



Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation :

Porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le Compte personnel de formation (CPF) et construire une nouvelle gouvernance

Septembre 2014

Préambule

La loi du 5 mars 2014 a adopté une réforme sans précédent de notre système de formation : création du compte personnel de formation, création du conseil en évolution professionnelle, nouvelles règles de financement de la formation pour les entreprises et leurs salariés, traduction dans la loi du Service public régional de la formation et création du service public régional de l'orientation, création d'un droit d'accéder à une formation permettant d'acquérir un premier niveau de qualification pour les demandeurs d'emploi (article L.6121-2 c. trav.) ...

Pour la 1^{ère} fois, la réforme de la formation se conçoit comme globale : le texte de loi englobe à la fois la création du CPF et du CEP à vocation universelle, la transposition des dispositions de l'ANI modifiant les règles d'accès et de financement de la formation des salariés et les dispositions dites de nouvel acte de décentralisation en matière de formation professionnelle. Alors qu'en 2004, une loi de mai redéfinissait les règles en matière de formation des salariés et une loi d'août redéfinissait et élargissait les compétences en matière de formation des demandeurs d'emploi, en 2014 la loi réunit ces deux dimensions. Il y a là une occasion unique pour mieux articuler les compétences et les financements et pour repenser la gouvernance de notre système de formation.

La plupart des dispositions de la loi votée le 5 mars 2014 doit s'appliquer le 1er janvier 2015. Ses modalités de mise en œuvre sont aujourd'hui en cours de définition à travers la publication de décrets d'application, la définition des listes de formation éligibles au CPF et la définition des nouvelles procédures de mise en œuvre.

L'Association des Régions de France a pris une part active aux travaux préparatoires à la loi puis aux réflexions de mise en œuvre dans le cadre du groupe multipartite présidé par Jean-Marie Marx. Elle souhaite, alors que se finalisent les modalités de mise en œuvre de la réforme au cours du dernier trimestre 2014, livrer ses propositions sur la façon dont les Régions envisagent concrètement de décliner sur leurs Territoires la réforme et, en particulier, mettre en œuvre le Compte personnel de formation (CPF). Ces propositions doivent également permettre d'éclairer les modalités « techniques » de mise en œuvre de la réforme, notamment celles qui devront être traduites dans le portail d'informations du compte personnel de formation, géré par la Caisse des Dépôts et dans les nouvelles conventions partenariales à conclure entre acteurs.

Introduction

Les objectifs assignés au compte personnel sont définis dans la loi (article L. 6111-1 du code du travail) : « afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations ».

Le périmètre du CPF est défini de façon large. Il a donc vocation à s'adresser à toutes les personnes occupant un emploi (salarié du privé, agents du public, emploi non salarié, créateur/repreneur d'entreprise, mixité de situation), avec une mise en œuvre progressive et aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'un accompagnement pour définir un projet d'orientation et d'insertion professionnelles : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et/ou suivies par des structures membres du SPE et/ou du SPRO.

Les formations éligibles au CPF sont les formations conduisant au socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont de droit éligibles au CPF et celles qui figureront sur des listes élaborées par les partenaires sociaux : le COPANEF (liste nationale interprofessionnelle), les CPNE (listes nationales de branches), les COPAREF (listes régionales « salariés » et listes régionales « demandeurs d'emploi »¹.

Les modalités de mise en œuvre du Compte personnel de formation, en cours de définition – et notamment la définition de listes de formation éligibles – déterminent largement l'usage que les personnes pourront faire de ce nouveau droit et ont un impact sur les logiques d'action qu'envisagent les différents acteurs et financeurs pour le Compte personnel de formation.

Parmi les choix de mise en œuvre, certains auront directement un impact sur les objectifs assignés au Compte personnel lui-même. Doit-il permettre de compenser l'inégalité d'accès à la formation et rendre possible une deuxième chance pour ceux (salariés et demandeurs d'emploi) qui sont dépourvus d'un 1er niveau de qualification ? Doit-il aussi être un outil au service de la reconversion et de la mobilité ?

Certains auront un impact sur l'offre de service associée. Le niveau de service rendu sera-t-il le même selon les mécanismes de financement envisagés (capitalisation ou abondement) ? Les bénéficiaires disposeront du même niveau de service selon qu'ils disposent d'un CPF doté d'heures d'ores et déjà capitalisées ou d'un CPF « vide » pour lequel ils devront solliciter des abondements complémentaires ? Toute action de formation sera-t-elle demain « estampillée » Compte personnel de formation afin de permettre à son bénéficiaire un accès au bouquet de services associé : accompagnement dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle, Passeport formation ... ?

En conséquence, quelle sera la stratégie d'abondement du CPF par les différents financeurs, en fonction des choix réalisés par les partenaires sociaux en ce qui concerne les objectifs du CPF et les formations éligibles ? Quels seront les partenariats à construire et les nouvelles modalités d'échanges et de contractualisation qui découleront de la mise en œuvre du CPF et du conseil en évolution professionnelle ?

¹ Les listes élaborées par les partenaires sociaux sont issues de quatre sources :

- le RNCP
- l'inventaire
- les CQP (hors RNCP)
- les formations concourant à l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph

Fidèle à son engagement en faveur du décloisonnement des politiques de formation, l'ARF souhaite dépasser les logiques d'action cloisonnées ; elle propose dans cette contribution sa lecture des évolutions en cours, des enjeux qui en découlent pour les Régions et formule des propositions de mise en œuvre du CPF et propose notamment une stratégie d'abondement du CPF pour les Régions.

La présente contribution propose d'aborder les enjeux suivants liés à la mise en place du compte personnel de formation :

1. Le Compte personnel de formation : un dispositif universel qui concerne tous les acteurs et qui doit impulser un changement de logique dans notre système de formation
2. Listes de formations éligibles et objectifs assignés au compte personnel de formation : mobilité et sécurisation des parcours, socle de compétences et de connaissances
3. La mise en place du Passeport Formation en tant que véritable service associé au CPF : une condition de réussite pour le CPF
4. Stratégie d'abondement du Compte personnel de formation
5. Circuits financiers à établir et nouveaux partenariats à conclure

1. Le Compte personnel de formation, un dispositif universel qui concerne tous les acteurs et qui doit impulser un changement de logique dans notre système de formation

Il semble à l'ARF, à la suite des différentes réunions de concertation multipartite, qu'il existe deux lectures possibles du CPF.

