



## **Pour un accord national interprofessionnel relatif au développement des compétences pour l'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours des actifs, l'innovation et la compétitivité des entreprises**

Depuis le début des rendez-vous qui ont débouché sur l'ouverture de la négociation d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle, la CFDT a considéré que celle-ci devait s'appuyer sur les acquis de la réforme de 2013/2014 et les retours d'expérience de sa mise en œuvre, afin d'atteindre trois objectifs :

- **Donner à chacun les moyens de se saisir des droits qui lui sont attachés ;**
- **Renforcer les droits de sécurisation des parcours professionnels de ceux qui en ont le plus besoin ;**
- **Faire du développement des compétences un objet de dialogue économique et social au service de l'emploi.**

Ces trois objectifs se déclinent en propositions concrètes et opérationnelles, que nous avons souhaité réorganiser autour des thèmes dont sont convenus les partenaires sociaux le 17 novembre, ainsi reformulées sur la base de nos orientations :

1. **Accompagnement et accès aux droits**
2. **Pédagogie de l'alternance**
3. **Diagnostics partagés des besoins en emplois et en compétences**
4. **Certification, qualité et évaluation**
5. **Gouvernance et financements**

Ces propositions CFDT procèdent d'un diagnostic des enjeux auxquels sont confrontés les actifs et les entreprises face aux mutations profondes et accélérées du monde du travail.

Elles visent à :

- **changer d'échelle autour des dynamiques qui ont commencé à produire des résultats** (*droits attachés à la personne, accompagnement, investissement compétences, expression des besoins en compétences, certification, qualité, mutualisation ciblée...*) et
- **amplifier les ruptures initiées par les partenaires sociaux en 2013** (*ingénierie de parcours, émancipation vs prescription, meilleure articulation de la formation et du travail pour l'emploi, obligation sociale des entreprises, confrontation des approches du dialogue économique et du dialogue social, expérimentations par bassin d'emplois des politiques d'insertion professionnelle, démarches évaluatives...*).

Ces propositions s'inscrivent de ce fait dans une philosophie globale qui mette l'actif, le travailleur, quel que soit son statut, au centre du système :

## 1. Accompagnement et accès aux droits

### Accompagnement

Dans une société marquée par l'incertitude et des transformations permanentes du travail, l'enjeu stratégique de l'accompagnement professionnel est de développer chez tout actif une culture de l'interrogation et de la veille sur ses compétences et la sécurisation de son parcours.

- L'objectif de l'accompagnement n'est donc pas seulement la mise à disposition de prestations pour tous, mais bien l'apport d'un service universel et gratuit, renforçant le pouvoir d'agir et favorisant la mise en mouvement de chacun.

Pour y parvenir, la CFDT revendique de **faire franchir au Conseil en évolution professionnelle (CEP) une nouvelle étape** vers une approche globale de l'accompagnement des actifs, autour de cinq axes :

#### 1. Rapprocher le CEP des actifs

- Au-delà des personnes les mieux informées, le CEP doit pouvoir s'adresser à tous :
  - En organisant un maillage territorial plus fin ;
  - En prenant des initiatives « hors les murs » ;
  - En tissant des liens avec les entreprises.

#### 2. Organiser les acteurs de l'accompagnement en réseau

- Les « freins » à l'emploi et à la sécurisation des parcours ne sont pas uniquement d'ordre professionnel. Inversement, les leviers de changement sont souvent liés à des problèmes sanitaires ou sociaux.
  - L'enjeu est donc d'organiser dans les territoires, le travail en réseau de tous les acteurs de l'accompagnement professionnel, sanitaire et social.

#### 3. Proposer des prestations pour accroître le niveau de profondeur de l'accompagnement

- La dimension universelle du service offert par le CEP peut nécessiter d'être complétée, au libre arbitre de la personne, par des prestations annexes.
  - C'est notamment le cas des propositions instruites par le Copanef sur une nouvelle modélisation du Bilan de Compétences, articulée avec le CEP.

