **régions** ;<br>• **Pôle Emploi** ;<br>- **L'AGEFIPH**.<br>Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)** prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation<br>Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation du demandeur d'emploi |
| Editeurs de listes de formation (salariés) | Sont éligibles au compte personnel de formation les formations qui figurent sur au moins une des listes suivantes :<br>1° La liste élaborée par la **commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)** de la branche professionnelle ou la CPN2A dont dépend l'entreprise ;<br>2° Une liste élaborée par le **Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF),** après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;<br>3° Une liste élaborée par le **comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF)** de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). |

## 1. Principes généraux de fonctionnement du CPF

*Rôle et responsabilités des acteurs 3/3*

| Rôle | Responsabilités |
|---|---|
| Editeurs de listes de formation (demandeurs d'emploi) | Sont éligibles au compte personnel de formation les formations qui figurent sur au moins une des listes suivantes :<br>1° La liste arrêtée par le **Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)**<br>2° Une liste élaborée par le **Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF)** de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié, après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. |
| Organisme en charge du système d'information | Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur le compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.<br>Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation » permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le compte personnel de formation. Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire de compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.<br>Ces services et traitements sont gérés par la **Caisse des Dépôts et Consignations.** |
| Evaluateur | Tous les ans, à compter du 1er juin 2015, **le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)** remet au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre et l'utilisation du compte personnel de formation. |
| Organisme de formation | Personne physique ou morale qui exerce, à titre principal ou accessoire, une activité de formation **conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail**, après avoir satisfait à l'obligation de la déclaration d'activité **prévue à l'article L. 6351-1 du code du travail**. Au regard du CPF, l'organisme de formation contribue au développement des compétences de la personne active titulaire d'un compte CPF, après validation par un financeur de la prise en charge de la formation du titulaire, ce qui permet à l'organisme de formation de facturer le coût pédagogique. |

Ces listes sont établies par les partenaires sociaux nationaux **(Copanef, CPNE, CPN2A**) et régionaux **(Coparef)** parmi les certifications ou habilitations préalablement enregistrées et validées par la Commission nationale de la certification professionnelle **(CNCP**).

mon CompteFormation.gouv.fr

Site officiel du compte personnel de formation

☛ A consulter : compte Personnel de formation, document d'information organismes de formation, décembre 2015
http://www.moncompteformation.gouv.fr/sites/default/files/documents/organismes_de_formation.pdf

☛ Voir liste mise à jour
http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-professionnels/professionnels-de-lemploi-et-de-la-formation-professionnelle-0

## L'éligibilité des formations au CPF, enjeu majeur pour les organismes de formation

2 conditions cumulatives à remplir (sauf dans le cas de la VAE et du socle de connaissances et de compétences) :

- La certification doit être enregistrée au **RNCP**, inscrite à l'**inventaire** ou figure dans le **CPRDF**
- La certification doit aussi être inscrite dans une **liste nationale, régionale ou de branche.**

### Les demandeurs d'emploi continuent à représenter plus de 76 % des bénéficiaires du CPF

Cette situation ne devrait pas s'inverser dans l'immédiat compte tenu du fait que la majorité des dossiers validés mensuellement concerne des demandeurs d'emploi.

Le cabinet Ambroise Bouteille a réalisé un état des lieux de l'évolution des différentes listes.
« **les bas niveaux de qualification qui ont été priorisés par les partenaires sociaux ».**
**Concernant les listes régionales, le cabinet démontre que leur taille varie amplement selon les Coparef** (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle). **La priorité des Régions est clairement axée vers le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.**
D'où l'importance des certifications inscrites sur les listes destinées à ces publics par rapport à celles destinées aux salariés.
http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000023-0sa/vf-12-mai-15---1429-rapport-ambroise-bouteille---complement2015-vf.pdf

**CPF : 6 millions d'euros supplémentaires pour des demandeurs d'emploi normands**

Alors que le gouvernement a prévu de consacrer 1 milliard d'euros à la mise en oeuvre du Plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux prévoient de leur côté de porter à 600 millions d'euros les financements accordés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour ce public, soit un effort supplémentaire d'une cinquantaine de millions d'euros.
La majeure partie de cette enveloppe Compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi du FPSPP fait l'objet d'une répartition régionale.
**En Normandie**, l'enveloppe globale s'élève à 10,72 millions d'euros. Moins de la moitié de cette dotation (4,64 M€) correspond au montant du financement 2015 reporté en 2016, et l'autre partie (6,08 M€), à l'effort supplémentaire consenti par le FPSPP.