1. **Le CPF représente une nouvelle source de financement des actions de formation pour les salariés.**
Il est financé par les partenaires sociaux (contribution de 0,2 % de la masse salariale brute des entreprises, à laquelle s'ajoute une quote-part de la contribution FPSPP) et peut permettre de financer des actions de formation entrant dans les listes définies par les partenaires sociaux. Le CPF serait en quelque sorte du « pouvoir d'achat » pour les salariés dans les échanges avec leur hiérarchie pour co-décider la réalisation d'une action de formation contribuant à développer leurs compétences et leur qualification et ainsi renforcer leur employabilité (grâce à sa vocation certifiante). Il leur permettra également, lorsqu'ils se retrouvent au chômage, de mobiliser les heures qu'ils ont acquises lorsqu'ils étaient salariés et de solliciter des abondements complémentaires si les heures acquises ne suffisent pas ... mais la mobilisation des abondements reste subordonnée à l'accord du financeur. Dans cette approche, ce sont les partenaires sociaux qui sont en 1^{ère} ligne du financement et, par voie de conséquence, de la gouvernance du dispositif. Les abondements restent subordonnés à des décisions prises par d'autres acteurs et ne sont jamais de droit.
2. **Le CPF acte un changement de philosophie plus fort, autour de l'idée d'initiative individuelle en renforçant la capacité des personnes à piloter leur projet de formation.** Il doit permettre à la fois de rendre plus fluide la réalisation des parcours de formation et rendre chaque personne acteur de son parcours professionnel, quel que soit leur statut. Il doit permettre de penser différemment l'accompagnement des personnes et devra rendre plus facile pour les personnes l'accès à l'information et à un conseil sur l'ensemble des questions liées au parcours professionnel. Dans cette approche, la création du CPF devra avoir un impact, produire des effets au-delà de son seul périmètre. Par exemple, l'offre de services associée – et notamment l'accès à un portail en ligne, à un passeport-formation disponible sur un même format et accessible en ligne et à un accompagnement faisant l'objet d'un cahier des charges précis (CEP) – sera-t-elle accessible à tous ? Pourra-t-on faire une formation avec un CPF « vide » et avec un accompagnement de même qualité ? Toute formation a-t-elle vocation demain à être « estampillée » Compte personnel de formation ?

Pour l'ARF, c'est cela l'ambition du compte personnel de formation.

C'est un changement de logique permettant de penser autrement les parcours de formation et de rendre les individus acteurs de leur parcours, en articulation avec les autres dispositions de la loi au service de cette ambition : création du Conseil en évolution professionnelle et du service public régional de formation, introduction du droit d'accéder à une formation professionnelle permettant d'accéder à un 1^{er} niveau de qualification, à la charge de la Région dans le cadre du service public régional de formation² et droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue. A cet égard, l'ARF rappelle que le CPF ne doit pas s'apparenter à un simple « chèque formation individuel », c'est-à-dire obéir à une stricte logique de responsabilisation et de gestion individuelle et qu'il doit donner accès, si la personne le souhaite, à un ensemble de services, assurés par les services publics, dans un cadre collectif, parmi lesquels un droit à un accompagnement.

Dans cette seconde approche, il ne concerne pas seulement les partenaires sociaux qui en financent le socle – les 150 heures de formation que chaque salarié peut capitaliser tous les 7 ans et ½ – mais l'ensemble des financeurs de formation qui sont appelés à abonder le CPF des bénéficiaires.

Et cette précision est importante si l'on souhaite que la réforme produise tous ses effets et notamment celui de favoriser le décloisonnement des politiques de formation et de rendre plus simple pour les bénéficiaires le financement d'actions de formation, sans rupture de prise en charge et en cohérence avec leurs parcours, qui, pour certains d'entre eux – et en particulier pour les moins qualifiés – peuvent nécessiter des besoins de formation qui excèdent les durées maximum de 150 heures financées par les partenaires sociaux.

Pour cela, il est nécessaire de construire des mécanismes de gouvernance qui impliquent – et associent – tous les acteurs.

En effet, les Régions sont susceptibles d'être *invitées* à abonder des actions de formations du CPF pour des demandeurs d'emploi, actions qui devront – par définition – être éligibles et donc inscrites dans les listes établies par les partenaires sociaux (établies au niveau national, régional ou au niveau des branches professionnelles). Ces actions de formation répondront-elles aux priorités établies par les Régions ? Seront-elles différentes ?

Si l'on prend l'exemple du *Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles* défini par les partenaires sociaux dans la délibération du 28 mai 2014, les formations éligibles dans ce cadre correspondent à *un ensemble de connaissances et de compétences devant être apprécié dans un contexte professionnel* et sont définies de façon plus étroite que le socle de base défini par l'ANLCI, le socle de « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie », établi par l'Union européenne³, les socles de formations de base ou « compétences clés » financés par les Régions ou l'Etat ou encore le socle commun de connaissances, de compétences présentant ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire établi par le décret du 11 juillet 2006.

² Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un 1er niveau de qualification. A cette fin, la Région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau IV et enregistré au RNCP » (art. L.6121-2 c. trav.).

³ Recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006]

De la même façon, les listes de formations définies par les partenaires sociaux pourront cibler des actions de formation courtes ou qui ne correspondent pas nécessairement aux priorités régionales (niveau de formation, type de formation ...). Ainsi, aujourd'hui, les régions financent principalement les formations de niveau V (voire IV lorsqu'il s'agit du 1^{er} niveau de qualification exigible pour l'accès à l'emploi dans le secteur considéré) car elles ont pour la plupart d'entre elles choisit de prioriser les publics les plus en difficulté, non pris en charge par la plupart des autres dispositifs de formation. Demain, elles pourront être invitées à abonder le CPF de demandeurs d'emploi pour des formations de niveau IV, III ou même II, alors que cela ne répond pas aux priorités qu'elles ont établies.

Ainsi, les Régions sont susceptibles d'être sollicitées pour le financement de compléments au titre du CPF (d'abondement) directement par les conseillers en charge du CEP pour des actions qu'elles ne finançaient pas jusqu'alors. Dès lors, sous différents aspects, la création du CPF engage donc directement les Régions au plan financier ... alors qu'elles ne maîtrisent pas le processus d'élaboration des listes. En outre, les travaux « techniques » de mise en œuvre du CPF prévoient que les Régions seraient susceptibles d'abonder également le CPF dans le cas où l'action financée au titre du CPF dépasserait un plafond de prise en charge alors même que le demandeur disposerait au titre de son compte du nombre d'heures suffisant pour la formation. Cette hypothèse, non prévue par les textes à ce jour, soulève d'autres questions qui dépassent selon l'ARF le cadre strictement technique.

La question de la façon dont les Régions vont s'appropriier le CPF, la stratégie d'abondement qu'elles vont adopter constitue une question importante qui est nécessairement liée à la cohérence entre les actions financées au titre du CPF (et donc les listes de formation éligibles) et les priorités qu'elles ont établies en Région.

Des tensions pourront naître en régions entre ces différentes priorités et risquent de placer les bénéficiaires et leurs conseillers face à des logiques de financement différentes, si les règles de mise en œuvre ne prennent pas en compte ces enjeux. Ici, la question des logiques d'action retenues par les différents acteurs mais aussi des nouveaux partenariats à construire sont déterminantes.

Fidèle à son engagement en faveur du décroisement des politiques de formation, l'ARF ne souhaite pas attendre et faire le pari que les tensions se résoudront d'elles-mêmes. Elle considère que c'est aujourd'hui, dans les modalités de construction opérationnelle, que beaucoup se joue. Les propositions concrètes qui suivent doivent permettre dépasser les logiques d'action cloisonnées.

2. Listes de formations éligibles et objectifs assignés au Compte personnel de formation

2.1 Le compte personnel vise la sécurisation des parcours et doit permettre de rééquilibrer l'effort de formation

Comme évoqué ci-dessus, la nature des formations qui seront retenues dans les listes de formation définies par les Partenaires sociaux concentre une partie des enjeux et vont éclairer les choix réalisés pour sa mise en œuvre.

