



L'Édito

La formation : un levier pour l'égalité

L'ANI du 1^{er} mars 2004 conforte la formation comme un élément congruent pour favoriser l'égalité dans l'entreprise. S'il n'existe pas d'obligation à embaucher un pourcentage de femmes, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité renforce les obligations des entreprises. En effet, les entreprises de plus 50 salariés doivent faire un bilan sur la question de l'égalité. Ce bilan doit déboucher sur un plan d'action négocié avec les partenaires sociaux. Dans ce cadre, la formation prend tout son sens. Celle-ci est un moyen pour déconstruire les stéréotypes mais aussi pour permettre aux femmes d'être promues et ainsi agir sur le volet mixité des emplois.

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif ; il peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes. Conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales, le « contrat pour la mixité des emplois » ne peut intervenir qu'après la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La formation tout au long de la vie : notre priorité

Le congrès national de l'UNSA se tient du 31 mars au 2 avril à Montpellier. Cet évènement est important dans la vie démocratique de notre Union, le sixième de l'histoire de notre organisation. La volonté du « plus fort l'UNSA » du dernier congrès de Pau nous a animé et a tracé le fil rouge de notre politique de développement depuis 2009, elle est toujours et encore plus d'actualité aujourd'hui. Suite à la loi du 20 août 2008, les résultats du 1^{er} comptage de la représentativité dans le privé et les derniers résultats des élections dans les trois fonctions publiques confirment la réussite de notre politique de développement. Notre Union, nos fédérations, nos syndicats et nos représentants dans les territoires n'ont de cesse de défendre les intérêts des salariés et de nos adhérents. Ces intérêts, l'UNSA les défend avec les mandats que nous donnent les organisations adhérentes, dans le cadre de notre résolution générale. Parmi les valeurs réaffirmées et les revendications actées dans ce document, certaines nous paraissent être les bases et les fondements indispensables pour une bonne compréhension et une possibilité d'analyse personnelle, en tant que citoyen. L'autonomie de compréhension, d'analyse, et de propositions, par rapport à une situation, qu'elle soit humaine ou plus technique, nécessite dans la vie citoyenne la connaissance minimum des savoirs de base, ainsi que des "savoir-être" et "savoir-vivre". L'importance de la cellule familiale, en complément de l'école laïque de la République, est le ciment fondateur de ces acquisitions nécessaires. La formation professionnelle, qui peut poursuivre dans l'emploi ces apprentissages, via une "seconde chance", un approfondissement des savoirs, forme avec la formation initiale la formation tout au long de la vie, chère à l'UNSA.

Nous la revendiquons et nous mettons tout en œuvre durant le prochain mandat pour défendre les droits des citoyens et des salariés dans ce domaine. Nous axerons notre action sur l'effectivité de ces droits, surtout en direction des publics les plus faibles et les plus en difficultés, c'est pour nous la priorité.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Des Opca moins opaques • Contrôle accru des Opca sur les prestataires
Page 3 • Une transition stratégique • Les commissions du CNEFOP
• L'impact du CIF jugé positif Page 4 • Le Cedefop fête ses 40 ans • Outre-mer : l'insertion des ultramarins • Le 1^{er} campus pro ouvert en Rhône-Alpes • Orientation en Auvergne

Des Opca moins opaques

Deux documents « questions-réponses », mis en ligne par la DGEFP, précisent les conditions de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle pour les Opca et Opacif

Ces « questions-réponses » ont pour objet de clarifier les différentes évolutions intéressant les organismes paritaires de collecte à la suite de la réforme de la formation professionnelle prévues par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 14 décembre 2013 et sa transcription dans la loi du 5 mars 2014. Ils se substituent au « questions-réponses » du 6 mai 2011 relatifs à la mise en œuvre de la précédente réforme. Si les Opca et les Opacif sont les premiers concernés par les précisions apportées par l'administration aux questions soulevées par la mise en œuvre de la réforme, les entreprises et les organismes de formation y trouveront également des éclaircissements, notam-

ment concernant les modalités de prise en charge des actions de formation.

■ **La DGEFP rappelle les fondements** juridiques ainsi que les critères pris en compte pour l'agrément par l'État des Opca. Elle précise également quelles sont les ressources prises en compte pour le calcul du seuil de collecte de 100 millions d'euros qui doit être atteint pour prétendre à l'agrément. L'administration profite par ailleurs de ce « questions-réponses » pour rappeler la nouvelle répartition des contributions légales des employeurs au financement de la formation professionnelle continue à laquelle doivent procé-

der les Opca, lors de la collecte devant s'achever au 29 février 2016 (masse salariale 2015). Les Opca peuvent collecter, en plus des obligations légales des entreprises, « des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme, soit sur une base volontaire par l'entreprise ».