*Source : Crefor, 23/05/2016*

### *Les financeurs du CPF*

Les **deux principaux financeurs des CPF** :

- **FPSPP** (52,1 % des dossiers validés, dont 56 % des demandeurs d'emploi et 0,2 % des salariés)
- **Les région**s (24,9 % des dossiers – 26,7 % des demandeurs d'emploi et 1 % des salariés) **et**
- **Pôle emploi** (14,8 %, dont 15,9 % des dossiers de demandeurs d'emploi et 8 dossiers de salariés)
  - Les **Opca** sont pour leur part le principal financeur des CPF des **salariés** (53,9 % de leurs dossiers – 4,6 % du total des dossiers), devant les employeurs (18,7 % des dossiers des salariés) et
  - les **Opacif** (15,4 %).

## Certifications les plus demandées : des tendances assez marquées

Pour les **demandeurs d'emploi** : **deux certifications se détachent**

- **Cléa** et
- Le **SPI** [17] (stage de préparation à l'installation) **que doivent suivre les futurs chefs d'entreprise artisanale**.

[17] Voir chapitre 1 « l'environnement emploi-formation », projet de loi Sapin II, p. 6

### *Les certifications choisies par les demandeurs d'emploi*

| Rang | Certifications choisies par les DE | TOTAL |
|---|---|---|
| **1** | **CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)** | **31 310** |
| **2** | **Stage de préparation à l'installation (SPI)** | **20 199** |
| **3** | **Diplôme d'État d'aide-soignant** | **9 455** |
| 4 | Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutent | 7 401 |
| 5 | Accompagnement VAE | 7 238 |
| 6 | Tests TOEIC (Test of English for International Communication) | 5 423 |
| 7 | Diplôme d'État d'infirmier(ière) | 4 803 |
| 8 | Titre professionnel cariste d'entrepôt | 4 799 |
| 9 | Formation continue obligatoire (FCO) - transport de marchandises | 4 762 |
| 10 | Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteu | 4 389 |

CPF - Top 10 des certifications choisies par les demandeurs d'emploi (mai 2016)

### *Les certifications choisies par les salariés*

| Rang | Certifications choisies par les SALARIES | TOTAL |
|---|---|---|
| **1** | **Tests TOEIC (Test of English for International Communication)** | **21 732** |
| **2** | **BULATS (Business Language Testing Service)** | **19 538** |
| **3** | **Accompagnement VAE** | **4 916** |
| 4 | PCIE - Passeport de compétences informatique européen | 2 822 |
| 5 | TOSA | 2 336 |
| 6 | CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) | 1 685 |
| 7 | Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutent | 1 179 |
| 8 | Stage de préparation à l'installation (SPI) | 973 |
| 9 | Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) | 951 |
| 10 | Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R386 plateforme-élévatrices mobiles de | 671 |

CPF - Top 10 des certifications choisies par les salariés (mai 2016)

*http://www.moncompteformation.gouv.fr/en-bref/chiffres-cles*

# Le Cléa, certificat de connaissances et de compétences professionnelles

## Le « socle [18]» fait l'objet d'une certification nommée Cléa élaborée par le Copanef

**Cette certification, interprofessionnelle, reconnue au niveau national,** est **inscrite de droit à l'inventaire de la CNCP**.

### 4. Le CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)

**Le socle a été défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 : cette nouvelle certification a été élaboré par le COPANEF et est inscrite à l'inventaire de la certification professionnelle.**

**Depuis le 29 septembre 2015, cette certification répond à l'appellation de « CléA ».**

| | |
|---|---|
| **Objectifs** | ▪ Le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.<br>▪ Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. |

# Cléa, dispositif certifiant : sésame pour l'employabilité

☛ **Pour le Copanef, cette certification vise principalement tous les salariés ou demandeurs d'emploi qui ne sont pas qualifiés ou qui sont mal qualifiés.**
**Les modalités de certification sont décrites dans le cahier des charges publié le 22 avril 2015 par le Copanef**.

## Cette certification a- été élaborée par le Copanef à partir d'un référentiel

Pour élaborer cette certification, **le Copanef s'est appuyé sur un référentiel** qui précise les connaissances et compétences faisant partie du socle. Ce référentiel compte 7 domaines, 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation.