En effet, pour l'ARF, le Compte personnel doit permettre ainsi qu'en a fixé l'objectif le Président de la République, un rééquilibrage de l'effort de formation en faveur des demandeurs d'emploi, sachant que les entrées en formation concernent aujourd'hui 20% du nombre moyen de demandeurs d'emploi sur l'année 2011⁴.

En conséquence, parmi les objectifs assignés au Compte personnel figurent les objectifs suivants :

- Rééquilibrer l'effort global de formation afin d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi en formation ;
- Renforcer l'accès à la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux dépourvus d'un 1^{er} niveau de qualification professionnelle reconnue.

Lors des concertations quadripartites, à plusieurs reprises, il a été énoncé que « *le CPF n'a pas vocation à répondre à tout* », qu'il ne substitue pas aux dispositifs existants et en particulier que le CIF demeure comme outil au service de la mobilité des actifs. Bien entendu, tous les dispositifs de formation pré-existants ne disparaissent pas.

Bien entendu, le CIF représente un outil au service de la mobilité.

Toutefois, le CIF n'est pas ouvert aux demandeurs d'emploi et la question de l'usage du CPF comme outil au service de la sécurisation des parcours et des reconversions constitue selon l'ARF un enjeu important, en écho aux ambitions portées par les négociateurs de l'ANI et affirmées par le Ministre de l'emploi en décembre 2013⁵ :

1. *Les demandeurs d'emploi et les salariés les plus fragiles, car les moins qualifiés, bénéficieront davantage de la formation, grâce notamment à un financement d'un peu moins d'un milliard d'euros par an pour les demandeurs d'emploi (900 millions, contre environ 600 millions aujourd'hui), à quoi s'ajoutent des financements au titre de la professionnalisation. L'argent de la formation professionnelle ira davantage vers ceux qui en ont le plus besoin. Un effort est fait notamment pour les salariés des petites entreprises, tout en ouvrant aux autres salariés de plus*

⁴ Source : annexe à la loi de Finances pour 2014, page 123.

⁵ Communiqué du Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social du 14 décembre 2013 (extrait).

<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/communiqués,2138/accord-sur-la-formation,17286.html>

grandes possibilités d'accès à la qualification. C'est une réponse à l'urgence de la situation, un correctif à l'un des défauts du système actuel maintes fois dénoncé.

- 2. Le Compte Personnel de Formation (CPF) sera doté d'environ 1,2 milliard d'euros par an (contre environ 200 millions pour le Droit Individuel à la Formation), et deviendra un outil majeur pour le droit à la formation. Chaque salarié disposera à partir de 2015 d'un véritable accès à une formation qualifiante qui lui permettra de progresser dans son emploi et sa carrière. Ce compte personnel sera entièrement portable tout au long de la vie professionnelle (contrairement au DIF), alimenté jusqu'à 150 heures (+30% par rapport au DIF) qui pourront être complétées par l'employeur ou les pouvoirs publics, ou par le futur compte personnel de prévention de la pénibilité. C'est un pas de géant pour la sécurisation des parcours et la simplification de la formation professionnelle. C'est une grande réforme, porteuse d'avenir.*

Pour l'ARF, le CPF, dans sa philosophie et dans ses modalités de mise en œuvre, doit viser la sécurisation des parcours et notamment, lorsque cela s'avère nécessaire, permettre de favoriser la reconversion, ce qui peut impliquer des parcours longs. L'enjeu n'est effectivement pas de substituer le CPF à tout ce qui existe mais de préserver et traduire l'innovation qu'il propose.

2.2 Le Compte personnel vise également la reconversion et doit permettre des mobilités géographiques ou sectorielles

L'enjeu de reconversion des personnes constitue également pour l'ARF une question importante, qui suppose de permettre à un stagiaire de réaliser une formation éventuellement délivrée dans une autre Région ou proposée dans un autre secteur professionnel. La question des formations interrégionales illustre une partie des difficultés posées à l'occasion de la mise en œuvre du Compte et constitue un bon révélateur de ce qui se dessine.

En effet, si les formations aux métiers largement répandus font l'objet, à juste titre, d'une commande dans chacune des Régions dans une logique de proximité, conformément aux compétences que la Région a reçues de la loi (à partir de « *l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional* »)⁶, certaines formations préparant aux métiers plus rares ou requérant des plateaux techniques lourds et coûteux qui appellent une optimisation d'occupation, peuvent relever d'une approche différente et nécessiter de prendre en compte, au-delà des besoins d'un territoire, les besoins d'emploi sur l'ensemble du territoire national.

Dès lors, certaines formations que désireraient suivre les futurs titulaires du CPF peuvent ne pas être dispensées dans leur Région d'origine et cela pour plusieurs raisons :

- Formations nécessitant un équipement lourd supposant une mutualisation des financements et dès lors implantées seulement dans quelques régions ;
- Formations à faible flux pour des emplois de niche ou formations dont le besoin de recrutement est insuffisant en Région mais dont le taux de tension au niveau national est important ;
- Formations répondant à des projets à dimension nationale, par exemple filières d'avenir ou permettant d'accompagner la transition écologique.

L'ARF se félicite que le décret d'application du CPF ait prévu un mécanisme de prise en compte des mobilités inter-régionales : « *Afin de faciliter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, chaque COPAREF peut décider d'inscrire sur la liste régionale des formations éligibles au CPF les formations figurant sur la liste élaborée par les COPAREF d'autres régions [...] dès lors que ces formations ne figurent pas sur la liste arrêtée par le COPANEF* ». Elle se félicite également que le texte prévoit que l'application de cette disposition fera l'objet d'un suivi au sein du CNEFOP.

Cette solution rend les modalités de mise en œuvre plus simples que celle qui supposait de réunir deux conditions : que la formation ne figure pas sur la liste arrêtée par le COPANEF et que le projet d'évolution professionnelle du demandeur d'emploi implique une mobilité géographique en dehors de sa région de domiciliation⁷, ce qui supposait un examen au cas par cas et rendait dès lors la mise en œuvre effective quasi impossible.

⁶ Article L. 214-13 C.Educ : I.-Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.

⁷ Une précédente version du projet de texte prévoyait que "le Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié peut décider que celui-ci

Toutefois, cette modalité – certes plus simple – suppose néanmoins que le COPAREF de la région ait décidé d'inscrire sur la liste régionale les formations figurant sur la liste élaborée par les autres COPAREF ne figurant pas sur la liste arrêtée par le COPANEF. Comment pourront-ils traduire cette faculté qui leur est ouverte ? Sur la base de quelles informations ? Transmises par qui ? Les COPAREF pourront-ils prévoir une forme d'automatisme ? S'ils ne le font pas, la situation sera inchangée ou devra faire l'objet de décisions au cas par cas, difficilement compatibles avec les projets des personnes et engendreront, dans le meilleur des cas, des délais d'attente importants.

Ces difficultés sont bien réelles et auront des conséquences très concrètes sur les bénéficiaires.

