



L'Édito

Retrouver la route de l'emploi

Le gouvernement a présenté, lundi 9 février 2015, son plan d'action pour lutter contre le chômage de longue durée. Dans l'objectif d'accompagner le retour à l'emploi, le plan insiste tout particulièrement sur la formation des demandeurs d'emploi. Le ministère reprend les conclusions de l'accord entre le Copanef et l'État afin que le FPSPP consacre 222 millions d'euros pour financer le CPF, ce qui constitue « un effort sans précédent pour aider les demandeurs d'emploi à préparer leur avenir ». Dans le volet Formation de ce plan, les pouvoirs publics souhaitent mieux faire correspondre l'offre et la demande de formation. L'expérimentation lancée début 2015 par l'Afpa et Pôle emploi pour échanger sur les places vacantes des sessions de formation doit être « automatisée ». Un tel système permet à Pôle emploi d'y inscrire, en temps réel, des demandeurs d'emploi. Les pouvoirs publics déclinent deux nouvelles versions du contrat de professionnalisation : un contrat « nouvelle carrière » s'adressant à des chômeurs de 50 ans et plus, disposant de compétences professionnelles à valoriser et compléter, et un contrat « nouvelle chance » s'adressant aux chômeurs de longue durée n'ayant pas tous les « prérequis de base » exigés.

La simplification a ses limites

Il est un pays qui a su, après la Révolution et tout au long de son histoire récente, protéger les plus faibles dans le monde du travail, en créant les textes et les contrôles nécessaires. Dans ce pays, en 1841, la première loi réglementant le travail des enfants a été publiée. En 1892, l'inspection du travail, puis en 1906, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ont été créés. En 1910, une première codification des lois ouvrières a été engagée, qui aboutira au Code du travail d'aujourd'hui. Vous l'avez compris, il s'agit bien de la France. Ce code, qui se veut protecteur pour les travailleurs, doit évidemment vivre et s'adapter aux évolutions de notre société. A l'UNSA, nous ne sommes pas réfractaires au changement ni dogmatiques sur ce point, mais l'adaptation ne doit pas se faire à n'importe quel prix. La sécurité des mineurs dans le monde du travail n'est en tout cas pas négociable et, dans ce domaine, il se passe actuellement des choses inadmissibles. En une décennie, nous avons vu en effet certains travaux interdits et l'utilisation notamment, pour ces mineurs en formation, de machines dangereuses, rendus possibles via une demande d'autorisation à l'inspection de travail. On nous présente aujourd'hui un projet de décret qui acterait cette possibilité de dérogation pour les employeurs, par le biais d'une simple déclaration avec contrôle « ex post » des inspecteurs du travail. Tout cela est proposé de façon apparemment anodine, sous prétexte d'une simplification administrative. Il s'agit pourtant de jeunes, ayant parfois juste quinze ans, et nous savons tous que la perception des risques et des dangers est souvent différente des adultes, à cet âge-là. Les médias nous en apportent d'ailleurs régulièrement la preuve. Il est de notre devoir, en tant que syndicalistes et citoyens, de veiller à la protection des plus faibles. Certes, la loi est parfois contraignante pour les entreprises et nos jeunes doivent, pendant leur formation, acquérir les bons gestes professionnels, appréhender la globalité de ce que sera leur futur métier, mais cela n'autorise pas tout. La simplification envisagée est aussi à étudier au regard des moyens en diminution de l'inspection du travail, alors que ses missions, chacun le reconnaît, s'avèrent de plus en plus complexes. Pour l'UNSA, la simplification a désormais atteint ses limites.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • La PMQ renforce la concertation • Les démarches PMQ en Région
Page 3 • Simplifier l'apprentissage • Les travaux du CNEFOP • Recensement à l'Inventaire
Page 4 • CPF : les premiers chiffres • Création d'un village de l'apprentissage • Guadeloupe formation : un acteur public unique • PACA : Coordination en action