#### 4. Mettre en tension les opérateurs du CEP

- Chaque opérateur du CEP est lié par des logiques institutionnelles qui lui sont propre. L'enjeu de gouvernance du CEP vise à mettre ces logiques en tension :
  - Avec un pilotage visant à garantir le niveau d'exigence du cahier des charges ;
  - Par des actions inter-opérateurs de professionnalisation des conseillers (ComCEP, formation à la posture du « tenir conseil », certification professionnelle, etc.).

#### 5. Piloter le développement de la notoriété du CEP

- Au-delà des stratégies de déploiement du CEP indiquées ci-dessus, une politique globale de communication autour du CEP devra être pensée et organisée dans la durée.

### Un continuum de droits attachés à la personne

La création d'un droit à la formation attaché à la personne est une avancée considérable de la sécurisation des parcours professionnels, autour de laquelle s'est structuré le compte personnel d'activité. La CFDT souhaite faire évoluer le CPF pour l'inscrire dans la durée pour tous, de manière plus équitable pour chacun, mais aussi comme levier de reconversion professionnelle.

Ainsi le CPF s'organiserait en :

- **Des droits « socle »** de 24 heures par an non plafonnés pour tous ;
- **Des droits différenciés** pour une série de publics (temps partiels, peu qualifiés, CDD, seniors, CEC, CPP...) ayant peu accès au développement de leurs compétences et/ou besoin d'un effet levier ;
- **Un droit à la reconversion** organisé dans un cadre mutualisé renouvelé.

Ce droit à la reconversion s'appuierait sur des bases nouvelles :

- **Maintien d'un droit à congé de formation** auprès de son employeur (autorisation d'absence) ;
- **Nouvelles conditions de validation du projet de reconversion :**
  - 1) Viser une certification complète inscrite au RNCP, qui permette une reconversion professionnelle vers des besoins en compétences avérés ;
  - 2) Diagnostic de positionnement/VAE afin de construire un parcours de formation personnalisé pour atteindre cette certification ;
  - 3) Mobilisation des heures CPF à due-concurrence de ce parcours.
- Financement qui, après validation par une commission paritaire ad hoc, assure la prise en charge de :
  - 1) L'ingénierie de parcours (positionnement + VAE accompagnée) ;
  - 2) L'abondement éventuel des heures CPF ;
  - 3) Le financement du congé personnalisé.

### Une unité de compte au service des droits de la personne

L'unité de compte en heures du CPF est réinterrogé sous deux angles : l'unité d'œuvre de l'action de formation n'est plus systématiquement l'heure, du fait de l'émergence des « forfaits parcours », et le niveau de prise en charge de l'heure de formation n'est aujourd'hui pas lisible par les bénéficiaires.

Les autres solutions ne répondent pas davantage aux enjeux :

- Un compte doté en euros mettrait fin aux logiques de mutualisation qui sont au cœur de l'effet levier indispensable à la sécurisation des parcours professionnels des actifs ;
- Un compte structuré autour de points ne donnerait aucune lisibilité à son titulaire sur la valeur d'usage de son compte.

Pour autant, **maintenir un compte en heures pour le CPF oblige l'ensemble des financeurs à plus de transparence et de cohérence sur la valeur d'usage du compte de chaque actif :**

- Par une définition commune de la transcription en heures des forfaits parcours déterminés ;
- Par une convergence des règles et montants de prise en charge du CPF.

## 2. Pédagogies de l'alternance

La CFDT défend une vision large de l'alternance comme processus d'apprentissage et de professionnalisation, et non uniquement dispositif tourné vers la formation initiale ou l'orientation des jeunes.

Cette vision :

- Permet de dépasser l'approche « séparatiste » entre processus d'apprentissage et processus de production, qui a fondé le système de formation continue en France.
- Réinterroger en profondeur les articulations formation-compétences et formation-travail,
  - et donc la question du dialogue social en entreprise autour de la sécurisation des parcours professionnels.