> ***L'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme par l'individu.***

« Les sept domaines du socle, peuvent faire l'objet d'actions de formation distinctes à condition de **viser au minimum l'acquisition d'un domaine complet** », indique le Copanef. Pour que la certification soit validée par le jury, **l'ensemble des compétences des sept domaines doit être totalement maîtrisé par le candida**t, quel que soit son métier ou son secteur professionnel.

---

[18] **Le socle de connaissances et de compétences professionnelles** se définit comme étant **l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu,** quel que soit son métier ou son secteur professionnel, **doit maîtriser totalement**, afin de **favoriser son employabilité** et son accès à la formation professionnelle. Prévu dans l'accord national interprofessionnel de 2009, le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 concrétise sa mise en œuvre **Ce socle ne doit pas être confondu avec celui prévu dans le Code de l'éducation** (article L122-1-1) destiné aux jeunes en formation initiale.

## Le Cléa est éligible à l'ensemble des dispositifs de financement de la formation professionnelle

- Le compte personnel de formation
- La période de professionnalisation
- Le plan de formation,
- Les financements des Conseils régionaux.

### 4. Le CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)

| | |
|---|---|
| **Caractéristiques** | Il est nécessaire de rappeler quelques caractéristiques majeures pour l'acquisition du Socle :<br>▪ Pour valider le Socle, l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme par l'individu<br>▪ Pour faciliter ce point, les acteurs chargés de mettre en œuvre le Socle doivent favoriser la mise en place de parcours individualisés. Il sera notamment possible de valider chaque domaine indépendamment les uns des autres. Les 7 domaines du Socle sur la base d'une évaluation préalable des acquis du candidat, peuvent faire l'objet d'actions de formation distinctes à condition de viser au minimum l'acquisition d'un domaine complet<br>▪ Un travail de contextualisation du référentiel Socle aux exigences et aux spécificités du secteur d'activité est possible pour chaque CPNE qui le souhaite. Dans ce cas les CPNE peuvent habiliter en lien avec le COPANEF de nouveaux OE et/ou OF |
| **Mesure transitoire** | Pendant la période transitoire, toutes les actions de formation engagées dans le cadre de marchés en cours sur les compétences clés quels qu'ils soient (Opca, Région, Pôle Emploi, Entreprise ...) continuent de pouvoir être prescrites et financées au titre des anciennes catégories (lutte contre l'illettrisme et compétences clés) et sont éligibles au CPF.<br><br>La fin de la période transitoire se fera :<br>- Au moment du renouvellement des marchés pour Pôle emploi et les Régions pour les demandeurs d'emploi,<br>- Au moment où les CPNE auront habilité leurs organismes évaluateurs et/ou formateurs au plus tard au 31 décembre 2015 pour les OPCA. |

## La mise en œuvre de la certification « CléA » a été fixée au 1er janvier 2016 par le Copanef.

« T**ant que les anciens marchés ne sont pas arrivés à échéance**, les formations qui en découlent sont éligibles de droit au CPF. **La bascule sur le nouveau socle ne se fera que progressivement au fur et à mesure que les nouveaux marchés auront été signé**s », précise le Copanef. Ce dernier a également indiqué que « si le dispositif « compétences clef » a vocation rapidement à se fondre dans le " socle de connaissances et de compétences professionnelles ", ce n'est pas le cas de la politique de lutte contre l'illettrisme qui continuera à être utile pour certains bénéficiaires ».

## Le Copanef confie la délivrance de cette certification à des organismes délégataires chargés de son déploiement.

- Les **CPNE** (commissions paritaires nationales pour l'emploi) et les CPNAA (commissions paritaires nationales d'application de l'accord) pour les salariés ;
- Les **Coparef** (comités paritaires interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation) pour les demandeurs d'emploi.