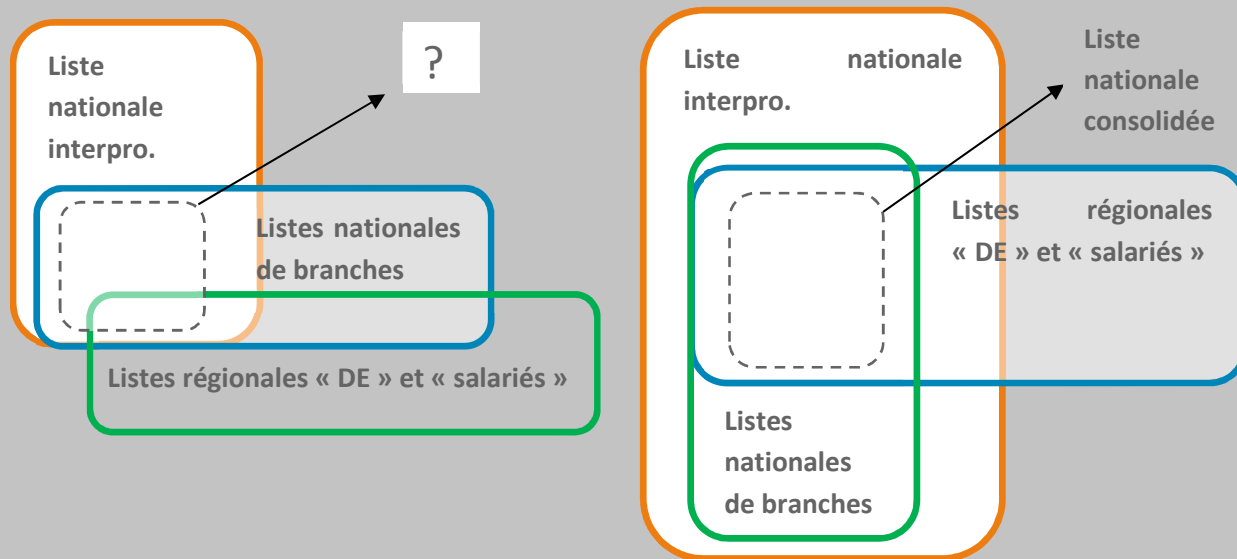
Rappelons que l'ARF avait plaidé pour que les modalités de définition des actions de formation éligibles au titre du Compte personnel ne renvoient pas à la logique de listes qui – par définition – engendrent des risques d'exclusion de certains projets. Certes, il ne s'agit pas ici de refaire les débats. La loi et les décrets d'application ont précisé le cadre juridique et les modalités d'établissement des listes de formation éligibles. Dont acte. Dès lors, c'est donc la façon dont la liste nationale va être établie qui pourra permettre d'apporter des solutions concrètes et facilitantes pour les bénéficiaires ... et leurs conseillers.

En conséquence, l'ARF propose que la liste nationale CPF concentre – consolide en quelque sorte – toutes les listes de formation de branche et également les listes régionales, permettant ainsi de favoriser les éventuelles mobilités géographiques ou professionnelles, souhaitées par les bénéficiaires.

Il s'agit d'une des options formulées par l'IGAS que l'ARF propose d'élargir aux formations régionales.

Schéma proposé par l'IGAS :

Schéma amendé, proposé par l'ARF :



Cette approche permettrait de favoriser et de prendre en compte les mobilités géographiques ou sectorielles, de financer des actions au service de la reconversion et permettrait également de prendre en compte les métiers et les compétences transversales.

peut mobiliser, dans le cadre de son CPF, une formation relevant d'une liste élaborée par le COPAREF d'une région différente de celle de sa domiciliation, dès lors que cette formation ne figure pas sur la liste arrêtée par le COPANEF et que le projet d'évolution professionnelle du demandeur d'emploi implique une mobilité géographique en dehors de sa région de domiciliation".

2.3 Le Socle de connaissances et de compétences constitue également un enjeu important pour l'ARF

Les Régions sont aujourd'hui très présentes sur le financement des actions d'acquisition des compétences clés. Ces actions représentent aujourd'hui en Régions une part importante du budget qu'elles consacrent à la formation professionnelle. En outre, la loi du 5 mars 2014, dans son volet dédié à la gouvernance régionale, acte un élargissement des compétences régionales à la lutte contre l'illettrisme. Cette compétence inclut la prévention contre l'illettrisme et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. En conséquence, les Régions vont devoir repenser leurs programmes régionaux de formation afin d'y intégrer la lutte contre l'illettrisme qui étaient jusque-là des compétences étatiques et elles devront également penser et définir les modalités de financement et d'organisation de la formation de ces publics (par exemple, sous l'angle de l'articulation des programmes, des modalités d'ingénierie pédagogique, de la territorialisation de l'offre de formation...

En outre, le fait que la loi, suite à un amendement parlementaire, ait prévu de rendre éligibles de droit au CPF les actions de formation conduisant au socle de connaissances et de compétences constitue un acte important pour renforcer l'accès à tous aux premiers savoirs.

Dans ce contexte, la définition du socle commun de connaissances et de compétences revêt un caractère très stratégique pour les Régions.

Or, la délibération des partenaires sociaux adoptée le 28 mai 2014 centre le socle commun sur les « connaissances et compétences devant être appréciées dans un contexte professionnel » et traduit une approche plus restrictive que le socle de base défini par l'ANLCI, le socle de « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie », établi par l'Union européenne⁸, les socles de formations de base ou « compétences clés » financés par les Régions ou l'Etat ou encore le socle commun de connaissances, de compétences présentant ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire établi par le décret du 11 juillet 2006.

En outre, l'ARF réaffirme son regret que les Régions n'aient été consultées ou impliquées dans la définition du socle alors qu'elles ont au sens de la loi une compétence majeure en la matière.

L'ARF propose dès lors :

1. que le socle commun de connaissances et de compétences qui doit faire l'objet d'un décret d'application puisse être élargi pour prendre en compte l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel européen ;
2. d'ouvrir avec les partenaires sociaux un chantier technique visant à modulariser et à construire une approche certifiante pour le socle commun ainsi défini par décret.

⁸ Recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006]

3. Une condition de réussite du CPF : la mise en place du *Passeport Orientation Formation* en tant que véritable service associé

La loi prévoit (nouvel Article L6315-2) que toute personne dispose d'un Passeport orientation et formation. Un modèle de Passeport est mis à la disposition des personnes, recensant :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle Emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Pour l'ARF, le Passeport Formation constitue une des conditions de réussite du CPF, il en constitue un service associé permettant à chaque personne de pouvoir stocker des données, télécharger des outils et synthétisant les étapes de son parcours.

L'ARF s'étonne que, parmi les hypothèses de déploiement du Passeport Orientation Formation, figure une hypothèse de mise en œuvre qui se résumerait à un document PDF téléchargeable, rempli par l'utilisateur, ce qui ne correspond plus à l'esprit du Passeport Orientation Formation, véritable service associé au CPF.

L'ARF propose comme option de mise en place un Passeport qui soit relativement élaboré et évolutif pouvant inclure la VAE, l'orientation, pouvant intégrer des vidéos des réalisations, proposant le stockage de documents ... et qui aille donc au-delà d'une simple trame de document que chacun télécharge pour le remplir. Cette option s'appuie sur les expériences de Passeport formation déployées dans plusieurs Régions.

