

Points de réflexion et propositions

	Constat	Propositions simples	
CPF			
	Usine à gaz :		
	Information : peu de salariés de TPE PME ont l'information (potentiel de pertes des heures de DIF)		
	Difficulté d'inscription suivant les personnes : de 3 minutes à 1 heure	Indiquer que le curseur doit passer au vert pour valider le mot de passe	
	Difficulté de finaliser une demande de formation	Indiquer avant la validation qu'il FAUDRA ENCORE après la validation 1 - cliquer sur l'onglet « impression des documents » 2 – adresser le document à son OPCA 3 – indiquer l'OPCA dont dépend la personne (le code APE de l'entreprise du salarié a pourtant déjà été indiqué). 4 – indiquer la non obligation du délai de 60 jours si la formation se déroule hors temps de travail (si cela est accepté par les OPCA point à vérifier).	
	Financement	Globaliser l'enveloppe personnelle en fonction du nombre d'heures acquises. Laisser l'autonomie de gestion de cette enveloppe au détenteur du CPF Ne pas passer par le Pôle Emploi pour les personnes qui y sont inscrites (respect, autonomie, l'inscription à Pôle Emploi ne signifie ni tutelle, ni curatelle).	
	Ouverture du champ d'utilisation	Ouvrir aux actions qui ont pour objectifs une qualification sans pour autant être inscrites en tant que telle à la liste actuelle. Ex : formation « Activolog », « ARL », remise à niveau pour l'obtention d'un diplôme autre que CléA.	
	Faciliter les co-financement CIF / CPF / AIF	Ne plus faire dépendre le financement AIF à l'inscription de la formation à la liste du CPF (cf point précédent)	
VAE			
	La VAE devait être et a le potentiel à être un moyen privilégié de qualification. Elle s'intègre totalement dans l'esprit de la formation professionnelle et des dispositifs DIF et CPF, mais quelques grains de sable ou cailloux grippent sa mise en place. La VAE fait peur car le dispositif, encore très mal connu, offre une image ni dynamique ni positive.		

	<p>Une VAE signifie 120 à 150 heures de travail personnel ou/et travail personnel tutoré. Aujourd'hui seul l'accompagnement méthodologique est accessible par le CPF.</p>	<p>Mobilisation des heures de CPF pour l'élaboration du livret 2. (par exemple 5 ans x 24 h/an = 120 h) Possibilité de convention de formation en travail à distance avec accompagnement entrant dans le champ du CPF</p>	
	<p>Beaucoup financeurs ne permettent la facturation de la prestation qu'au terme de celle-ci, c'est-à-dire après 9 mois, un an ou un an ½. Les organismes doivent donc avancer en trésorerie le salaire des formateurs sur cette durée.</p>	<p>Obligation pour les financeurs d'effectuer un règlement trimestriel des heures effectuées</p>	
	<p>Les résultats des soutenances s'avèrent aléatoires. Il est statistiquement plus difficile d'obtenir un diplôme par la VAE que par la voie de la formation « traditionnelle ». il n'existe pas, par exemple, la même pression des 80% de réussite au bac.</p>	<p>Formation des membres du jury (ce qui avait été fait au lancement de la VAP). L'approche VAE ne correspond en rien à l'approche traditionnelle validant des savoirs, elle valide des savoir-faire, des compétences et non des connaissances. Les professionnels présents ne sont pas plus formés à cette approche que nombre d'enseignants. (demander à un candidat comment il calcule le volume d'un cylindre pour un CAP Petite Enfance sous prétexte qu'un biberon est cylindrique en est un exemple !)</p>	

Bilan de compétences

	<p>Le Bilan de Compétences est défini par le code du Travail, il entre dans le champ du CPF depuis 2017.</p> <p>Le bilan <u>des</u> compétences ou Bilan Opérationnel des Compétences n'entrent pas dans le même champ et n'entrent pas dans le champ du CPF. Ces prestations correspondent pourtant à ce que l'on appelle actuellement « bilan modulaire ». Qui dit module, dit fin des trois phases et donc nie le terme de « bilan de compétences ».</p>	<p>Modification du texte : Les trois phases Phase 1 : acceptation par le participant de la méthodologie, des outils proposés par le Centre Bilan de Compétences CBC). Ceci ne correspond plus à la réalité. Les participants rencontrent plusieurs CBC (à la demande explicite des certains OPCA & Fongecif) avant de choisir celui avec lequel ils mèneront le bilan. C'est à partir de ce choix que les financements sont demandés aux fongecif, opca, entreprises... Quel est l'intérêt de cette phase 1 en début de bilan sinon pour vérifier, au plus, le maintien ou une évolution de la demande (qui a déjà vu un participant dire lors de cette phase, alors qu'il a attendu un mois et demi ou deux mois l'accord du fongecif ou OPCA, qu'il ne tenait plus à effectuer le bilan avec le CBC choisi ?) ? Dans le cas de bilans modulaires : par définition des textes (les 3 phases), ce ne peut être un bilan de compétences. Solution : intégrer au CPF le Bilan</p>	
--	---	---	--