## Alternance

Les principes qui doivent orienter la réforme sont, du point de vue de la CFDT :

- **Promouvoir les pédagogies de l'alternance comme levier de professionnalisation** (lien entre apprentissages et situation de travail) ;
- Repenser le système de formation professionnelle, initial et continu, autour de ces pédagogies ;
- Organiser la porosité entre environnements apprenants et environnements professionnels, autour des **environnements capacitants** et des **organisations apprenantes**.

La mise en œuvre de ces principes relève :

- D'une matrice commune autour de la qualité du diagnostic des besoins en compétences
- Et d'une déclinaison différenciée selon les publics et les finalités :
  - 1) **Réforme de l'apprentissage et de la professionnalisation** pour les jeunes (cf. concertation en cours),
    - Dont la réussite implique notamment en entreprise **une démarche de professionnalisation des maîtres d'apprentissage comme des tuteurs** ;
  - 2) **Ré-interrogation des stratégies de retour à l'emploi** autour de la mise en situation professionnelle des DE dans leur parcours de formation ;
  - 3) **Redéfinition de l'action de formation et du dialogue social en entreprise**.

## Définition de l'action de formation

Depuis plusieurs années, le cadre juridique de l'action de formation a évolué, notamment pour intégrer les logiques de parcours et les nouvelles opportunités du numérique. Force est néanmoins de constater que ces changements n'ont permis des innovations que par les acteurs les plus avertis (pure player du numérique, forfaits parcours, expérimentations FEST...).

**Une nouvelle définition de l'action de formation** vise donc moins un objectif juridique que de lisibilité et d'appropriation par tous les acteurs, **afin de favoriser** :

- **Le dialogue social d'entreprise** autour :
  - Des voies et des moyens permettant de favoriser toutes les formes de développement des compétences et l'innovation pédagogique en entreprise ;
  - La construction partagée qui en découle du critère « *actions de formation suivies par le salarié* » de l'état des lieux récapitulatif des entretiens professionnels réalisé tous les six ans.
- **L'accompagnement des TPE et PME** dans leurs actions de développement des compétences.

### 3. Diagnostics partagés des besoins en emplois et en compétences

L'enjeu central de la qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétence nécessite de franchir un saut qualitatif en termes de croisement des diagnostics sectoriels et territoriaux. Les acteurs du quadripartisme ne partent pas de rien dans cette perspective, mais les bonnes pratiques existantes ne font pas système.

Pour la CFDT, ce saut qualitatif procède de la capacité des partenaires sociaux à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences de l'analyse des besoins des entreprises.

#### Réinterroger le lien formation-emploi

- Les transformations de l'emploi ont deux caractéristiques :
  - Leur niveau élevé d'incertitude ;
  - La maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité et nécessite une approche compétences.
- **La qualité du diagnostic se joue d'abord dans l'entreprise**, ce qui pose :
  - Un enjeu de dialogue social ;
  - Deux défis pour améliorer la qualité du diagnostic :
    - La nécessité d'un apport méthodologique pour les TPE et PME ;
    - La capacité des partenaires sociaux à capitaliser ces remontées.
- **C'est aux branches que revient ces responsabilités**, dans une temporalité la plus courte possible permettant une logique de consolidation en temps réel.

#### Réorienter le dialogue social en entreprise

Le dépassement de l'objet « formation » permet de refonder le dialogue social autour de ses finalités (**les compétences**) et de ses modalités (**les apprentissages**).

- **Une responsabilité renforcée de l'employeur sur les compétences**
  - Les besoins en compétences procèdent des choix stratégiques de l'entreprise :
    - Cette responsabilité incombe à l'employeur (*sauf codécision dans le cas du Conseil d'entreprise*) et **relève d'une consultation du CSE**.
  - Les écarts de compétences au regard de l'évolution des besoins représentent un risque de déqualification pour les salariés.
    - La CFDT revendique que la **responsabilité de l'employeur** soit de même nature que celle relative à la sécurité, par une obligation de prévention :
      - **Obligation d'un diagnostic** conduisant à une cartographie des compétences (*servant également à la remontée des besoins par les branches*) et les efforts de développement de celles-ci que doit réaliser l'entreprise ;
      - **Détermination des moyens** permettant d'atteindre ces objectifs.
  - **Un dialogue social recentré sur les compétences** impose d'y intégrer la question de **leur reconnaissance** (certification) et de **leur valorisation** (classifications).
- **Faire des apprentissages** (et non de la seule formation) **un objet de négociation**
  - **Articulation avec le travail**  
Tout processus d'apprentissage professionnel vise à résoudre une situation-problème et interroge les questions relatives à l'organisation du travail.

