

Réforme de la formation : « l'inventaire CNCP » est en marche...

La mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) nécessite que soit élaboré par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) un « inventaire des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales ». Un arrêté du 31 décembre 2014 a précisé les types de certifications éligibles à l'inventaire, les modalités de recensement ainsi que la procédure d'inscription. Plus de 200 certifications ont déjà reçu un avis favorable pour figurer sur cet inventaire. Et certaines sont déjà inscrites sur les listes des formations présentes sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Quelles sont les certifications concernées ? Quelles démarches accomplir pour les intégrer dans l'inventaire ?

► Trois catégories de certifications éligibles

La CNCP peut inscrire sur l'inventaire des certifications et habilitations :

- découlant d'une obligation légale ou réglementaire et qui sont nécessaires pour exercer un métier ou une activité (par exemple CACES, FIMO, habilitation électrique, permis...),
- correspondant à une « norme de marché », c'est-à-dire reconnues ou recommandées sur le marché de l'emploi même si non obligatoires pour exercer un métier (comme le TOEIC, des certifications informatiques...),
- ayant une utilité économique ou sociale car correspondant à un ensemble homogène de compétences mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et renforçant ou favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (relatives, par exemple, aux compétences fondamentales, à la gestion de projet...).

► Un processus d'enregistrement entièrement dématérialisé

Les autorités ou organismes qui souhaitent faire inscrire une certification à l'inventaire (ministère, CPNE d'une branche professionnelle, organismes certificateurs...) doivent déposer une « demande de recensement à l'inventaire » sur le [portail de la CNCP](http://portail.de.la.CNCP). Cette

demande génère un « projet de fiche », la certification étant ensuite évaluée puis examinée par la CNCP selon un processus qualité permettant de valider ou non son inscription à l'inventaire.

En cas de décision favorable de la CNCP, l'habilitation ou la certification concernée est inscrite à l'inventaire pour une durée maximale de 6 ans. À noter : à défaut de renouvellement de la demande d'inscription au plus tard 3 mois avant la fin de sa période de validité, la certification ou habilitation sera automatiquement retirée de l'inventaire.

► Une première liste de certifications ayant reçu un « avis favorable »

Le 6, puis le 11 février 2015, la CNCP s'est réunie pour examiner le premier recensement effectué : **plus de 200 certifications et habilitations ont déjà reçu un avis favorable**. La liste publiée sur le site www.cncp.gouv.fr comprend :

- des attestations et certificats de formation, de qualification ou d'aptitude (notamment dans le domaine maritime),
- des habilitations électriques,
- des CACES (Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité) et FIMO (Formation minimale obligatoire des conducteurs routiers),
- des diplômes et tests de langue (DCL, TOEFL, TOEIC, BULATS...)¹,
- des certifications informatiques (B2I, C2I, certifications Cisco ou Microsoft...)²,

- formations à la création ou reprise d'entreprise (stage de préparation à l'installation, 5 jours pour Entreprendre)...

D'autres certifications et habilitations compléteront cette liste au fil du temps. « *Il est probable que beaucoup d'organismes de formation développeront des certifications professionnelles pour être présents à l'inventaire* » indique George Asseraf, président de la CNCP. « *Aujourd'hui l'objectif majeur des partenaires sociaux et des pouvoirs publics est la mise en place d'une nouvelle logique de financement de la formation professionnelle à partir du compte personnel de formation* ».

Pour être éligibles au CPF, les certifications et habilitations recensées à l'inventaire doivent ensuite être inscrites sur l'une des listes de formations figurant sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Toutefois, tout ce qui est dans l'inventaire ne sera pas nécessairement repris dans le CPF : rappelons que les formations recensées dans « l'inventaire » sont également réalisables dans le cadre de la **période de professionnalisation**. Plusieurs financements à mobiliser donc pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'obtenir ces certifications.

¹Diplôme de Compétence en Langue, Test Of English as a Foreign Language, Test Of English for International Communication, BUbusiness Language Testing Service.

²Brevet Informatique et Internet pour adultes, Certification Informatique et Internet.

► Formations "socle" : enfin des précisions !

Très attendu, lui aussi, pour la mise en œuvre du compte personnel de formation, **le décret** définissant le « socle de connaissances et de compétences professionnelles » a été publié le 15 février.

Ce texte :

- définit le socle comme « *l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* »,
- précise que « *ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel* », même si les connaissances et compétences concernées peuvent aussi être utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu,
- indique que le « socle » comprend **7 domaines*** auxquels peuvent s'ajouter **des modules complémentaires** définis par arrêté ministériel sur proposition des Régions.

Le « socle » est modulaire, c'est-à-dire que les formations peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent inclure un positionnement préalable en vue d'adapter la formation aux besoins de la personne.

À noter : le « socle de connaissances et de compétences professionnelles » fait l'objet d'une certification qui sera **inscrite à l'inventaire de la CNCP** (voir page précédente).

Si la parution de ce décret constitue une première étape dans la mise en place effective des formations « socle », les branches doivent encore travailler à l'adaptation et à la contextualisation du référentiel aux spécificités de leur secteur d'activité et de leurs métiers. Elles vont également construire des outils d'évaluation et habiliter des organismes évaluateurs.