## 4. Le CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)

*Le processus d'habilitation des organismes*

**Comme certificateur du Socle, le COPANEF entend s'appuyer sur des organismes évaluateurs et/ou formateurs qui s'engagent à respecter le cahier des charges et lui proposent une offre de service répondant aux référentiels de compétences et de certification qu'il a établi.**

**Organismes habilités**

- Le COPANEF a habilité 6 organismes au niveau national à délivrer le Cléa, à savoir : l'AFPA, la Fédération nationale des UROF, le Groupement 2A2C, l'INFREP, le réseau des APP et le réseau des GRETA.
- A la date du 29 septembre, 10 CPNE se sont vu accorder la délégation du COPANEF pour habiliter des **organismes évaluateurs (OE) et/ou formateurs (OF)**
  - CPNE de la métallurgie
  - CPNE du textile
  - CPNE du recyclage
  - CPNE des activités des déchets
  - CPNE de l'industrie de l'habillement
  - CPNE de l'enseignement privé
  - CPNE de l'industrie de la chaussure
  - CPNE de la tannerie
  - CPNE du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire
  - CPNAA Opcalia
- A la date du 5 octobre, 5 COPAREF ont été retenus pour être accompagnés par **CENTRE INFFO** pour l'habilitation sur le Cléa des **organismes formateurs et des organismes évaluateurs** (à titre exceptionnel pour les demandeurs d'emploi) :
  - le Coparef d'Aquitaine
  - le Coparef d'Auvergne
  - le Coparef de Bourgogne
  - le Coparef de Rhône-Alpes
  - le Coparef d'Ile de France
- Tous les documents de communication CléA sont en ligne sur le site du copanef; y compris la liste des points d'accueil de chaque réseau habilité :
  http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites

30

## Illustration avec la mise en place d'ateliers normands pour faciliter l'accès à Cléa

### *Le Forum en Normandie*

Dans la perspective du développement de la certification CléA pour les salariés et les demandeurs d'emploi, l'objectif des travaux du Forum Permanent des Pratiques 2015 – 2017 de l'ANLCI en Normandie est **d'étudier les modalités et pratiques développées facilitant l'accès à la certification pour les personnes ne maitrisant pas les compétences de base.**
L'enjeu est très important pour ces personnes. En effet, la certification CléA proposée par les partenaires sociaux répond à une attente de nombreux partenaires impliqués dans l'accompagnement des personnes confrontées à l'illettrisme. Il est précisé dans son préambule qu'il s'agit de permettre à tout individu « […] d'accéder à un premier niveau de compétences professionnelles ». **L'objectif des travaux normands** est donc de mettre en avant les pratiques favorisant la **sécurisation des parcours** vers la certification de personnes en ayant le plus besoin.

### *La méthode de travail proposée*

Différentes **actions ou expérimentations** menées régionalement sur la mise en oeuvre de la certification CléA pour des publics différents **ont été repérées** par la chargée de mission régionale de l'ANLCI.
Les acteurs et partenaires de ces actions sont regroupés dans un atelier régional accompagné par un consultant missionné par l'ANLCI

### *L'objectif de ces ateliers est de produire un guide pour agir*

A partir de la **description des pratiques**, **décrire les solutions et leviers à mettre en oeuvre**, les écueils à éviter pour que le public en situation d'illettrisme ne soit pas exclu de l'accès à la certification CléA.
**Une rencontre régionale sera organisée en décembre 2016 à Caen** pour diffuser ces travaux au

plus grand nombre.
A l'échelon national, une plateforme en ligne permettra l'accès à tous les guides produits régionalement. Fin 2017, un temps fort national de clôture, « la cité des pratiques » sera organisé à Lyon pour la prise en mains des guides pour agir.

### *Les membres de l'atelier régional normand*

**L'atelier regroupe des organismes de formation habilités par le Copanef** (Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) pour évaluer les candidats à la certification, **des formateurs et des partenaires** : Pole emploi, missions locales, Région.

- Anlci – Errefom Caen – Marie José Lefebvre – chargée de mission régionale – Centre ressources illettrisme
- Crefor Rouen – Jean Philippe Mercier – Centre ressources illettrisme
- Région Normandie – Direction de la formation Caen – Carine Guenver - chargée de programmation illettrisme
- Pôle Emploi - Direction régionale Caen - Sylvie Leroux
- Association régionale des missions locales Rouen – Sylvie Saintemarie - directrice / Marie Debruyne - Chargée de mission relation entreprises
- Association régionale des missions locales Caen – Laetitia Samson - Chargée de mission relation entreprises
- Coallia (réseau Urof) Saint Lô – Isabelle Oger – formatrice évaluatrice CléA
- Enefa (réseau UROF) Caen - Nathalie Bertot – responsable pédagogique évaluatrice CléA
- Ecole des parents et des éducateurs (réseau UROF) Caen -Caroline Poupin - coordinatrice pédagogique évaluatrice CléA
- Greta Calvados – Caen - Cyril Colasse CFC / Valérie Lefevre formatrice
- Infrep Normandie – Cherbourg - Sébastien Dubost directeur
- Irfa (réseau APP) Alençon – Marie-pierre Staub – responsable pédagogique / Stéphanie Joubert - formatrice évaluatrice CléA
- La Boîte aux lettres – AFB Alençon – Catherine Forner – directrice Media Formation (réseau APP) Rouen - Yves Vernon - directeur /Stéphanie Juquin-Burel - Chargée de développement.