■ **Dans un courrier daté du 3 février 2015** à la DGEFP, 12 présidents et vice-présidents d'Opca contestent cette possibilité offerte aux entreprises de verser tout ou partie de leurs contributions volontaires à un Opca interprofessionnel, même si elles n'en sont pas adhérentes. L'argumentaire développé par les 12 organismes paritaires met en avant la concurrence entre Opca qu'entraîne cette possibilité de versement des contributions volontaires. Au-delà de cet aspect concurrentiel, les Opca signataires du courrier développent un argumentaire juridique tendant à démontrer que l'interprétation de l'administration « serait en contradiction avec les règles en vigueur ». « La loi du 5 mars 2014 s'inscrit dans une logique de guichet unique pour les entreprises, ce dont témoigne l'agrément des Opca en tant qu'Octa et la collecte unique des fonds de la formation », précisent-ils.

■ **En réaction, La DGEFP vient de** préciser sa position sur le sujet dans une nouvelle version de son « questions-réponses » qui vient d'être mis en ligne sur le site du ministère du Travail. Par ailleurs, les administrateurs des Opca qui siègent au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle), d'un observatoire des métiers et/ou des qualifications ou encore dans des commissions locales, pourront finalement voir leurs frais d'hébergement, de transport et de restauration, pris en charge. Cependant, pour que cette possibilité soit effective, il faudra que le conseil d'administration de l'Opca prenne une délibération en ce sens. CM

CLARIFIER LES ÉVOLUTIONS

Contrôle accru des Opca sur les prestataires

Dans un rapport, sorti le 18 février dernier, sur le contrôle par les Opca du service fait par les organismes de formation, l'Igas (l'inspection générale des affaires sociales) dresse un état des lieux des modalités du contrôle du service fait dans l'ensemble des Opca et fait des recommandations sur cette nouvelle attribution concernant la qualité des formations.

En ligne de mire, la pratique de la subrogation, ce « tiers-payant » de la formation qui permet aux Opca de rémunérer directement un organisme formateur pour la prestation qu'il réalise pour le compte d'une entreprise. Une pratique certes commode pour les TPE et PME, qui peuvent ainsi se défaire de toutes les obligations administratives sur l'organisme collecteur, mais susceptible, aux yeux des auteurs du rapport, de générer des irrégularités, voire de donner lieu à des détournements de fonds.

Le rapport s'interroge sur les moyens à accorder aux Opca pour leur permettre d'assurer leur mission de contrôle et préconise de « modifier le mode de calcul des frais de gestion dédiés au contrôle » dans les prochaines conventions d'objectifs et de moyens (COM) que les Opca devront renouveler en 2015. Il appelle par ailleurs à une mutualisation de moyens pour rendre ces contrôles plus efficaces.

S'agissant du contrôle qualité, aucun Opca ne mène d'évaluation systématique de la qualité des formations, selon l'Igas. La majorité déclare le faire parfois (60 %). Parmi les moyens que les Opca jugent pertinents pour évaluer la qualité des formations, ils sont 90 % à citer l'enquête de satisfaction.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Une transition stratégique

Un accompagnement formation pour épauler les filières économiques les plus impactées par la transition écologique

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (CNEFOP) a rendu public son rapport concernant les besoins en compétences liés à la transition écologique. Ce document de 148 pages (disponible sur le site du CNEFOP) a été rédigé dans le cadre d'une saisine interministérielle, suite à la Conférence environnementale de 2013, dans le contexte du projet de loi relatif à « la transition énergétique pour la croissance verte ». Un volet de cette loi est en effet dédié aux politiques d'emploi et de formation, en vue de la montée en compétences des salariés concernés par les évolutions exigées, au regard de la transition énergétique et écologique. L'État, les Régions et les partenaires sociaux devront, dans ce cadre, veiller à la prise en compte des besoins d'évolutions en matière d'emploi et de compétences.

■ **L'objectif visé par le rapport était** donc à la fois d'identifier des priorités en matière de formation professionnelle et d'émettre des recommandations ciblées, pour la prise en compte de ces nouveaux besoins sur l'ensemble des territoires. Les travaux conduits (initiés en 2013) montrent qu'une trentaine de filières économiques devraient à terme se voir impactées par les problématiques souvent complexes de la transition écologique. Ce premier état des lieux des besoins des filières a été réalisé de façon rigoureuse, dans une volonté de croiser les regards. En complément de l'analyse de la bibliographie récente et des travaux d'experts publiés sur le sujet, 66 auditions ont pu ainsi être menées avec la participation d'acteurs économiques des différentes filières et branches professionnelles concernées.

