

### **Pré-préambule : éléments**

Les partenaires sociaux affirment le caractère stratégique de la formation professionnelle, véritable levier d'emploi, de développement professionnel et de sécurisation des parcours des individus, de compétitivité des entreprises, d'attractivité des territoires et de progrès économique et social pour la nation. La formation professionnelle constitue un enjeu primordial dans le contexte actuel de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises : globalisation des marchés, révolution du numérique, évolutions technologiques, réglementaires..., entraînant un bouleversement des modes de production, d'organisation du travail, des compétences requises et de l'emploi.

Des moyens très importants sont consacrés à la formation professionnelle chaque année en France, à la fois par les entreprises, l'Etat et les régions.

Cependant, un certain nombre de publics, en particulier les plus fragiles au regard de l'emploi, ne bénéficient pas suffisamment d'accompagnement ou de formation, comme par exemple les personnes les moins qualifiées ou les salariés des TPE-PME.

Par ailleurs, le taux de chômage en France est un des plus élevés d'Europe, malgré les politiques nationales et territoriales successives sur l'emploi et la formation et la hausse continue des financements de la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi. Ces politiques successives ont également échoué jusqu'à présent à enrayer l'augmentation inacceptable du chômage des jeunes et en particulier des jeunes sortant du système scolaire sans qualification.

La question de l'emploi des seniors est également un sujet majeur de préoccupation.

La dilution des moyens et des responsabilités de chacun, la multiplication des acteurs, des instances, des dispositifs de formation professionnelle et des financements, conduisent à un système toujours plus complexe et difficilement lisible pour les entreprises (en particulier les TPE PME), les salariés et les demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux doivent relever le défi de mieux répondre aux besoins de tous les acteurs en opérant un changement en profondeur d'approche sur la formation professionnelle, dans une logique d'accompagnement de l'individu tout au long de sa vie professionnelle :

- Besoins des individus : un enjeu de préparation des jeunes à entrer dans le monde du travail, d'accompagnement des salariés pour favoriser le maintien en emploi, la montée en compétences et le développement des parcours professionnels tout au long de la vie, de reconversion et d'aide au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et d'accompagnement dans leur transition professionnelle ;  
Par ailleurs, il est essentiel que les actifs puissent avoir accès à l'information simple et lisible des besoins en compétence et l'évolution des métiers dans leur secteur ou au niveau interprofessionnel et sur le territoire.
- Besoins des entreprises : Adapter les modalités d'accès à l'emploi, en plaçant l'entreprise au cœur du système de formation professionnelle et développant massivement le recours à l'alternance ; redéfinir l'action de formation ; favoriser l'émergence de nouvelles modalités d'acquisition des compétences et de développement de la formation, notamment par l'usage du numérique, de la formation en situation de travail ; accompagner les TPE et PME

- Besoins des territoires : dans un contexte où les territoires sont de plus en plus en compétition, il est nécessaire de déployer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées, pour accompagner individuellement et collectivement les individus dans toutes les étapes de leur parcours professionnel : orientation ; accompagnement en cours de formation ; aide à l'élaboration de projets professionnels ; reconversion professionnelle ;
- Besoins de la nation : la question de l'équité se pose de manière fondamentale dans des termes nouveaux. L'économie du savoir accessible à tous s'impose : l'enjeu est la montée en compétences et en qualification des individus sur l'ensemble du territoire. Plusieurs objectifs : simplification des dispositifs ; accès à l'information sur les métiers et les besoins en emploi ; amélioration de la transparence sur la qualité des formations et l'insertion professionnelle ; évolution des certifications pour en favoriser le développement en cours de parcours professionnel, lutte contre le chômage de masse et soutien d'un plan de retour à l'emploi.

Une des conditions essentielles de réussite de ces ambitions est de repenser les politiques d'emploi et le système de formation et de certification professionnelles afin qu'ils répondent mieux aux besoins en recrutement et en compétences des entreprises, au plus près des bassins d'emploi et au niveau national.