L'option retenue par l'ARF est la suivante :

- Mettre à disposition des services autour du concept de « passeport orientation, emploi, formation » qu'autorise le Web : CV modulable, stockage de documents souvent réclamés, production multimédia, aide à la définition de son projet, ...) (option que tous les passeports régionaux ont adoptée).
- Cela ne se fera pas en une fois évidemment, c'est la raison pour laquelle l'ARF propose la mise en place d'une logique projet, initialisée autour d'un premier socle de services et qui se complète / s'enrichisse au fur et à mesure.

Le tableau présenté page suivante présente les fonctionnalités que le Passeport Orientation Formation doit comporter, selon l'ARF.

<u>Fonctionnalités</u>	Futur passeport d'orientation, de formation et de compétences du SI CPF
Modalités d'affichage et de saisie	
Possibilité de saisie à l'écran	Oui
Présence de champs obligatoires de saisie	Oui
Possibilité de masquer les champs vierges lors de l'impression	Oui
Présence de cases à cocher + Listes déroulantes	oui
Possibilité de déléguer la consultation et/ou la saisie à une tierce personne sur le site	A priori non
Orientées services (accessibilité, contenu, gestion de compte ...)	
Accessibilité sécurisée / création d'un espace personnel	oui
Gestion des comptes	oui
Possibilité de retracer son parcours	oui
Possibilité de décrire ses compétences	oui
Générer des CVs selon différents formats	oui
Impression	Oui / modulable
Orientées Offres de Services	
Présence de liens renvoyant vers les réseaux sociaux (viadeo, ...)	oui
Possibilité d'interopérabilité avec l'environnement institutionnel	oui
Possibilité de remonter les statistiques d'utilisation de son passeport	?
Possibilité d'envoi de mails avec pièces jointes directement via le passeport	oui
Editeurs de sites Web	Oui Plus tard
Présence d'un annuaire des passeports	?
Possibilité de capitalisation / Stockage de documents	oui
Accompagnement à la saisie de l'utilisateur	Dans la limite du possible
Possibilité de saisir son projet professionnel cible	oui
Possibilité pour l'utilisateur de s'auto évaluer	Oui plus tard

➔ Cette option suppose que la Caisse des dépôts (CDC) soit dans une logique de projet sur le sujet, avec l'enrichissement du passeport dans les prochaines années avec de nouveaux services, une logique de transférabilité entre l'Education Nationale et le niveau régional, l'interopérabilité avec les passeports régionaux existants... Ce point est central pour l'ARF.

4. Une stratégie d'abondement pour les Régions

En matière d'abondement, la loi prévoit (article L. 6323-1) que « lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation »⁹. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- Le titulaire du compte lui-même ;
- Un OPCA ou un OPACIF ;
- La CNAV qui assure la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, dès que son bénéficiaire en a exprimé la demande ;
- L'Etat ;
- Les régions ;
- Pôle Emploi.

On le sait, pour certains publics, la mobilisation d'abondements sera indispensable pour la réalisation du parcours de formation souhaitées, le plafond de 150 heures ne suffisant pas pour financer une formation longue, qualifiante.

Bien entendu, la loi prévoit que le FPSPP refinancera à la Région concernée la quote-part du CPF du demandeur. Encore faudra-t-il que le demandeur dispose d'un CPF doté d'heures, ce qui ne sera pas le cas, loin s'en faut, de tous les publics (citons par exemple les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, les demandeurs d'emploi longue durée ou simplement des demandeurs d'emploi ayant enchaîné période d'activité et de chômage et disposant au final d'un très faible nombre d'heures dans leur compte). En outre, comme évoqué ci-dessus, les Régions seront susceptibles d'être sollicitées en abondement par les conseillers en charge du CEP pour des actions qu'elles ne finançaient pas du tout jusqu'alors (en raison du niveau de qualification notamment). Enfin, la quote-part financée par le FPSPP représente au final une part assez faible du volume total de la formation : rappelons que la durée d'une formation qualifiante est de 450 h au minimum et, pour un diplôme, se situe entre 1.600 et 1.800 heures. Enfin, le refinancement par le FPSPP se fera-t-il à enveloppe ouverte ou fermée ? La question n'est pas neutre et, là encore, est susceptible d'avoir un impact financier non négligeable pour les Régions.

⁹ Article L. 6323-1 code du travail :

I. — Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21.

II. — Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

1° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

2° Son titulaire lui-même ;

3° Un organisme collecteur paritaire agréé ;

4° Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;

5° L'organisme mentionné à l'article L. 4162-11, chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

6° L'Etat ;

7° Les régions ;

8° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.

III. — Un décret précise les conditions dans lesquelles le compte personnel de formation des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles fait l'objet d'abondements en heures complémentaires.

Quelles sont dès lors les options ouvertes aux Régions en matière d'abondement du CPF ?

- Doivent-elles subordonner l'accord sur l'abondement du CPF à la compatibilité de l'action envisagée avec les priorités régionales en matière de formation et ne financer en abondement que les actions répondant aux priorités régionales ? Cela signifierait un examen au cas par cas pour chaque dossier au sein de chaque Région (dans des processus et procédures à définir) et aurait des conséquences sur le délai de traitement des dossiers.
- Doivent-elles privilégier une approche plus globale et accepter de façon automatique toute action entrant dans les actions du PRF de la Région et réserver les examens au cas par cas des dossiers n'entrant pas dans les actions du PRF ?
- Faut-il prévoir en complément la mise en place du « *cadre collectif propre à chaque région, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement* », prévu dans le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle¹⁰ (arrêté du 16 juillet 2014) afin d'identifier en commun les solutions de financement ou de partage de financement. En effet, de nombreux rapports évoquent la nécessité de définir des lieux de décisions partagées permettant de mieux croiser les politiques de formation. Nombreux sont les travaux à avoir pointé l'absence des lieux permettant de construire *ensemble* des solutions concrètes au niveau des Territoires et autorisant un certain « accommodement » des règles de prise en charge. La mise en place du CPF peut fournir l'occasion d'instaurer sinon des « conférences des financeurs » dont le terme est aujourd'hui galvaudé du moins un cadre multipartenarial en Région permettant d'examiner les demandes individuelles de formation non prises en charge dans le cadre des dispositifs collectifs existants et d'articuler les programmes et commandes de formation. Le nouveau CREFOP pourrait devenir ce cadre multipartite **de décision sur des abondements complémentaires ou hors actions collectives dans l'optique de simplifier – pour la personne mais également pour les conseillers en charge de l'appuyer dans son projet – la recherche de solutions**. Alors qu'aujourd'hui le conseiller doit se tourner vers différents financeurs sans garantie de succès, cette instance pourrait examiner les demandes et formuler des propositions de financement ou de cofinancement. Elle pourrait également être un cadre d'articulation de la commande de formation et un espace d'échanges sur les programmes et commandes de formation.

¹⁰ Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail) :

Lorsque le plan d'actions, co-construit par le bénéficiaire et son conseiller, prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (ex. : une formation, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire), le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés à son projet et à sa situation, et, le cas échéant, alerte au sein de son organisme, afin que soient mobilisés les acteurs et les dispositifs existants, le cas échéant dans un cadre collectif propre à chaque région, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement.