■ **Neuf filières ont été particulièrement** repérées. Ce sont l'agriculture, l'agroalimentaire, la gestion, le recyclage et la valorisation des déchets, les énergies renouvelables, les réseaux électriques intelligents, l'automobile, le bâtiment, la chimie et la plasturgie. Le rapport met en évidence que si la transi-

tion écologique de ces filières ne générera qu'à la marge de nouveaux métiers, elle demandera en revanche des évolutions de compétences à différents niveaux. On peut citer notamment des besoins accrus de coordination entre métiers, la prise en compte sur le terrain des exigences nouvelles associées au développement durable (au niveau des normes qualité, par exemple), ou l'accompagnement des chefs d'entreprises des TPE et PME. Parmi ces neuf filières, les constats effectués sont diversifiés : certaines n'ont pas exprimé de besoins de formation particuliers, d'autres considèrent que ces besoins sont couverts par l'offre de formation existante ou sont en passe de l'être prochainement, compte tenu des actions engagées. D'autres enfin expriment des besoins de formation qui ne sont pas satisfaits.

■ **Le CNEFOP propose de faire** porter les priorités de formation en priorité sur ces filières, en adoptant un accompagnement renforcé pour quatre d'entre elles : le bâtiment, l'agriculture, le développement des énergies renouvelables, l'ensemble des filières industrielles liées à la gestion, au recyclage et à la valorisation des déchets.

Le rapport conclut que les Régions sont à des stades différents de travail, dans la prise en charge de ces nouveaux besoins de formation. L'offre de formation développée est de plus souvent difficile à apprécier. Cela va donc nécessiter d'effectuer des diagnostics partagés dans les territoires, en associant à ce travail les branches professionnelles et les services régionaux de développement économique. Le CNEFOP recommande de placer les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (CREFOP) au cœur du pilotage stratégique des opérations. Ils devront notamment prendre en compte les besoins nouveaux de formation liés à la transition écologique, lors de l'élaboration des futurs plans régionaux pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles. JLB

Les commissions du CNEFOP

Les cinq commissions CNEFOP ont été récemment mises en place. Les missions et priorités à traiter, dans le cadre de la gouvernance du nouveau conseil national, ainsi que le calendrier prévisionnel des réunions, ont pu être clarifiés, lors de l'installation de chaque commission. Ces commissions qui découlent d'une volonté politique de travailler en commun, de façon pragmatique, sur les diverses problématiques des champs du CNEFOP, sont composées de membres volontaires de l'assemblée plénière ou de représentants des organisations présentes. Il faut noter que des groupes de travail complémentaires, d'ordre plus technique, pourront être rattachés ponctuellement à telle ou telle commission (par exemple, sur les priorités liées à la transition écologique). Les cinq commissions constituées ont pour intitulés : « Comptes », « Evaluation », « Territoires », « Parcours professionnels », « Développement des compétences et des qualifications ». L'UNSA participera aux travaux de chacune d'entre elles et s'engagera, de façon constructive, dans les diverses concertations qui s'ouvriront prochainement dans ce cadre.

L'impact du CIF jugé positif

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a publié la synthèse de la 3^{ème} enquête nationale sur l'impact du congé individuel de formation. Le CIF est plébiscité par les salariés car il permet d'améliorer leur employabilité. Malgré la crise, le CIF reste un dispositif efficace, « un puissant vecteur de changement professionnel ». L'enquête confirme aussi l'importance, pour les bénéficiaires, d'un accompagnement de qualité. Alors que le conseil en évolution professionnelle (CEP) est mis en œuvre dans les territoires, via les OPACIF, c'est un constat plutôt encourageant.

Le Cedefop fête ses 40 ans

Le centre européen pour le développement de la formation professionnelle renforce la coopération européenne

Outre-mer : l'insertion des ultramarins

Le conseil économique, social et environnemental (Cese) a adopté à l'unanimité en séance plénière, le 11 février, son avis sur " le défi de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ultramarins ". Les 15-29 ans sont au chômage à plus de 40 % sur la plupart des territoires (avec un cumul de 55 % à Mayotte). Les propositions concrètes formulées dans ce projet d'avis visent moins la création de nouvelles structures que la nécessité de conforter les dispositifs existants, de renforcer l'adaptation des politiques publiques aux réalités locales et de mieux coordonner les acteurs concernés.