Aux côtés de l'Etat et des Régions, les partenaires sociaux entendent prendre leurs responsabilités et proposer un cadre nouveau dans lequel le rôle des différents acteurs sont mieux identifiés et donc mobilisables pour répondre ensemble aux enjeux de transformation de notre société.

Dans le cadre de l'emploi, cela suppose que soient clarifiés les droits, obligations et moyens à la disposition de l'individu pour le rendre acteur de son parcours professionnel mais également les obligations individuelles et collectives de l'employeur à l'égard des salariés.

En matière d'accès à l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent que l'alternance devienne progressivement une voie naturelle d'entrée dans le monde du travail, pour les jeunes en formation professionnelle initiale, comme de retour à l'emploi les demandeurs d'emploi

Les partenaires sociaux réfléchissent aux modalités du pilotage de l'alternance et de ses 3 composantes majeures que sont la connaissance des besoins, la maîtrise des certifications et le financement des formations.

Sur chacun de ces champs, ils formulent des propositions à l'Etat et aux Régions pour construire ensemble demain un système de formation professionnelle plus efficace pour les jeunes, pour les demandeurs d'emploi et pour les entreprises.

## 1. Répondre aux besoins d'entretien et de développement des compétences : un enjeu pour l'entreprise et l'individu

- Un droit généralisé à l'accompagnement de l'individu :
- Un compte personnel de formation lisible et renouvelé
- Entretien et développement des compétences

## 2. Répondre aux besoins de recrutement : l'insertion professionnelle par l'alternance comme voie à privilégier pour l'accès à l'emploi

## 3. Connaître les besoins : Clé de voute de la définition des politiques d'entretien et de développement des compétences

Les partenaires sociaux considèrent que le renforcement des politiques d'emploi et de maintien et de développement des compétences nécessite de mieux connaître les besoins des entreprises en temps réel et leur évolution, que ce soit au niveau national ou au niveau local.

Cela suppose de disposer d'informations à la fois précises, synthétiques, homogènes et régulières sur les besoins, et de développer la prospective au niveau sectoriel et national, afin d'apporter les réponses appropriées.

Les partenaires sociaux estiment que la branche professionnelle est le niveau le plus adapté pour identifier et faire remonter les besoins des entreprises, conduire les analyses prospectives sur les métiers et communiquer sur les résultats. Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) sont attendus sur cette mission qui devra permettre d'orienter les individus ou de flécher les formations vers ces besoins. Il sera corrélé avec les analyses et études des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF).

Par ailleurs la nécessité d'un lieu faisant autorité, au niveau National, sur l'ensemble de ces questions est fondamentale et le COPANEF devra se donner les moyens d'assumer cette responsabilité.

## **3.1 L'entreprise au cœur de la définition des besoins en compétences et de leur évolution**

### **3.1.1 Les besoins en compétences dans l'entreprise et leur évolution**

#### **3.1.1.1 L'analyse et l'aide au diagnostic dans l'entreprise : le rôle renforcé des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles**

Comme cela est précisé dans l'ANI du 13/12/2013 sur la formation professionnelle, les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

Elles ont à ce titre un rôle majeur à jouer dans l'analyse des besoins en emploi et en compétences et l'aide au diagnostic dans l'entreprise, au travers des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, outil créé par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel depuis 2003 et réaffirmé en 2009 et 2013.

Les partenaires sociaux souhaitent confirmer et renforcer les missions des OPMQ de branches dans l'analyse qualitative et quantitative des métiers, des qualifications et des compétences demandés par les entreprises et dans l'anticipation de leur évolution, ainsi que dans l'appui méthodologique aux entreprises dans le diagnostic de leur besoin et sa traduction en compétences requises.