La PMQ renforce la concertation

Les démarches de Prospective des Métiers et des Qualifications (PMQ) produisent des outils de diagnostics sur les évolutions de l'emploi et des compétences

Le contexte actuel est propice à la sollicitation croissante, au niveau régional, d'une capacité d'expertise technique en matière de prospective. Avec l'approfondissement de la décentralisation, les Régions ne sont plus seulement censées mettre en oeuvre les politiques publiques dans le champ de la formation professionnelle, initiale et continue, et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Elles élaborent et construisent ces politiques. Le pilotage de la carte des formations professionnelles revient ainsi à la Région, après concertation avec les autorités académiques, et s'inscrit clairement dans la dynamique des futurs Contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Dans son dernier Bref (N°327) publié en décembre 2014, le Céreq (centre d'études et de recherches sur les qualifications) souligne l'importance des démarches de prospec-

tive des métiers et qualifications (PMQ) dans le cadre des politiques régionales de formation.

■ **Pour les acteurs régionaux**, anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences constitue un enjeu majeur. Le pilotage et l'orientation de l'offre de formation sont de plus en plus alimentés par

les démarches de PMQ. Comme, en Île-de-France, où la carte des formations et son évolution sont déterminées par les orientations conjointes État-Région. Pour les élaborer, l'observatoire régional, la Région et les autorités académiques croisent systématiquement des projections de postes à pourvoir par métier et d'autres indicateurs éclairant le marché du travail à court terme, la relation formation-emploi et l'insertion des jeunes.

Au-delà des éléments de cadrage, les démarches de PMQ sont un outil au service de la concertation dans un domaine où la gouvernance est partagée entre différents acteurs.

■ **La prospective régionale** nécessite des regards croisés sur la démographie, l'appareil productif, l'emploi et l'offre de formation.

DES DIAGNOSTICS PARTAGÉS

Elle impulse également des confrontations entre experts, statisticiens, opérationnels et décideurs. Un dialogue est instauré entre branches professionnelles et instances régionales en charge de la formation ou du développement économique. La PMQ ne se limite pas à l'apport d'éléments de cadrage, il provoque également la discussion lors de la construction des diagnostics partagés et lors de la présentation des résultats et scénarios. Mais la mobilisation des démarches de PMQ pour outiller le pilotage de la carte des formations professionnelles nécessite cependant certaines conditions.

■ **Comme les projections d'emplois** constituent le socle commun de la plupart des méthodes quantitatives de PMQ, le risque est grand de trop attendre du passage de ces projections d'emplois à des besoins en formation initiale. Il importe de bien connaître la portée et la limite des méthodes employées (méthode d'estimation, horizon temporel, scénarisation, liens avec la prospective nationale). D'autre part, les besoins en formation ne peuvent découler mécaniquement des projections d'emploi. Le pilotage de la carte des formations professionnelles nécessite en effet de prendre en compte des dimensions qui ne sont pas seulement liées aux besoins économiques des secteurs et des territoires : demande sociale des familles et vœux d'orientation des jeunes, structure préexistante de l'offre de formation sur le territoire, système de contraintes intrinsèque à l'appareil de formation initiale. Ce pilotage ne peut être de type « adéquationniste », conditionnant l'offre de formation aux projections d'emplois.CM

Les démarches PMQ en Région

Elles peuvent être regroupées en trois grands types :

- l'analyse d'un secteur, d'une filière ou d'une famille de métiers sur le territoire régional ;
- les exercices de prospective dite générale, concernant l'ensemble des secteurs ou des métiers à l'échelon régional ;
- les exercices réalisés sur des échelons infrarégionaux qui se situent souvent dans une logique d'accompagnement de l'action.

Les exercices portent, selon les cas, sur les évolutions possibles du nombre d'emplois, les besoins en compétences, les départs en fin de carrière, les modes d'alimentation futurs des métiers.