A ce titre, le conseiller :

- identifie les financeurs potentiels, y compris dans le cas d'un projet de formation mobilisant le compte personnel de formation ;
- vérifie les critères d'éligibilité et les conditions de recevabilité financières ;
- prend contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs afin soit d'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, soit de diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire

Pour le dire autrement, les Régions seront-elles frileuses, dans le financement des dossiers, et centrées vers les seuls publics pour lesquelles elles ont reçu compétence ou pourront-elles être ouvertes dans les approches car assurées que chacun des acteurs prend sa part dans le décloisonnement des politiques de formation ? Rappelons à cet égard que les Régions financent aujourd'hui des actions de formation destinées aux salariés, dans une approche volontariste (c'est-à-dire alors que cela ne relève pas la compétence qu'elles ont reçues de la loi), afin justement d'apporter des solutions à des publics salariés fragilisés. Le maintien de tels financements suppose que l'équilibre général de la réforme soit respecté et que les décisions de financement puissent être prises au plus près des besoins, c'est-à-dire au niveau des territoires.

Les propositions qui suivent s'entendent comme un tout et supposent de repenser en profondeur la gouvernance de la formation : stratégie d'abondement par les Régions, mise en place du cadre collectif associant tous les financeurs en régions permettant la finalisation des projet formation en cas d'insuffisance de financement, traduction effective du droit à une durée complémentaire de formation qualifiante au sein de l'Education nationale et mise en place d'un exercice partagé d'identification des besoins de formation en régions, impliquant tous les acteurs et évitant de doubler les diagnostics.

4.1 Une stratégie commune d'abondement du CPF par les Régions, autour de la mise en place d'un *Pass régional 1^{ère} Qualification*

Les questions sur les logiques d'abondement du CPF par les Régions ont été récurrentes lors des dernières réunions du groupe multipartite. Les différents partenaires – en particulier les partenaires sociaux – ont interrogé l'ARF sur la stratégie que les Régions vont adopter pour la mobilisation du CPF et sur les modalités d'abondement qu'elles souhaitent retenir.

L'ARF a décidé de définir un ensemble de règles communes qui s'apparentent à un « tronc commun » de mise en œuvre pour l'abondement du CPF et qu'elles souhaitent faire converger vers un « Pass Régional 1^{ère} Qualification ». Ces règles « tronc commun » seront déclinées dans chaque Région de façon spécifique, selon les choix stratégiques, économiques et politiques des Régions et selon les priorités qu'elles ont définies.

Rappelons que l'ARF dans sa contribution du 12 novembre 2013 définissait les modalités de mise en œuvre suivante :

Pour l'ARF, l'enjeu est de construire un continuum de droits auquel elle propose de prendre sa part, avec les autres acteurs. Ce continuum de droits pourrait reposer sur les mécanismes suivants :

- *Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante professionnelle reconnue et droit au retour au sein de l'Education nationale pour les moins de 26 ans*
- *La mise en place d'un Pass régional 1^{ère} qualification pour tous les demandeurs d'emploi ne disposant pas d'un 1^{er} niveau de qualification professionnelle reconnue ... qui pose l'enjeu de permettre aux Régions de développer leurs programmes qualifiants (notamment par le transfert des achats collectifs de Pôle Emploi)*
- *La mobilisation des dispositifs pilotés par les partenaires sociaux : CSP, CIF CDD, POE collective ...*
- *La mise en place, sous l'autorité de la Région d'une « Conférence des financeurs » pour examiner les dossiers qui ne peuvent être traités par les réponses collectives.*

L'ARF propose, dans la continuité de la contribution du 12 novembre 2013, de converger vers un cadre commun à toutes les Régions d'abondement du CPF, autour des modalités suivantes :

- Rendre de droit pour les demandeurs d'emploi les demandes d'abondement au titre du CPF correspondant aux actions financées dans le PRF de la Région (les règles d'accès au PRF s'appliquent dans ce cadre), dès lors que les autres solutions de financement n'auront pas pu être mobilisées (CSP, CIF CDD, POE collective ou aides individuelles financées Pôle Emploi). Ce droit sera décliné dans toutes les Régions et a vocation à converger autour d'une dénomination commune : **Pass régional 1^{ère} Qualification** ;
- Proposer aux partenaires de la Région (partenaires sociaux, Pôle Emploi, Agefiph ...) la création du cadre collectif, permettant la finalisation du projet en cas de défaut ou d'insuffisance de financement, à réunir selon une périodicité et des procédures à définir dans chaque Région, notamment pour les salariés fragiles ou précaires, salariés à temps partiels ... ;
- Prévoir que toute demande de financement ou d'abondement supplémentaire doit faire l'objet d'une décision de la Région. Il en est ainsi des demandes de financement ne correspondant pas aux priorités régionales établies dans le PRF (qui seront en toute hypothèse réservées à un examen au cas par cas, dossier / dossier) et de toute demande d'abondement d'actions de formation destinées à d'autres publics que le public demandeurs d'emploi pour lequel la Région a compétence. Il en est également ainsi, bien entendu, des décisions de financement d'actions de formation au-delà d'un éventuel plafond de prise en charge. L'ARF rappelle à cet égard que la loi ne prévoit pas la définition de plafond de prise en charge (coût horaire) et qu'en tout état de cause, elle ne pourra être appelée en complément sur la partie du CPF relevant du principe de capitalisation (qui relève du financement des partenaires sociaux).

En conséquence, les Régions vont conduire les travaux suivants, appuyé par l'ARF, sur le volet technique :

- Formaliser au sein de la chaque Région les modalités de formalisation de l'abondement au titre du CPF distinguant les situations d'automaticité et les situations faisant l'objet de décisions au cas par cas et de les faire adopter par l'instance régionale ;
- Décider de la mise en place du cadre collectif associant les autres financeurs, définir ses membres associés, ses objectifs et ses modalités de fonctionnement, notamment pour les salariés fragiles ou précaires, salariés à temps partiels ... ;
- Décider de la possible mise en place, dans les Régions n'en disposant pas, d'actions individuelles ou de la création de « chèques formation » et définir les modalités d'examen des dossiers (process / procédures) ;
- Prévoir, dans le cadre de chèques individuels Région ou de toutes autres décisions hors PRF, les modalités de délégation internes à la Région permettant la réactivité de la décision ;
- Prévoir les modalités de mise en œuvre de ces principes par les opérateurs du CEP et conclure des conventions avec les opérateurs du CEP portant sur l'examen des demandes de financement définissant avec précision les différents cas de figure ;
- Prévoir la négociation et la signature d'une convention cadre tripartite ARF – Pôle emploi – FPSPP sur les circuits financiers à prévoir sur le CPF. En effet, les opérateurs du CEP (et notamment Pôle emploi) devront tracer les échanges de données aux différentes étapes du processus des financeurs et réaliser le reporting des abondements consentis par les Régions dans le SI CPF, géré par la caisse des Dépôts (CDC), afin de permettre notamment la remontée des informations au FPSPP. Cette convention nationale pourra ensuite être déclinée en convention régionale signée dans chaque Région. Une convention identique devra être signée avec les Missions locales et les Cap emploi.