Ils souhaitent également améliorer la lisibilité et la communication sur les travaux, et définir les indicateurs et informations communs à mettre en place afin de permettre une consolidation au niveau national et régional.

#### **3.1.1.2 Les missions des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles**

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelles. Il permet également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Sous l'autorité des branches, les missions des OPMQ telles que définies par les partenaires sociaux en 2013 sont réaffirmées et renforcées :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, caractéristiques des salariés... ;
- mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;

- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- fournir des informations pour l'alimentation des politiques « compétences, emploi et formation » au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- apporter des éléments permettant d'adapter l'offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises ;
- conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels ;
- aider les entreprises, et avant tout les TPE PME, à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à accompagner les salariés dans leur évolution;
- mettre à disposition des entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'OPMQ ;
- contribuer à développer la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME.

### **3.1.1.3 La définition d'informations et d'indicateurs communs et des modalités de consolidation des données**

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des informations et indicateurs clés communs sur l'évolution des métiers pour l'ensemble des branches professionnelles et pour l'interprofession sur les métiers transversaux ou multi métiers, l'hétérogénéité des travaux d'une branche à l'autre ne permettant pas une analyse consolidée.

Ils décident l'élaboration d'une base commune regroupant l'ensemble des données quantitatives et qualitatives élaborées par les branches et l'interprofession, afin de consolider les analyses sur les besoins en emploi et en compétences en vue de la communication d'informations homogènes et utilisables au niveau individuel comme dans l'entreprise ou par les acheteurs de formation.

Dans cet objectif, les branches professionnelles, via leur OPMQ, mettront à disposition des entreprises, notamment des TPE PME, des outils « clés en main » pour établir leur diagnostic et formuler leurs besoins en compétences et en emploi, comprenant à minima les informations et indicateurs clés communs.

Les partenaires sociaux réinterrogent en conséquence les missions du COPANEF et le charge de faire des propositions pour fin 2018 au plus tard sur la liste des indicateurs communs la méthodologie et

l'élaboration de la base consolidée (socle commun), les modalités de sa mise en œuvre pour un déploiement en 2019 et les modalités de son financement.

Exemples d'informations et d'indicateurs pouvant constituer un socle commun :

- Nombre d'entreprises et effectif total de la branche professionnelle ou de l'interbranches (préciser la modalité de calcul/se baser sur les informations OPCA par ex.)
- Si possible répartition des effectifs par grande famille de métiers, par région et par niveau de qualification
- Evolution des effectifs sur les 5 dernières années, et si possible tendances d'évolution à un an
- Principaux enjeux sectoriels/intersectoriels
- Principaux métiers pour lesquels les entreprises recrutent, métiers en tension, métiers en décroissance (dont description des activités et compétences clés, et profils de recrutement en termes d'expérience ou niveau/type de formation, et si possible évaluation approximative des effectifs correspondants)
- Compétences stratégiques (cœur de métiers ou transverses)
- Formations initiales prioritaires (pour l'orientation des jeunes)

#### **3.1.1.4 Un partage des informations au service de l'emploi**

##### **3.1.1.4.1 Fréquence**

La mise à disposition d'indicateurs communs par les OPMQ de branche se fait au moins tous les 2 ans.

##### **3.1.1.4.2 Destinataires des informations sur les besoins des entreprises**

Les principaux destinataires de l'information sectorielle sur les besoins en emploi et en compétences des entreprises sont à la fois :

- les prescripteurs et acheteurs de formation, à savoir les entreprises, notamment les TPE PME, les partenaires sociaux, les Régions et Pôle emploi, les services publics de l'orientation professionnelle et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle ;
- les salariés et les demandeurs d'emploi, en particulier dans le cadre du CPF ;
- le monde éducatif et les organismes de formation et certification ;
- les jeunes et leurs familles

##### **3.1.1.5 Sécuriser le financement des travaux d'analyse des besoins et de prospective**

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de sécuriser le financement des OPMQ, leurs missions et obligations étant renforcées.