Cependant, ces projections se différencient selon :

- leur champ d'application : une approche par secteur d'activités permet ainsi d'appréhender le potentiel économique d'un territoire mais une approche par métier sera plus appropriée pour alimenter la réflexion sur l'offre de formation ;
- l'horizon temporel : une approche sur le moyen-long terme (7 à 10 ans) est souvent privilégiée pour une approche par métiers. Une projection de moyen terme (5 ans) est délicate car elle doit s'appuyer sur des hypothèses de croissance et de productivité à moyen terme, liées au cycle économique ;
- la méthode utilisée pour réaliser ces projections : prolongement direct de tendances régionales, projections d'emploi "ad hoc" prenant en compte la spécificité des métiers ou des secteurs d'activités ;
- la scénarisation de la projection.

Rédaction : Jean-Marie Truffat, Secrétaire national,
Conseiller(ère)s nationaux : Jean-Louis Blanc, Claude Marius,
Christine Savantré

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Simplifier l'apprentissage

Quatre recommandations du CAE pour rendre efficace un système français de l'alternance trop complexe

La note d'analyse du Conseil d'analyse économique (CAE), parue en janvier dernier plaide pour une réforme en profondeur de la formation professionnelle et notamment la formation en alternance : apprentissage et contrats de professionnalisation.

Si dans d'autres pays voisins, l'apprentissage joue un rôle clé pour insérer dans l'emploi les jeunes peu ou pas diplômés, force est de constater que c'est loin d'être le cas en France, même si le nombre d'apprentis n'a cessé d'augmenter au cours de ces vingt dernières années (211 000 en 1992 à 405 000 en 2012).

■ **En effet, le développement de** cette voie de formation a profité pour parti aux jeunes déjà diplômés et du supérieur. Plus du quart des apprentis sont aujourd'hui des apprentis du supérieur, alors que cette proportion est quasi nulle en Allemagne. Selon eux, l'Education nationale et ses personnels enseignants et d'orientation ainsi que les familles perçoivent l'apprentissage comme une solution négative.

Par ailleurs, les auteurs Pierre Cahuc et Marc Ferraci soulignent le dysfonctionnement du système français dans son financement, sa gouvernance et son offre de formations. Ils pointent également l'inadéquation des incitations des différents acteurs au regard de l'objectif d'insertion professionnelle de ceux qui ont le plus besoin de formations qualifiantes adaptées aux emplois d'aujourd'hui et de demain.

■ **Le Conseil d'analyse économique** pointe également la complexité du système d'alternance français, « caractérisé par un grand nombre d'intervenants » : Education nationale, régions, chambres de commerce, État, partenaires sociaux... Leurs « actions sont peu ou mal coordonnées », ce qui « occasionne des frais de gestion importants et une allocation de ressources peu efficace ».

Enfin, le contenu des formations d'apprentissage est dans le viseur du CAE. Afin de les rendre plus attractives, à la

fois pour les jeunes et les entreprises, ils proposent quatre pistes pour converger vers un système plus simple, plus transparent et plus efficace :

- Fusionner l'apprentissage et le contrat de professionnalisation ; unifier leurs financements en une subvention unique modulée en fonction des niveaux de diplôme ; simplifier la collecte en substituant les URSSAF aux OCTA.

- Instaurer un système unique de certification des formations en alternance via des agences commanditées par une commission nationale réunissant toutes les parties prenantes (branches professionnelles, Education nationale, ministère du Travail, experts indépendants).

- Moduler les subventions à l'alternance en fonction du diplôme de l'alternant ; moduler les contributions des entreprises à l'alternance en fonction du devenir de leurs alternants.

- Concentrer sur l'apprentissage et le pré-apprentissage les moyens publics en

faveur de l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés. Ajuster les incitations des différents acteurs de l'orientation en faveur de ce dispositif. Réduire la part des matières académiques dans les diplômes de CAP et promouvoir le tutorat des apprentis.