- Quelles que soient les modalités pédagogiques mobilisées, la qualité d'un apprentissage s'apprécie également en termes de transfert des compétences développées en situation de travail (*cf. évaluation*).
- Inversement, la situation de travail du salarié imprime une dynamique plus ou moins forte sur le développement de ses compétences.
- **Accompagnement pédagogique et professionnel**  
Le dépassement du modèle « séparatiste » réinterroge tous les repères :
  - Définition de l'action de formation (*cf. supra*),
  - Transformation du métier de « formateur »,
  - Transformation du management,
  - Accompagnement des personnes et des organisations dans ces transformations...
- Pour répondre à l'ensemble de ces défis, **la CFDT propose d'intégrer la question des apprentissages à la négociation « QVT et égalité professionnelle ».**

### Refonder le diagnostic sectoriel

- Le regroupement des branches professionnelles est une opportunité à saisir pour :
  - **Garantir la capacité des branches à organiser le diagnostic compétences**, critère déterminant de leur utilité sociale ;
  - **Faire converger les méthodologies des observatoires dans une perspective de croisement avec les territoires.**
- Pour bâtir une réelle capacité d'anticipation et de prospective, **le travail des branches doit être enrichie par :**
  - **Les logiques de filières** dans une optique de chaîne de valeur, pour croiser les questions emplois/compétences/stratégies industrielles ;
  - **La remontée** des signaux faibles/forts issus **des diagnostics d'entreprises.**

### Opérationnaliser le diagnostic territorial

- Le saut qualitatif du diagnostic territorial passe par un enjeu de méthode :
  - Technique : **organiser la mise à disposition de « data » pertinente ;**
  - Politique : **opérationnaliser dans une logique de mobilisation des acteurs.**
    - De ce point de vue, la construction d'un diagnostic partagé à l'échelle du territoire constitue la première étape, déterminante, de cette mobilisation.
  - Cette logique d'action doit imprimer l'ensemble des arbitrages visant à :
    - Articuler les différentes temporalités du diagnostic entreprises/branches/territoires ;
    - Construire la maille territoriale infrarégionale pertinente.
- La construction d'une **démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale** (GPECT) procède d'un quadripartisme plus dynamique qu'institutionnel, mobilisé dans une logique de projets, afin de :
  - Penser le lien formation-emploi dans un contexte de mutation du travail et de transformation des compétences ;
  - Organiser le croisement des données dans cette perspective ;
  - Construire les transitions professionnelles et le retour à l'emploi dans une logique d'ingénierie de parcours (et pas uniquement de formation).

## Organiser la gouvernance au niveau national interprofessionnel

C'est au croisement de ces perspectives (réinterroger – réorienter – refonder – opérationnaliser) qu'une GEPCT peut être utile à la sécurisation des parcours et au retour à l'emploi.

Si elle s'opérationnalise dans les territoires, **une gouvernance nationale interprofessionnelle est indispensable pour faire converger les pratiques sectorielles**, à la fois entre elles et vers une mise à disposition des travaux sectoriels dans une dynamique d'action interprofessionnelle territoriale.

## 4. Certification, qualité et évaluation

*Ces questions ne relèvent pas de la seule compétence des partenaires sociaux. Mais la CFDT souhaite s'en saisir et s'engager dans une démarche ouverte avec les autres acteurs du quadripartisme.*

### Certification

La précédente réforme a mis la certification au cœur du système de formation. La dynamique engagée par les partenaires sociaux a mobilisé tous les acteurs de la certification et de son organisation en blocs de compétences.