Ils incitent également à des mutualisations entre branches en matière d'analyse des besoins en emploi et en compétences et de prospective métiers, afin de couvrir un périmètre d'activités significatif pour la définition de politiques d'emploi et de formation professionnelle.

Le processus engagé de restructuration des branches professionnelles constitue à ce titre une opportunité de conduire des travaux d'OPMQ en inter secteurs, interbranches voire filières, et ainsi

de garantir la capacité des branches à identifier les besoins en compétences, d'optimiser les coûts et de mettre en cohérence les analyses.

### **3.1.2 Une corrélation nécessaire entre les travaux de branche et des régions**

Les conseils régionaux consacrent des moyens conséquents pour améliorer la connaissance des besoins dans les territoires et le développement de la GPECT, notamment au travers des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF).

Cependant, les thématiques, les méthodes d'analyse et les indicateurs sont très hétérogènes d'une région à l'autre.

Par ailleurs, il existe peu de coordination entre les travaux des observatoires territoriaux et les travaux des observatoires de branche en matière d'emploi.

#### **3.1.2.1 Une demande des partenaires sociaux de tendre vers une harmonisation des travaux des OREF et de travailler en synergie avec les OPMQ de branches**

Les analyses prospectives métiers territoriales sont essentielles pour la détermination des politiques régionales d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles et l'accompagnement des parcours professionnels des individus. En effet, les spécificités socio-économiques au niveau des régions peuvent avoir un impact sur les métiers, l'emploi et la formation professionnelle. Les mutations actuelles ou futures peuvent avoir des conséquences sur l'emploi dans des bassins d'emploi déterminés.

Afin d'améliorer la pertinence et l'efficacité des travaux, au plus près des besoins des entreprises, et d'articuler les politiques d'emploi régionales avec les orientations de l'ensemble du territoire, les partenaires sociaux considèrent comme essentiel :

- d'harmoniser, de la même manière que pour les OPMQ de branches, la définition des indicateurs communs clés des OREF et les méthodologies de travail afin de permettre une consolidation des travaux et déterminer les priorités nationales d'action (notamment dans le cadre du PIC) ;
- de travailler en synergie avec les OPMQ sectoriels afin d'éclairer les données régionales avec l'analyse des enjeux et des besoins sectoriels. L'objectif est d'apporter des solutions plus adaptées aux réalités et besoins des entreprises, notamment en matière de formation professionnelle.

#### **3.1.2.2 Les indicateurs régionaux utiles aux acteurs de l'emploi et de la formation**

En complément des travaux des OPMQ de branches, les partenaires sociaux ont besoin d'indicateurs clés au niveau territorial, et principalement :

- Analyse du marché du travail (principaux secteurs d'activité, caractéristiques, évolution...) et de la population active
- Statistiques des demandeurs d'emploi (taux de chômage, niveau de qualification/nature des diplômes, âge, localisation, suivi d'insertion après formation...)
- Recours à l'intérim dans les bassins d'emploi

- Cartographie des principales formations initiales, dont spécificités régionales, et flux des diplômés.

Les travaux seront également utilisés dans le cadre de la concertation avec l'état et les régions au sein du CNEFOP, au premier trimestre 2019, et une plateforme commune de diffusion d'informations sur les métiers.

Leur déclinaison dans les territoires en termes d'emploi sera mise en place, en vue d'une exploitation par les CREFOP dès 2019.

Les modalités de mise à disposition de ces ressources dans le cadre du CPF et du Plan d'investissement compétences du gouvernement seront examinées avec les pouvoirs publics

### **3.1.3 Une nouvelle définition de l'action de formation**

#### **3.1.3.1 Elargissement de la notion d'action de formation**

Au-delà de l'acte de formation, la notion d'action de formation comprend également l'accompagnement/orientation dans le choix de l'action de formation, le positionnement amont des individus, leur professionnalisation (suivi du processus d'acquisition des connaissances ou compétences, situations de travail apprenantes...), l'évaluation des compétences acquises et/ou les différentes validations professionnelles ou actions de certification des compétences dans une logique d'individualisation des parcours et de sécurisation de l'emploi.