Le 1^{er} campus pro ouvert en Rhône Alpes

Un collectif de six organismes rhônalpins, réunis physiquement sur un même site, accueillera plus de 4600 étudiants, apprentis et élèves et 143 formations. Ce regroupement permettra de mutualiser certains services et d'offrir une complémentarité des équipes pour la promotion des métiers et de l'orientation. La Région Rhône-Alpes a investi 34 millions d'euros dans le projet, soit 37% du budget total de l'opération. Ce campus constituera selon le président de la Région, Jean Jacques Queyranne, un outil de développement qualitatif et quantitatif de l'alternance et de la formation professionnelle.

Orientation en Auvergne

Une plateforme numérique pour l'orientation professionnelle sera ouverte en avril prochain, via le portail du Carif-Oref Auvergne, dans le cadre de la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO). Bâtie en partenariat avec l'ONISEP, elle offrira un éventail assez complet de services aux usagers de la Région. Une convention quadripartite a été signée entre la Région, le Rectorat et les deux organismes impliqués dans le projet. Cette convention, qui n'a pas pu être élaborée au niveau inter-régional, sera sans doute déclinée sur des territoires élargis, dans le contexte de la fusion avec Rhône-Alpes.

Old roots to new routes ; lorsque l'expérience montre la voie à suivre ou comment s'inspirer du passé pour mieux construire l'enseignement et la formation professionnels de demain, tel était le thème choisi du 40^{ème} anniversaire du Cedefop. Environ la moitié des Européens acquièrent leurs premières compétences professionnelles dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP). Ils sont encore plus nombreux à développer ces compétences et à en acquérir de nouvelles par la formation continue et autres formes d'apprentissage en milieu de travail. L'EFP est au cœur de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, et constitue un outil clé pour la mise en œuvre de l'initiative européenne « Garantie pour la jeunesse », qui vise à assurer à tout jeune de moins de 25 ans un emploi de qualité, un apprentissage, un stage ou un complément de formation dans les quatre mois suivant sa sortie de l'enseignement ou la perte de son emploi.

■ **Un regard sur les progrès réalisés** à ce jour peut en effet insuffler une nouvelle dynamique d'action. Notamment ses instruments européens communs (tel le Cadre européen des certifications) et ses initiatives communes (telle l'Alliance européenne pour l'apprentissage). Dans certains domaines, comme la mise en œuvre des instruments européens et la formation en apprentissage, le Cedefop fournit un appui direct aux États membres. Le Cedefop est l'agence de l'Union européenne (UE) chargée de soutenir l'élaboration de politiques d'EFP favorisant l'excellence et l'inclusion sociale et de renforcer la coopération européenne dans le domaine de l'EFP. Pour la période 2012-2016, le Cedefop s'est fixé trois priorités :

- soutien à la modernisation des systèmes d'EFP ;
- carrières et transitions, y compris EFP continu, éducation et formation des adultes et formation par le travail ;
- analyse des besoins d'aptitudes et de compétences.

■ **Au cours des 40 dernières années**, le Cedefop a joué un rôle important pour renforcer la coopération européenne dans le développement des politiques d'EFP et les cadres nationaux de certifications (CNC) qui s'y rattachent. Ils permettent de mieux comprendre les certifications et, dans plusieurs pays, ils sont perçus comme des catalyseurs de changement.

C'est ainsi que les programmes d'EFP sont désormais davantage fondés sur les acquis de l'apprentissage que sur les conditions institutionnelles, ce qui a ouvert de nouvelles voies d'acquisition des compétences. La coopération entre entreprises, monde de l'éducation et de

LES EXIGENCES DE DEMAIN

la formation et partenaires sociaux doit être intensifiée. En 2015, le Cedefop, en coopération avec la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux, préparera un nouveau communiqué sur l'EFP.

■ **Renforcer la cohérence entre les différents instruments et principes** est une priorité. En 2015, il publiera aussi son étude sur le rôle de l'EFP pour réduire le nombre de sortants précoces de l'éducation et de la formation. Malgré les restrictions budgétaires imposées depuis 2009, le Centre assume de nouvelles tâches, notamment l'établissement de rapports sur les politiques, le soutien aux instruments européens, ainsi que les prévisions et analyses de compétences.

Il a également été demandé au Cedefop de prendre en charge le Panorama européen des compétences et l'inventaire européen de la validation, de réaliser une étude de faisabilité sur l'élaboration d'un tableau de bord de la mobilité dans l'EFP et de participer également au nouveau projet sur les coûts et bénéfices de la formation en apprentissage, projet que le Cedefop prendra en charge en 2016.

L'Unsa reconnaît la rigueur et l'expertise des travaux du Cedefop. Ceux-ci permettent d'éclairer les débats et les décisions des politiques à mener en matière de formation et d'emploi. CS