### *Les travaux en cours*

**Quatre actions ont été sélectionnées pour être analysées sur toute la Normandie**. Elles concernent des dispositifs ou des publics différents :

- **Première action** : le parcours de stagiaires du programme formation de base (PFB) (dispositif de formation « Lutte contre l'illettrisme » de la Région site de Caen) vers la certification CléA dans une démarche inclusive.
- **Deuxième action** : la **perspective d'une certification CléA pour les emplois d'avenir** arrivant en fin de contrat.
- **Troisième action** : la proposition et la mise en oeuvre de la certification CléA à des salariés suivis par la cellule de reconversion dans une entreprise du secteur agroalimentaire (Abattoirs AIM) dans le cadre du CSP.
- **Quatrième actio**n : la proposition et la mise en oeuvre de la certification CléA à des jeunes NEET, qui la prépareront en POE collective (dispositif Forma Neet Agefos Pme).

Deux réunions de travail ont déjà eu lieu. Elles ont permis la création de grille d'analyse des processus mis en oeuvre pour la certification et d'identifier différentes typologies de parcours en fonction des publics rencontrés**. L'objectif reste bien sûr de mettre en avant les pratiques qui vont permettre à un public ne maîtrisant pas les compétences de base de pouvoir accéder à terme à la certification CléA.**

*Source : La lettre de la Mireb n° 33, Marie José Lefebvre, Errefom – Chargée de mission régionale ANLCI, juin 2016. – pp.1-2*

**A consulter** : CléA, socle de connaissances et compétences professionnelles : repères et revue de presse, Errefom, 29 juin 2016

***Sommaire***

# 7 Sources

## *Textes juridiques*

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20141004&numTexte=29&pageDebut=16191&pageFin=16192

Arrêté du 31 décembre 2014 fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du code de l'éducation https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030073475

Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C2411FD5D638C08A787F54A9D78B3EA7.tpdila12v_3?cidTexte=JORFTEXT000030236421&dateTexte=20150218

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20150701&numTexte=17&pageDebut=11099&pageFin=11100

Décret n° 2016-954 du 11 juillet 2016 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032887451&dateTexte=&categorieLien=id

Tableau récapitulatif des textes d'application, Agefos-pme, 2015 http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/la-nouvelle-loi/les-decrets/

## *Acteurs*

**CNCP** : http://www.cncp.gouv.fr/

- Synthèse du rapport d'activité 2015

http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/rapport_premier_ministre_cncp_2015_0.pdf

- Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs http://www.cncp.gouv.fr/actualites/blocs-de-competences-principes-et-recommandations-a-lattention-des-organismes

**Cnefop** : http://www.cnefop.gouv.fr/

- Rapport du Cnefop , 12/04/2016. 2 tomes

http://www.cnefop.gouv.fr/actualites/dernieres-actualites/premier-rapport-sur-la-mise-en-

oeuvre-du-compte-personnel-de-formation-et.html

- **Crefop normand** : http://www.crefop-normandie.fr/public/

**Copanef** : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites

- **Coparef normand installé le 29 janvier 2016**

## *Dispositifs*

**Cléa**
**http://www.certificat-clea.fr/du-socle-a-clea.html**

**Compte personnel de formation (CPF)** www.monCompteformation.gouv.fr
Organismes de formation, Comment rendre éligible une formation ?
http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-professionnels/organismes-de-formation

## *Outils*

**Certification** : site de témoignages : http://www.enroutepourlacertification.fr/

FAQ, la prise en charge financière des formations ouvertes et/ou à distance (**FOAD**) après la loi du 5 mars 2014, Centre Inffo, FFFOD, juin 2016. – 24 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12954

**Cléa :** blog sur Cléa, Réseau national professionnels des Centres de Ressources Illettrisme et Alphabétisation, 2016 http://www.scoop.it/t/clea-1

**Des outils d'information à l'usage des professionnels de l'AIO**, Eclairage # 40, Crefor-Errefom, juin 2016. – 54 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12996

**Développer son activité de formation**, AFRFTLV, 15 juin 2016 http://www.arftlv.org/pages/155/Developper_activite_formation.aspx

Les sites de **Centre Inffo** :

- http://www.droit-de-la-formation.fr/?
- http://ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=6&id_rubrique=179&opac_view=-1uvrages thématiques

## *Articles et ouvrages thématiques*

### *Accompagnement vers l'emploi*

L'accompagnement dans et vers l'emploi, Rapport du Coe, juin 2016. – 124 p.