		Opérationnel des Compétences (BOC) qui correspond malgré tout aux attentes de nombreuses personnes en recherche d'emploi : chercher à élargir leur espace de recherche, de positionnement, à s'approprier leurs singularités, leurs compétences rendues souvent inexistantes à leurs propres yeux. Ce BOC propose une réflexion sur le court terme et non sur le moyen et long terme comme le Bilan de Compétences. Celui-ci peut malgré tout inclure un positionnement à court terme.	
		Le BOC peut se construire sur 6 semaines environ.	
		Campagne d'information comme faite par Opcalia sur l'aspect statistiquement gagnant-gagnant du BC. L'entreprise doit prendre en main l'évolution professionnelle (interne ou externe) de chaque salarié mais n'en ni les compétences, ni le temps. Avec un BC, Le salarié se connaît mieux, peut anticiper un projet professionnel et devenir force de proposition. (le BC amène certains participant à construire un projet impensable à ses yeux en début de bilan, comment l'entreprise pourrait-elle alors concevoir ces mêmes projets pour un salarié ou collaborateur ?	
Pôle Emploi et donc les personnes en recherche d'emploi			
		Prestataire de service de Pôle Emploi : Enoncer un cahier des charges qui <ul style="list-style-type: none"> - ne conduise pas, statistiquement, à une baisse d'efficacité des prestations en cas d'application rigoureuse du cahier des charges. - n'engendre pas de recours quasi systématique aux « souplesses en écriture » pour se faire payer de prestations intelligemment réalisées (l'esprit de l'objectif avant la réponse à une psychorigidité inopportune). 	
		L'ANPE avait respecté et organisé un maillage d'organismes et d'intervenants locaux de terrain. Les tarifs permettaient de concevoir des accompagnements de qualité. L'approche « de masse » fait fi des singularités sur lesquelles il convient d'intervenir. La politique d'achat de Pôle Emploi a divisé les prix des prestations par 2 à 2,5 sans modification des cahiers des charges.	

		<p>Les appels d'offre réclament la mise ne place de regroupements dont le mandataire devient le régulateur tout puissant (il a, dans les faits, le droit de vie ou de mort sur tout membre du regroupement). Il définit les organismes qu'il fera intervenir, organismes pourtant contributeurs de l'obtention de l'appel d'offre. Ceci peut aboutir à des « détournements de fonds publics » (ex. les prestations BCA facturées à un mandataire en liquidation judiciaire et qui n'ont pas été refacturées au prestataire qui lui avait respecté le cahier des charges et effectué la prestation).</p>	
L'éradication des « artisans » de la formation les CFI, est-il un objectif conscient?			
	<p>pour quelle raison avoir peur des CFI ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - y aurait-il davantage de « gouroux » parmi eux que parmi les gros organismes ? ces gros organismes font d'ailleurs intervenir ces mêmes CFI qui perdent alors 50% du coût des prestations. - Capacité à être remplacé en cas de problème ? Etant à notre compte, nous ne sommes absent qu'en cas extrêmes, nous travaillons en réseaux et savons trouver des collègues (le mêmes, sinon meilleurs, que ceux auxquels feront appel les grosses structures). - Simplifier les démarches administratives ? Quid de toutes les démarches dites « qualité » mises en place actuellement (Datadock... 	<p>Reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - de leur capacité de faire du « sur mesure », esprit d'artisan de la formation. - de leur capacité à gérer en terme de démarche qualité les trois aspects que sont : <ul style="list-style-type: none"> o l'écoute et l'analyse de la demande o l'apport d'une réponse appropriée et individualisée. o la détermination du juste équilibre qualité/prix o le respect des engagements, impératif à une TPE (la moindre erreur est fatale quand on est « petit ») 	
CléA			
	Un projet des plus intéressants mais pourquoi une main mise sur sa mise en place	Intégration des démarches de développement cognitif professionnalisant et de médiation tels que les ARL, Activolog, booster de l'autonomie des participants.	