Cela nécessite de passer d'une logique de volume voire de plancher d'heures de formation et de moyens financiers à une logique de résultats de la formation en termes de maintien et d'acquisition de connaissances ou de compétences voire de certification des compétences, en corrélation avec les besoins du marché du travail.

#### **3.1.3.2 Vers une nouvelle définition de l'action de formation**

Une action de formation est un processus d'apprentissages formels et informels en vue d'un résultat prédéfini, par rapport à des objectifs identifiés, pour l'individu et pour l'entreprise ou le marché du travail

L'action de formation a pour objectif principal la mise à jour ou l'acquisition de connaissances et/ou de compétences qui peuvent être mobilisées dans le cadre d'une activité professionnelle. Les compétences sont définies comme les connaissances, aptitudes, comportements, savoir-faire mobilisables en situation professionnelle ainsi que la capacité à les acquérir, les mobiliser ou les développer.

L'action de formation peut prendre la forme d'un parcours associant des actions de nature différentes qui concourent à la réalisation de l'objectif visé. Il peut notamment s'agir d'actions de démarche conseil, de positionnement amont, de mise en situation, d'analyse de pratiques, d'accompagnement, de tutorat, d'évaluation et/ou de certification.

Elle peut donner lieu à la mise en place d'une démarche d'évaluation et de suivi (évaluation et satisfaction des apprenants, délivrance d'une attestation, traçabilité pour les entretiens professionnels, ou passeport compétences...)



La formation peut être réalisée en présentiel, en situation de travail et/ou en tout ou partie à distance, avec ou sans accompagnement, quel que soit le dispositif qui est utilisé pour la mettre en œuvre, dès lors qu'il participe à l'acquisition des objectifs identifiés et formalisés.

L'action de formation est placée sous la responsabilité d'une personne physique ou morale chargée de s'assurer des conditions de sa réalisation.

Elle comprend nécessairement un dispositif pédagogique, des moyens de contrôle de sa réalisation et une ou plusieurs évaluations, qui peuvent être différées.

### **3.1.3.3 Actions assimilées à de la formation**

Sont assimilées à des actions de formation professionnelle et à ce titre, accessibles dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation et susceptibles de bénéficier des financements affectés à la formation professionnelle, les actions suivantes :

- Conseil en évolution professionnelle ;
- Bilan de compétences ;
- Validation des acquis de l'expérience ;
- Actions d'insertion professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi ;
- Orientation professionnelle

## **3.2 L'entreprise au cœur de la définition des certifications professionnelles**

La précédente réforme a mis la certification au cœur du système de formation. Elle a clairement établi le lien formation-compétitivité de l'entreprise. C'est un outil de promotion sociale et un levier important du développement des entreprises.

Plus que jamais, notre système de formation et de certification est attendu pour répondre à une quadruple ambition de :

- valorisation des acquis de l'expérience professionnelle et développement professionnel,
- sécurisation des parcours professionnels et d'employabilité individuelle,
- réponse aux besoins des entreprises (développement de l'offre de certifications de branches et interbranches voire interprofessionnelles, non seulement au plan français mais aussi au plan européen et international, sécurisation des recrutements, accompagnement d'évolutions professionnelles, préparation de mobilités...),
- innovation pédagogique et notamment le développement du digital.

Ces besoins et attentes montrent que toute notre réflexion doit s'entendre de manière systémique en intégrant les caractéristiques propres au continuum information-accompagnement-formation-emploi dans une dimension inédite de capitalisation et de traçabilité des acquis.