4.2 La traduction effective du droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, dans le cadre de l'Education nationale

En ce qui concerne le public Jeunes, la loi du 8 juillet 2013, complétée par la loi du 5 mars 2014¹¹ consacrent un *droit à une durée complémentaire de formation qualifiante professionnelle reconnue et un droit au retour au sein de l'Education nationale pour les moins de 26 ans*

Les deux lois renvoient à un décret la traduction des modalités de mise en œuvre de ce droit au retour dans l'Education nationale. L'ARF et le Ministère de l'Education nationale avaient présenté lors des travaux du groupe multipartite un texte proposant les modalités de mise en œuvre de ce droit (ouvert aux jeunes ne disposant pas d'un 1^{er} niveau de qualification professionnelle reconnue jusqu'à 25 ans révolus)

Le projet de décret d'application prévoit (nouvel article D. 122-3-6 du code de l'éducation) que :

" Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail et de la formation qualifiante qui pourrait dans ce cadre lui être proposée sous statut de stagiaire de la formation continue ou de salarié, tout jeune âgé de seize à vingt-cinq ans sortant du système éducatif sans posséder un diplôme, titre ou certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles peut bénéficier, à sa demande, d'une formation professionnelle dans le cadre scolaire qui a pour objet de lui permettre d'acquérir un diplôme, un titre ou un certificat inscrit à ce répertoire. L'accueil dans une formation professionnelle dispensée sous statut scolaire ou sous statut d'étudiant s'effectue dans la limite des places disponibles".

Pour traduire ce nouveau droit, l'ARF demande la définition de modalités de mise en œuvre concrètes permettant de rendre effective cette nouvelle modalité d'accès à la formation initiale, dans le cadre scolaire, en déclinaison du décret d'application.

Ces modalités, à définir par voie de circulaire, devront préciser la procédure applicable dans les Académies, et notamment :

- **Prévoir les modalités de mise en visibilité en Région des places disponibles dans les lycées professionnels** pour s'assurer de la mise en œuvre effective du droit. L'ARF demande **la mise en visibilité par les académies, au plus tard le 15 octobre de chaque année, des places disponibles dans les lycées professionnels.**
- **Prévoir la définition de modalités pédagogiques adaptées**, la prise en compte des acquis des jeunes et l'organisation des temps de formation pensés en conséquence (par exemple concentration des enseignements généraux le matin ?).

Ces modalités seront évoquées par l'ARF lors de la réunion technique programmée sur ce sujet le 1^{er} octobre avec les Ministères concernés.

¹¹ La loi du 5 mars 2014 prévoit que la durée de formation qualifiante dont bénéficie le jeune sorti sans qualification est mentionnée dans son CPF (art. L.6323-7 c. trav.)

4.3 Partager l'exercice de définition des besoins de formation en régions, avec les partenaires sociaux et éviter de doubler

La création du CPF et les modalités d'établissement des listes de formation éligibles renvoient à des enjeux d'identification des besoins d'emploi, de compétences et de qualification.

Comment les futurs COPAREF qui vont devoir établir la liste de formations éligibles au CPF dans leur région, vont-ils conduire ces travaux ? Va-t-on assister à un travail *parallèle* d'identification des besoins de formation, par les partenaires sociaux en Région ? Cet exercice parallèle a-t-il du sens, alors que ce travail d'identification des besoins d'emploi, de compétences et de qualification existe déjà en Régions ?

En effet, dans le cadre de la compétence qu'elles ont reçues de la loi, les Régions définissent leur programmation régionale (leur Programme régional de formation / PRF) sur la base d'une analyse des besoins d'emploi, de compétences ; ce travail associe les partenaires sociaux et en particulier les branches professionnelles.

Ne faut-il pas plutôt conduire ce travail en commun ?

Consciente que la mise en œuvre de la Réforme impose à l'ensemble des acteurs de renforcer l'exercice d'analyse collective des besoins d'emploi et de formation et de s'accorder sur le diagnostic, l'ARF propose donc à ses partenaires de définir un cadre méthodologique permettant de produire et de partager ce diagnostic régional (quantifier les phénomènes, identifier les secteurs sur lesquels les tensions peuvent être identifiées et pour lesquelles la formation constitue la réponse la plus pertinente).

Plusieurs sources et plusieurs partenaires peuvent contribuer à cette étape déterminante :

- les données produites par le niveau national par les différents outils de la COPANEF : COC et observatoires
- l'expertise et l'analyse de Pôle Emploi par zone emploi formation relative aux recrutements et offres d'emploi
- Les travaux conduits dans les Régions (avec le rectorat) dans le cadre des CPRDFP (intégrant les enjeux liés à la carte scolaire -et de l'apprentissage - et ceux inscrits dans les schémas régionaux de développement économique) engagés dans un cadre concerté notamment avec les branches professionnelles, tant au niveau régional que local,
- ainsi que l'ensemble des contributions apportées par l'Etat, les Régions, les partenaires sociaux au sein des OREF

Le croisement de ces données doivent permettre d'avoir des diagnostics par secteur globaux sur la question des ressources humaines et l'articulation des différentes voies de formation.

Ce diagnostic consolidé permettra de disposer d'une base de discussion permettant de prendre des décisions s'agissant des programmations. Ce diagnostic doit être complété d'informations sur la réalité des publics dont collectivement nous avons la responsabilité : salariés et demandeurs d'emploi.

Dès lors, l'ARF propose à ses partenaires de construire un nouvel équilibre en Région autour de l'identification des besoins de formation et de la définition de programmes et listes de formation :

- une meilleure implication des partenaires sociaux dans l'exercice de définition des besoins de formation, préalable à la définition des Programmes régionaux de formation (PRF), dans le cadre du futur CPRDOFP par exemple
- en contrepartie de la prise en compte – automatique et complète – du PRF dans la constitution de la liste régionale de CPF.

Cela permettrait d'éviter de produire plusieurs fois le même travail d'identification des besoins d'emploi et de formation et de faire converger les différents documents programmatiques en Région, en complémentarité : la liste régionale CPF, le futur CPROFP, le PRF, le schéma de l'apprentissage ...

En effet, est-il réellement envisageable – c'est-à-dire souhaitable, pertinent et efficient – de doubler le travail déjà effectué en Région par les différents acteurs et opérateurs qui réalisent un travail de diagnostic et de production de données sur l'emploi, les besoins de compétences et de qualification et sur les besoins de formation ?

Ne faut-il pas plutôt mettre ces approches en commun et être plus exigeant – ensemble – sur les diagnostics à produire ? Le futur CPRDOFP offre à cet égard une opportunité nouvelle que l'ARF propose de saisir.

Les Carif-Oref pourraient demain jouer un rôle en la matière, avec l'appui des Observatoires de branche. Ils pourraient également, au-delà de leur rôle de producteur / assembleur des données nécessaires à cet exercice, jouer un rôle de facilitateur et de mise en commun des données ?