- Nous avons l'opportunité d'aller plus loin et de manière systémique, pour :
  - Aller jusqu'au bout de la démarche de clarification entre certification et formation ;
  - Faire un pas qualitatif supplémentaire sur la valeur d'usage des certifications.

Il s'agit de :

- **Réformer le système pour accroître la valeur de la certification**
  - La CFDT propose de s'engager dans une réforme du système de certification autour du scénario 3 du rapport IGAS IGAENR, publié en 2016 et visant à :
    - Donner plus de pouvoir de régulation à la CNCP ;
    - Organiser la coopération entre les certificateurs ;
    - Constituer une base de référentiels métiers présentés en blocs de compétences ;
    - Rendre visible les certifications professionnels et les blocs pour les usagers.
  - Une fois mise en œuvre, cette réforme permettra :
    - De dépasser le système des listes de certifications éligibles au CPF ;
    - D'organiser le développement effectif du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi pour :
      - Garantir à chacun la traçabilité et la conservation des certifications validées et des blocs de compétences acquis qui les composent.

Ce qui passe par :

- **Refonder le système d'élaboration des certifications pour mieux sécuriser les parcours :**
  - Développer une démarche d'ingénierie de certification en plusieurs étapes ;
  - Améliorer la lisibilité du système par la convergence de principes méthodologiques,
    - En particulier les modalités d'écriture des référentiels, les partenaires sociaux ayant la responsabilité de valider le référentiel d'activité ;
  - Organiser une réactivité du système adaptée aux évolutions des besoins.

- **Définir et lier les besoins en compétences et les cadres d'activité des métiers**, avec :
  - Une responsabilité accrue des branches professionnelles ;
  - Une articulation entre blocs de compétences transversales et professionnelles.

### Qualité et évaluation

C'est d'ailleurs **la question de l'analyse des besoins** qui représente pour la CFDT le premier étage d'une politique de qualité en matière de formation professionnelle, comme nous l'avons développé devant le CNEFOP :

- **L'approfondissement de la démarche qualité de l'offre de formation**
- **La nécessité de passer du « contrôle qualité » à une culture partagée de l'évaluation :**
  - Recueil de la satisfaction de l'apprenant ;
  - Evaluation des compétences acquises (certification) ;
  - Evaluation du transfert des compétences en situation professionnelle (dimension contingente de la compétence) ;
  - Evaluation de l'impact de la formation au regard des attentes de cette formation :
    - C'est le ROE, qui nécessite l'expression d'attentes préalables à la formation (autour de l'analyse des besoins).

## 5. Gouvernance et financements

### Gouvernance

- Réorganiser les structures paritaires au niveau national interprofessionnel et des branches pour les rendre plus efficaces et opérationnelles au vu de leurs missions redéfinies ;
- Améliorer la mise en œuvre des politiques emploi-formation dans les territoires en :
  - Renforçant le paritarisme interprofessionnel territorial dans sa capacité à construire des diagnostics partagés et à formuler les besoins ;
  - Donnant un rôle de pilotage aux instances quadripartites territoriales.
- Assurer une mise en œuvre coordonnée des politiques emploi-formation et orientation professionnelle dans le cadre d'une instance quadripartite nationale.

### Financements

- La mise en œuvre de l'accompagnement des actifs nécessite un financement dédié ;
- Le financement du futur CPF global devra regrouper les financements des dispositifs précédents, CPF et CIF (dont CIF CDD) ;
- La part mutualisée pour les TPE-PME doit être consolidée et sa régulation assurée ;
- Au-delà du cadre posé par le document d'orientation sur le financement du PIC, l'accord doit cibler les objectifs sur lesquels les partenaires sociaux s'engagent et définir les indicateurs de modulation de cette contribution ;
- Le financement de l'alternance est de fait corrélé à la concertation en cours ;
- L'analyse des besoins, les expérimentations et l'évaluation conditionnent la qualité des politiques paritaires de développement des compétences : il faut en assurer le financement.