Notre système de certification doit être au service de la construction des parcours professionnels. Ceci implique que chaque certification s'élabore en tenant compte de son accessibilité et de sa conjonction éventuelle avec d'autres certifications existantes.

### **3.2.1 Une responsabilité paritaire dans la refondation du système de certification professionnelle**

Au cœur des remontées d'information des entreprises et de l'analyse et de la synthèse de leurs besoins en compétences, les partenaires sociaux sont des acteurs incontournables de la politique de certification professionnelle. A ce titre, ils assureront le pilotage de la politique de certification professionnelle, dès lors que celle-ci vise directement l'accès à l'emploi et le co-pilotage de la politique de certification professionnelle pour les diplômés professionnels dès lors que celle-ci se déroule dans le cadre de la formation initiale et comporte des objectifs éducatifs.

#### **3.2.1.1 Définir les certifications à partir des référentiels métiers et de leur définition des compétences**

La confiance placée dans notre système de certification est conditionnée à la garantie qu'elle permet à tout jeune, salarié ou demandeur d'emploi, d'être opérationnel dans un métier ou une activité, et à la garantie pour l'entreprise qu'elle accompagne son développement.

C'est pourquoi, la définition des besoins et la description des métiers sont prioritaires dans l'action des partenaires sociaux. Ces derniers auront la responsabilité de la définition des référentiels métiers. Ces référentiels seront mis à la disposition des potentiels certificateurs publics et privés dans le cadre de la Plateforme Information – accompagnement – formation (PIAF).

Le système de certification professionnelle doit être refondé à partir d'une définition de la certification professionnelle selon 3 critères indissociables :

1. Une certification professionnelle construite, à partir des référentiels métier, autour d'un référentiel d'activités et de compétences élaboré ou validé par la (les) branche(s) professionnelle(s) concernée(s)
2. Une certification professionnelle qui repose sur des compétences évaluées en situation professionnelle ou à partir de situations professionnelles reconstituées.
3. *Pour l'inscription au RNCP*, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'insertion professionnelle dans un cadre d'emploi-cible procédant d'une analyse préalable des besoins,

*Pour le recensement à l'Inventaire*, une certification professionnelle ayant, comme critère prioritaire de qualité, l'acquisition de compétences utilisables dans un cadre d'activités professionnelles procédant d'une analyse préalable des besoins.

Cette définition de la certification dissocie clairement la formation du processus de certification.

Toutes les certifications doivent intégrer la notion de blocs de compétences, qui se définissent comme un ensemble homogène et cohérent de compétences, constitutives d'une activité professionnelle, pouvant être évaluées, validées et ainsi générer une certification intermédiaire ou distinctive.

Les blocs de compétences permettront par ailleurs de limiter la multiplication de certifications ayant le même objet et de faciliter les passerelles entre certifications. Ils constituent un puissant levier de modernisation et facilitent la mise en œuvre de la validation des acquis et de l'individualisation des

parcours. Les branches professionnelles mobiliseront leurs moyens (OPMQ, organisme certificateur, OPCA...) sur le développement de l'ingénierie liée à l'élaboration des blocs et leur certification.

Une régulation a posteriori de l'offre de la certification professionnelle par la qualité est mise en place. Chaque certificateur doit donc s'assurer d'un processus d'assurance qualité (étude d'impact, évaluations quantitatives et qualitatives régulières au-delà des taux de réussite aux certifications ...) accompagnant la mise en œuvre et l'évolution de sa certification.

### **3.2.1.2 La co-construction des diplômes, le pilotage de l'élaboration des critères d'évaluation des compétences et l'amélioration des compétences acquises à l'issue d'une certification.**

En matière de formation initiale, les partenaires sociaux ont un rôle renforcé dans le processus de co-construction des diplômes : élaboration et validation des référentiels d'activités et de compétences et participation à la définition des référentiels de certification. Ainsi, ils co-décideront de la définition des critères d'évaluation des acquis en compétences en privilégiant l'évaluation en situation professionnelle.