Dès lors, l'ARF propose :

- que, pour 2015, les listes régionales de formation éligibles au CPF, définies par le COPANEF, reprennent de façon automatique et complète le PRF de la Région et intègrent la possibilité de mobiliser le cas échéant une action de formation délivrée dans une autre Région ;
- qu'à partir de 2016, un exercice renouvelé d'identification des besoins d'emploi, de qualifications et de compétences et des besoins de formation qui en découlent puisse se construire, dans le cadre des nouveaux CPRDFOP, permettant de faire converger les différents documents programmatiques en Région (c'est-à-dire de les construire en complémentarité) : la liste régionale CPF, le futur CPROFP, le PRF, le schéma de l'apprentissage ...

L'ARF souhaite également que la possibilité d'adaptation et de réactivité soit préservée dans la confection des listes CPF. Cela pose la question de la temporalité. L'ARF souhaite que les COPAREF puissent prévoir une capacité d'adaptation de la liste régionale, en cas de besoins, plusieurs fois dans l'année, notamment dans l'hypothèse où des besoins non prévus de formation émergeraient.

5. Des circuits financiers à établir et de nouveaux partenariats à conclure

Un certain nombre de questions d'ordre stratégique-technique se posent alors que se construisent les modalités de mise en œuvre du CPF. La DGEFP en a recensé certaines, en complément de celles que l'ARF et les Régions impliquées dans les réunions des Groupes Métiers CPF organisées par la DGEFP avaient déjà et déjà identifiées.

L'ARF propose, à partir des hypothèses de déploiement évoquées ci-dessus, les modalités de gestion suivantes.

5.1 Gestion des circuits financiers dans l'hypothèse de l'abondement du CPF par la Région

Questions posées par la DGEFP :

- 1. Comment les Régions vont-elles formaliser l'accord donné pour l'abondement ? Vont-elles déléguer ce rôle aux membres du CEP, charge à eux d'informer le SI CPF ou garderont-elles la main sur la décision sans déléguer aux membres du CPF ? La solution sera-t-elle identique dans toutes les situations et toutes les Régions ?*
- 2. Dans le cas où les conseils régionaux auront abondé des comptes CPF à 0, en particulier pour les jeunes sans qualification, comment et sur quels critères ces abondements d'un conseil régional se feront-ils ? Comment se feront les échanges d'information avec le SI CPF pour ces projets de formation à chacune des étapes du processus ?*
- 3. Faut-il prévoir des accrochages entre le SI CPF et les Régions (tracer les échanges de données aux différentes étapes du processus des financeurs) ?*

5.1.1 Solution privilégiée par l'ARF

- ➔ Il est proposé de décorrélérer les SI des Régions et le SI CPF et de privilégier (au moins dans un 1^{er} temps) le fait que ce soient les opérateurs CEP qui inter-agissent avec le SI du CPF. Les accroches se feront entre le SI des acteurs du CEP et le SI CPF géré par la Caisse des Dépôts.
- ➔ Les acteurs du CEP agiront sur délégation de la Région qui devra signer avec eux une convention précisant leurs missions et le cadre d'intervention retenu par la Région dans le cadre du CPF.

5.1.2 Des mécanismes de reporting à prévoir pour permettre le suivi par la Région

1. Envisager un reporting mensuel (ou trimestriel ?) de la part des opérateurs du CEP vers la Région
2. En ce qui concerne l'accès au SI CPF, prévoir que les Régions peuvent :
 - accéder à l'ensemble des informations du SI qui concernent leur public en lecture seule
 - produire des statistiques et réaliser des extractions

5.2 Tous les opérateurs CEP seront-ils en capacité d'assurer l'interface avec le SI et le reporting ?

Pour les opérateurs du CEP visés par la loi du 5 mars 2014, il s'agit de missions qui découlent directement de la loi et qui s'imposent à ces opérateurs.

- Pour Pôle Emploi, on peut faire l'hypothèse que le déploiement est en cours car Pôle Emploi est dans le même temps financeur de formation.
- Pour les Missions locales et Cap emploi qui ne sont pas financeurs de formation, la DGEFP devra s'assurer des modalités de mise en place et de déploiement :
 - Missions locales ? → il faudra prévoir un développement de Parcours 3 / I-Milo. A voir avec la DGEFP
 - Cap emploi ?
- Pour les autres opérateurs du CEP **qui seront désignés par la Région**, la responsabilité incombe en revanche à la Région qui devra s'assurer que l'opérateur désigné est bien capable de réaliser les interfaces avec le SI du CPF et de produire tous les reporting. *Il s'agit d'un point de vigilance important au moment où les Régions souhaiteront désigner d'autres opérateurs en charge du CEP.*

5.2.1 Quel sera le mécanisme en matière de service fait ?

Question posée par la DGEFP : Dans le cadre des abondements, plusieurs financeurs seront impliqués. Comment dès lors, organiser la **vérification du service fait sur ces projets de formation, après que le conseil régional a payé l'organisme de formation ?**

Solution proposée par l'ARF :

Dans le cadre d'un CPF ayant fait l'objet d'un abondement par la Région → Le contrôle de service fait assuré par la Région, comme dans le cadre de son PRF. Le FPSPP délègue en quelque sorte dans ce cadre le Contrôle de service fait à la Région qui pourra, lorsqu'elle justifie (a priori ou a posteriori) de la réalité des dépenses au FPSPP, justifier de la réalisation de ce contrôle auprès du FPSPP.

5.3 Les circuits financiers à instaurer avec le FPSPP

Questions posées par la DGEFP :

1. En ce qui concerne le demandeur d'emploi dont les heures CPF suffisent pour monter son projet de formation (demandeur d'emploi dit « autonome »), quels circuits du dossier mettre en place dans chacune des régions pour assurer une simplicité du traitement de son dossier au titulaire, sécuriser le paiement de l'organisme de formation et au regard de ce paiement à l'OF permettre que l'un des deux financeurs demandeur d'emploi prévus par la Loi (Pôle Emploi ou un conseil régional) puisse être refinancé par le FPSPP ?
2. Les Régions sont censées financer le CPF du demandeur d'emploi, y compris celui du demandeur d'emploi pour lequel elles n'interviendraient pas en refinancement (formation intégralement prise en charge par les heures qu'il a acquise CPF), puis demander un refinancement au FPSPP. Cela va poser des problèmes de financement aux Régions (même dans le cadre d'avances). La DGEFP réfléchir à un système d'avance versé à chaque Région par le FPSPP. Ce montage est-il satisfaisant ? si oui, comment l'organiser ?
3. Comment les conseils régionaux envisagent-ils de mettre en œuvre opérationnellement le traçage dans le SI CPF qui permettra de justifier des demandes de refinancement des heures CPF des demandeurs d'emploi disposant d'heures dans leur compte au FPSPP?

5.3.1 Remarque générale préliminaire

La solution proposée ci-dessous s'applique dans le cadre des abondements financés par les Régions et dans le cadre des demandeurs d'emploi dits autonomes, c'est-à-dire ceux dont le projet de formation correspond au nombre d'heures acquises dans le cadre de son compte (durée inférieure à 150 heures) et éligible (correspondant aux listes de formations éligibles).

5.3.2 Option privilégiée par l'ARF

Le financement du FPSPP au titre du CPF intervient en début de période et est réparti entre Régions sur la base d'une Clé de répartition (à définir). L'enveloppe dédiée au financement du CPF qui est ensuite intégrée au budget de chaque Région. La vérification s'opère a posteriori.