### *Certification*

Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP dans les métiers de l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi : une offre plurielle, CNCP, mai 2016. - 14 p.
http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/accompagnement_mai4.pdf

L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels, rapport IGEN / IGAENR, novembre 2015
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/23/3/2015-078_blocs_competences_531233.pdf

Les certificats de qualification professionnelle, CESE, 27 octobre 2015
*http://www2.lecese.fr/sites/default/files/recup_synchro/saisine/NS154410.pdf*

Le paysage des certifications, Eclairage #2, Crefor, octobre 2009
http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=8813

### *Marché emploi*

Transition numérique, nouvelles compétences connectées, Inffo formation n° 904, 1er au 31 août 2016. – pp. 11-16

- Les métiers en tension en Normandie, juillet 2016 http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=47098

La digitalisation de l'économie, COE, juillet 2016. – 23 p.
http://www.coe.gouv.fr/download.php?file_url=IMG/pdf/Presentation_de_M-_Christophe_DEGRYSE_ETUI.pdf

### *Stratégie organismes de formation*

Organismes de formation. Toute la réglementation de votre activité, guide juridique, Centre Inffo, juin 2016. – 212 p.

Libérez la formation, livre blanc de la FFP, juin 2016. – 74 p.
http://www.ffp.org/ressources/Asteres_-_FFP_-_Liberer_la_formation.pdf

Certifications : RNCP, inventaire et blocs de compétence, 15 juin 2016, ARFTLV, http://www.arftlv.org/pages/362/Quelles_procedures_pour_dispenser_une_formation_certifiant.aspx

Conduire ou contribuer à une réflexion stratégique au sein d'un organisme de formation, bibliographie Crefor, février 2016. – 2 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12109

Les métiers de la formation, tout savoir pour bien choisir, Centre Inffo, janvier 2016. – 220 p.

Répondre efficacement à un marché public de prestations emploi/formation, Crefor, février 2015. – 2 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=42083

Rapport d'activité 2015, Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP). – 36 p http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-00002m-019/1--rapport-cnefp-2015.pdf

Les politiques de formation des branches professionnelles , Cereq, 2015

http://www.cereq.fr/index.php/articles/Focus/Les-politiques-de-formation-et-d-emploi-des-branches-professionnelles.-Une-analyse-comparative

Le développement de la formation continue dans les universités, rapport Germinet, 6 novembre 2015. – 81 p.
http://cache.media.education.gouv.fr/file/11_-_novembre/17/3/Rapport_mission_Germinet_-_6_novembre_2015_495173.pdf

Guide méthodologique à usage des CPNE, FPSPP, mars 2012. – 28 p.
http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000016-00p/guide-methodologique-a-l-usage-d-es-cpne---mise-en-place-d-une-de-marche-cqpi.pdf

- **Sur le site du Conseil régional**, consulter :
  Les marchés publics : http://marchespublics.crbn.fr/
  https://www.mpe76.fr/?page=entreprise.EntrepriseHome&goto=

- **Sur le site du Crefor**, consulter :
  - Les domaines d'expertise
  - Les bases de données et
  - Les publications

  **Sur le site de l'Errefom**, consulter :
  - La formation en continu
  - Mesures et dispositifs emploi-formation
  - Les onglets : observation, politiques régionales

☛ Ainsi que le portail d'information des 2 structures http://www.cariforefnormandie.fr/

**Sur le site de Pôle Emploi** , consulter :
- Les appels d'offre
- Statistiques et analyses
- Les enquêtes main d'œuvre (BMO) en Normandie

***Sommaire***

**Eclairage**
est une publication gratuite du CREFOR
Directeur de la publication : Luc CHEVALIER.
Information et rédaction : Dominique ROUSSELIN-LEGRAND
© Eclairage 2016

CREFOR - 115, boulevard de l'Europe - BP 1152 - 76176 ROUEN cedex 1
crefor@crefor-hn.fr