Les CPNE des branches professionnelles seront à l'initiative ou étroitement associées à toute création ou rénovation de diplôme professionnel relevant de leur secteur d'activité de référence. Ces derniers constituant des certifications professionnelles devront respecter les 3 critères précités pour solliciter une inscription au RNCP.

Pour améliorer la visibilité des acquis, tout individu ou entreprise doit pouvoir disposer d'informations objectives sur la valeur ajoutée de la certification (cadre d'emploi pour l'insertion professionnelle, taux d'accès à l'emploi, taux de poursuite d'études, positionnement de la certification dans la filière, synthèse de l'analyse des besoins du marché du travail / entreprises ...). Ces informations doivent être publiques, faciles d'accès et réactualisées régulièrement. Elles seront collectées nationalement.

## **3.2.2 Refonte de la CNCP, pivot de la certification à rénover**

Notre système de formation s'appuie sur une offre de certifications pléthorique et cloisonnée. Dans une économie aux changements accélérés, l'adaptation permanente, souple et rapide des certifications et l'accès des salariés à celles-ci représente des enjeux forts pour l'entreprise et les individus, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes.

Aussi, les partenaires sociaux partagent la volonté de l'Etat de :

- simplifier le dispositif de certification professionnelle pour en améliorer la lisibilité pour l'ensemble des utilisateurs
- renforcer la démarche qualité pour sécuriser les choix de formations et favoriser l'emploi, en particulier du fait de la suppression des listes
- gagner en réactivité dans la création et l'évolution des certifications afin de répondre en temps réel aux besoins du marché du travail

Dans le cadre d'une démarche de simplification et de développement du CPF, les partenaires sociaux décident de demander à l'Etat de supprimer les listes de formations éligibles au CPF introduites par l'ANI de 2013 (et la loi de 2014) et d'y substituer la seule référence au RNCP et à l'Inventaire pour les

formations qualifiantes. Cela induit nécessairement pour la CNCP de nouvelles exigences quant aux processus d'enregistrement des certifications.

Les missions et la gouvernance de la CNCP doivent être renforcées pour lui permettre :

- d'exercer une régulation de l'offre de certification,
- d'organiser la coopération entre les certificateurs,
- de constituer une base de référentiels métiers, d'activités et de compétences,
- de rendre visibles les certifications professionnelles, les passerelles et les blocs de compétences pour les usagers.

L'enregistrement au RNCP et à l'Inventaire se fait sur la base des 3 critères indissociables précités et conformément à un processus unique d'enregistrement. Il est ainsi mis en fin à l'enregistrement de droit au RNCP. Dans le cadre de son organisation, compte tenu de l'évolution de la charge et des enjeux en matière de qualité et de réactivité, la CNCP pourra déléguer tout ou partie de l'évaluation en vue de l'enregistrement au RNCP ou à l'Inventaire, à des opérateurs ou instances extérieurs sous condition de la mise en œuvre d'un cahier des charges d'évaluation qu'elle aura élaboré.

L'enregistrement au RNCP peut conditionner l'attribution de financements et la vérification de l'effectivité de la qualité de l'insertion professionnelle sur trois promotions peut être parfois un frein pour la mise en place dans des délais adaptés de formations répondant à des besoins identifiés par les branches professionnelles. Avant la fin 2018, la CNCP proposera un processus spécifique d'enregistrement au RNCP facilitant l'émergence de certifications sur des métiers/activités dont les besoins en compétences sont avérés ou innovants.

Enfin, le RNCP devra s'assurer de l'opérationnalité des blocs de compétences en organisant la lisibilité des passerelles entre les certifications, qui concernent autant la formation initiale que la formation continue, y compris celles inscrites à l'inventaire.

#### 4. Financer le développement des compétences

#### 5. Organiser la mutation progressive et l'adaptation continue de notre système de formation professionnelle