■ **Pour l'UNSA, fusionner l'apprentissage** et le contrat de professionnalisation est une de nos revendications que nous portons depuis longtemps. Nous réaffirmons la volonté de simplification et d'efficacité en demandant l'harmonisation en un contrat unique sécurisé. D'autre part, penser qu'instaurer un système unique de certification des formations en alternance permettrait une évaluation plus fine et de qualité nous laisse perplexes.

L'UNSA souhaite que des moyens se portent plus sur la formation des maîtres de stage, afin de sécuriser les parcours des apprentis, plutôt que de créer une énième commission. Les missions de la CNCF ainsi que l'action des CREFOP permettent pleinement de veiller à la qualité des certifications. CS

UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ

Les travaux du CNEFOP

La commission "Développement des compétences et des qualifications" issue du CNEFOP s'est réunie le 11 février dernier. Celle-ci a pour missions de s'intéresser au développement de la qualification des actifs tout au long de la vie. Le suivi des dispositifs structurants de formation professionnelle, l'évolution de l'offre de formation, de certification, les innovations pédagogiques et l'évolution de la formation professionnelle dans l'entreprise sont les principaux objets de réflexion de la commission. Présidée par Mme Pascale Gérard - Vice-présidente du Conseil régional de PACA, en charge de la formation professionnelle, les travaux doivent permettre en outre d'assurer le suivi du déploiement du CPF, et plus largement de la réforme de la formation, notamment dans les entreprises, ainsi que la réforme de l'apprentissage. Le conseil est de plus point de référence pour l'assurance de la qualité de la formation professionnelle auprès de l'union européenne. La commission sera le lieu de l'appropriation des cadres européens et de l'élaboration de la stratégie nationale pour la qualité de la formation professionnelle.

Recensement à l'Inventaire

La CNCF s'est réunie le 6 février dernier pour examiner le premier recensement à l'Inventaire des certifications et habilitations. Plus de 200 certifications ont reçu un avis favorable. L'Inventaire permet de recenser soit des habilitations ou des formations rendues obligatoires par un texte juridique, soit des certifications qui apportent une réelle valeur ajoutée pour l'exercice d'une activité professionnelle. Le législateur en a fait l'un des vecteurs des formations éligibles au Compte Personnel de Formation. Les données de l'Inventaire sont mises à disposition du système d'information du CPF mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

CPF : les premiers chiffres

Le Compte Personnel de Formation, mesure phare de la réforme professionnelle, a été mis en œuvre le 5 janvier 2015

Création d'un village de l'apprentissage

Afin de répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée, la Région Languedoc-Roussillon crée un village de l'apprentissage. Soutenue par le monde économique et une soixantaine d'entreprises, cette plateforme innovante accueillera, à l'horizon 2016, 1300 apprentis de niveaux V à bac +3 dans les domaines du tourisme, hôtellerie, restauration, agriculture, commerce et management. Le fonctionnement est basé sur le principe d'une école-entreprise. Au titre du contrat d'objectifs et de moyens, l'État et la Région participent au projet, à parité, pour 2,44 millions d'euros.

Guadeloupe Formation : un acteur public unique

Le 12 janvier dernier, le président de la Région Guadeloupe, Victorin Lurel, a signé avec le vice-président du conseil d'administration du Centre régional de formation professionnelle (CRFP), Joël Lobeau, le protocole d'absorption du CRFP au sein de Guadeloupe Formation. Cet établissement public administratif doit devenir à terme l'acteur unique de mise en œuvre de la politique du Conseil régional en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation. A ce titre, toutes les structures participant à la mise en œuvre de cette compétence régionale seront intégrées à Guadeloupe Formation.

PACA : Coordination en action

La mise en œuvre du SPRO et du conseil en évolution professionnelle va exiger, sur le terrain, de nouvelles modalités de coordination et une coopération accrue des acteurs, dans une approche de cohérence et de lisibilité de l'offre de services. Pour réfléchir à ces logiques nouvelles de coordination et de mise en réseau des opérateurs, la Région PACA a organisé des assises de l'orientation. Lors des débats, la coopération a été jugée comme l'élément moteur de la dynamique à engager. Pour travailler efficacement, il faut des principes et des procédures mais aussi la volonté de travailler ensemble.