Une campagne de communication devrait être lancée en avril par le Ministère du Travail afin de promouvoir ces formations. Rappelons que le « socle » est éligible au CPF, à la période de professionnalisation et au plan de formation. Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ces formations peuvent aussi être financées par les Régions dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme et de l'accès à la qualification.

* **7 domaines compris dans "socle" :**

- Communication en français,
- Utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- Utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- Aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- Aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- Capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- Maîtrise des gestes et postures et respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Temps partiel : de nouvelles exceptions à la durée minimale hebdomadaire

Certaines dispositions de la loi « Sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 relatives au temps partiel ont été modifiées par **une ordonnance du 29 janvier 2015** afin :

- d'élargir les possibilités de déroger à la durée minimale de travail (24 heures / semaine depuis le 1^{er} juillet 2014 ou durée équivalente) aux contrats de moins de 7 jours ainsi qu'aux contrats conclus pour remplacer un salarié absent. Rappelons qu'il était déjà possible de déroger à cette durée minimale pour les salariés employés par des particuliers, les étudiants de moins de 26 ans, les salariés en insertion dans les associations intermédiaires ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. De même, cette durée ne s'applique pas si le salarié en fait expressément la demande (par écrit) ou si des dispositions conventionnelles étendues prévoient une durée minimale inférieure ;
- de supprimer les dispositions qui prévoyaient, pour les contrats en cours au 1^{er} juillet 2014, que le salarié pouvait demander à augmenter sa durée hebdomadaire de travail (l'employeur devant justifier son refus par des raisons économiques) : ces salariés bénéficient désormais d'une simple « priorité d'accès » aux emplois disponibles.

À savoir

► L'employeur doit fournir au salarié le volume de temps partiel prévu au contrat

Un employeur peut-il réduire unilatéralement la durée de travail d'une formatrice à temps partiel ? Non, répond la Cour de cassation : si l'employeur diminue chaque année le nombre d'heures de travail sans l'accord de la salariée, celle-ci peut légitimement prendre acte de la rupture de son contrat de travail et demander le paiement du salaire correspondant à la durée contractuelle prévue.

En pratique

Entretien d'évaluation : à distinguer de l'entretien professionnel !

À la différence de l'entretien professionnel, l'entretien d'évaluation permet d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, de définir des objectifs, de formaliser ses résultats... S'il n'est pas réglementé par le Code du travail (périodicité, conditions de réalisation, contenu...), l'entretien d'évaluation peut être encadré par des dispositions conventionnelles (accord d'entreprise, convention collective) et fait l'objet d'un contrôle assez strict du juge.

Les tribunaux ont ainsi précisé que les critères d'évaluation utilisés devaient être objectifs, pertinents et en lien direct avec l'emploi occupé. Il est interdit, par exemple, de retenir des critères peu précis, des critères comportementaux subjectifs (« avoir du courage », « penser stratégique »...) ou discriminatoires (à l'égard des représentants du personnel par exemple). Les juges censurent aussi régulièrement les méthodes d'évaluation qui accentuent les risques psychosociaux (systèmes de classement des salariés selon leurs performances, méthodes de nature à créer une pression psychologique...).

Sachez que le salarié doit être expressément et préalablement informé des méthodes et techniques retenues, tout comme le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et le CE (Comité d'entreprise). Enfin, le salarié peut demander une copie intégrale des données d'évaluation le concernant (et la signification des codes et valeurs utilisés) ; la non-communication de ces documents pouvant constituer une « mesure discriminatoire ».

Inscrivez-vous !

MUTECO ACT'OF : AGEFOS PME Ile-de-France accompagne la transition des organismes de formation

Avec un cofinancement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), AGEFOS PME propose aux organismes de formation franciliens trois parcours de formation visant à améliorer leur compétitivité, adapter leur positionnement stratégique et développer les compétences des salariés. Vous souhaitez :

- entrer dans une démarche de certification (NF Services Formation, qualification OPQF),
- renforcer les compétences des collaborateurs (en matière de communication, de nouvelles technologies, d'évaluation des formations...),
- sécuriser les parcours professionnels des formateurs (accompagnement à la VAE, mise en place d'une politique de GPEC dans l'organisme...) ?

Plusieurs sessions de formation destinées aux salariés et dirigeants salariés des OF sont ouvertes à des tarifs préférentiels. **En savoir plus.**

Contactez votre conseiller Emploi-Formation : il vous accompagnera dans l'identification de vos besoins et l'ingénierie financière de vos projets.

Entretien professionnel : AGEFOS PME vous accompagne dans la mise en œuvre des nouvelles obligations

Obligatoire tous les deux ans, l'entretien professionnel a pour objectif d'identifier les besoins en formation du salarié (notamment en matière d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi), d'envisager son évolution professionnelle... Tous les 6 ans, l'entretien est l'occasion de dresser un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Ces rendez-vous particuliers permettent à l'entreprise d'anticiper ses besoins en compétences, de remplir son obligation de vigilance quant au maintien de l'employabilité du salarié et facilitent l'élaboration du plan de formation.

Pour vous aider à « Réussir l'entretien professionnel », AGEFOS PME Ile-de-France met à votre disposition un **Guide Employeur** et un **Guide Salarié** : n'hésitez pas à les télécharger !

**AGEFOS PME Ile-de-France publie régulièrement des appels à projets sur son site internet dans la rubrique " Organisme de formation ".
N'hésitez pas à les consulter !**

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :
www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com