■ **L'activation des comptes a commencé.** Dans un premier temps, les publics bénéficiaires ont été circonscrits aux salariés du secteur privé et aux demandeurs d'emploi indemnisés, ce qui représente environ 23 millions de comptes à activer. La Caisse des Dépôts et Consignations a été chargée d'assurer au plan national la gestion de ces comptes. Un mois après que le site « Moncompteformation.gouv.fr » ait été rendu opérationnel, le pointage effectué par le ministère du Travail a permis de vérifier que près de 500 000 comptes avaient été activés. Il a été aussi constaté que les activations de comptes étaient reparties à la hausse depuis le 31 janvier. Cette augmentation est sans doute liée au fait que les employeurs avaient l'obligation de transmettre, avant cette date, à leurs salariés le relevé des crédits d'heures acquises dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation). Ce relevé était accompagné d'une information précisant qu'il fallait transférer individuellement ces heures du DIF sur le CPF. L'information transmise aux salariés s'est donc traduite par un pic des connexions sur les comptes : plus de 75 000 comptes ont été activés entre le 1^{er} et le 3 février.

En parallèle, les premiers dossiers de demande de formation ont été ouverts dans le cadre du CPF (3484 dossiers à la date du 1^{er} février), la moitié d'entre eux concernent des salariés. Ces premiers chiffres officiels ont été considérés comme positifs par le ministre François Rebsamen, qui a demandé à ses services de préparer une campagne de communication « grand public » sur la réforme de la formation.

■ **Les observations à prendre en compte.** L'UNSA souhaite le succès du CPF car c'est un droit attaché à la personne et transférable, destiné à maintenir et développer le niveau de qualification de chaque individu. Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, nous demandons depuis longtemps un dispositif permettant de se former tout au long de la vie, quel que soit son statut, son métier ou son niveau de qualification.

Il nous paraît donc important aujourd'hui d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi, en les incitant à activer rapidement leurs comptes (plus de 22 millions de comptes restent à ouvrir). Cette démarche d'ordre individuel est exigée pour pouvoir accéder aux informations concernant les formations disponibles, liées obligatoirement à des certifications professionnelles ciblées. Pour que la mise en œuvre du CPF soit une réussite, l'UNSA demande aussi que les listes de formations éligibles correspondent aux besoins identifiés dans les branches professionnelles et les territoires régionaux. Nous voulons notamment, dans le contexte actuel de crise du marché de l'emploi, qu'une priorité soit accordée

ACTIVER SON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

aux publics les moins qualifiés, les plus fragilisés. A la date du 10 février, 1976 certifications ont été enregistrées sur la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au CPF. L'UNSA apprécie que des certifications en langues soient rendues éligibles mais nous regrettons le faible nombre de formations de niveaux V (15%) et IV (16%) actuellement disponibles. Les constats effectués montrent également que 40% seulement des salariés bénéficieraient, dans leur branche professionnelle, d'une liste de formations éligibles au CPF.

■ **Les actions à engager** dans les prochains mois. Des mesures urgentes s'imposent pour élargir et harmoniser rapidement les listes de formations éligibles au CPF, en ciblant en priorité les niveaux V et IV. Il faut aussi continuer à informer les salariés (en particulier dans les TPE-PME) et les demandeurs d'emploi de leurs nouveaux droits, afin de faciliter leur accès à la formation et à la VAE. L'UNSA considère que l'articulation du CPF au Conseil en évolution professionnelle (CEP), grâce à l'action d'opérateurs de l'orientation professionnelle, tels que les OPACIF pour les salariés, s'avère pertinente et nécessaire. Un travail en réseau et des moyens opérationnels vont être cependant exigés, dans l'ensemble des territoires, pour engager et mener à bien rapidement ces missions. JLB