



L'Édito

L'AGEFIPH s'engage sur l'alternance

La voie de l'alternance est aujourd'hui « un chemin évident pour accéder à un emploi qualifié ». Alors que les divers constats effectués montrent que le nombre d'apprentis a diminué en France, durant ces derniers mois, l'AGEFIPH souhaite s'engager en 2015 dans une campagne volontariste sur l'alternance, en ciblant les travailleurs handicapés. Des informations sur l'alternance et le handicap, destinées tant aux professionnels de l'orientation qu'aux employeurs et aux personnes actives, ainsi que des « outils pour convaincre » de faire le choix de l'alternance, ont été mis en ligne et peuvent désormais être téléchargés sur un site dédié : « www.agefiph.fr/alternance ». Dans cette démarche, l'AGEFIPH entend proposer également, en partenariat avec Cap Emploi, plus de 1500 offres d'emploi en alternance. L'UNSA, qui revendique que les personnes en situation de handicap puissent accéder plus facilement aux deux types de contrats de formation proposés en alternance, apprentissage et professionnalisation, en bénéficiant des accompagnements et des aides financières appropriés, ne peut qu'approuver ce choix politique. Il est pertinent pour l'insertion professionnelle des candidats et pour atteindre en 2017 l'objectif fixé de 500 000 apprentis.

Des outils d'émancipation

L'ANI de décembre 2013, repris par la loi du 5 mars 2014, positionne le compte personnel de formation (CPF) comme « le nouvel outil » au service des salariés et des demandeurs d'emploi, en matière de formation professionnelle. Ce compte acte des droits à formation attachés à la personne et non plus au contrat de travail. C'est un changement complet de paradigme : le salarié, quelles que soient ses mobilités, peut devenir acteur de son avenir professionnel. Il devrait donc désormais être en capacité d'intervenir dans la construction de son parcours professionnel. Le salarié ou le demandeur d'emploi peut en effet, grâce au conseil en évolution professionnelle (CEP), autre outil nouveau de la loi, être informé et accompagné dans les réflexions et actions à engager sur son parcours professionnel.

D'après la loi, tout salarié doit pouvoir engager cette démarche. Il en est en fait tout autrement car le CPF n'a que cinq mois d'existence réelle, les actifs peuvent ouvrir leur compte via internet depuis le 5 janvier. Les constats effectués montrent que, sur plus de 25 millions d'ouvertures potentielles de compte, un peu plus d'un million seulement ont pu, à ce jour, être réalisées. Moins de 1000 parcours de formation ont été actés, ce sont, pour beaucoup, des droits à DIF déclenchés fin 2014. La liste des formations éligibles au CPF (4^{ème} version) est loin de couvrir aussi toutes les possibilités de formation correspondant aux besoins des utilisateurs du compte. La mise en œuvre du CEP en Régions, en lien avec le SPRO, prend du retard. Il va pourtant s'avérer indispensable pour informer, accompagner tous les actifs dans la construction de leurs parcours et la mobilisation de leur CPF. La promotion de cet outil est de la responsabilité de tous : pouvoirs publics, Régions, partenaires sociaux. Pour l'UNSA, il faut démocratiser ces deux dispositifs, CEP et CPF. Ils doivent favoriser sur le terrain l'autonomie des actifs. Il faut prouver concrètement que les salariés de notre pays peuvent, quel que soit leur niveau de qualification, être acteurs de leur évolution professionnelle. L'UNSA est partie prenante de ce défi qui participe à l'émancipation des salariés dans notre société.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Les Opcas rebattent les cartes • Fin de la déclaration fiscale 2483
Page 3 • Se former dans les TPE • Lutte contre les discriminations • L'UNSA au ministère du Travail
Page 4 • Stratégie régionale concertée • Le contrat LOJA en Auvergne • Le SMA dans l'Outre-mer en 2014 • Parcours VAE en Limousin

Les Opca rebattent les cartes

La réforme de la formation professionnelle a marqué l'entrée en vigueur de nouvelles règles de gestion et fait évoluer les missions des Opca

Depuis cette date, il n'y a plus de fiscalité sur les plans de formation, le compte personnel peut commencer à fonctionner dans une première version, les dispositifs nouveaux se mettent en place progressivement, les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés), affinent leur offre de services. La réforme a véritablement débuté. Originellement missionnés pour collecter les contributions financières des entreprises, les Opca s'adaptent à la nouvelle législation en vigueur pour continuer à contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier, les entreprises sont assujetties à une contribution unique à hauteur de 0,55 % de la masse salariale brute, pour les entreprises

de moins de 10 salariés, et de 1% pour celles de plus de 10. Elles devront s'en acquitter à partir de l'année prochaine sur la base des salaires de 2015.

■ **Auparavant, la contribution variait** entre 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05% pour celles de 10 à 20 et 1,6% pour les plus de 20. Dans le détail, pour celles de plus de 10 salariés, une obligation fiscale de 0,9% avait été instaurée pour financer le plan de formation, le Dif et le Cif. Les entreprises se devaient de prouver cette dépense par la déclaration "2483" (voir article ci-dessous). À défaut de dépense directe de tout ou partie de ces fonds, ils étaient versés aux Opca dési-

gnés par les accords de branche. Le nouveau contexte fait émerger une crainte : celle de voir apparaître une baisse significative de la collecte. Pourtant, dans certains secteurs, c'est bien le contraire qui pourrait se produire. Exemple : dans les banques et assurances, où l'Opca de branche a de fortes chances de voir sa collecte augmentée en 2016. Néanmoins, cette configuration reste à part.

■ **Dans la majorité des organismes,** l'inquiétude grandit quant au risque de voir la collecte fondre comme neige au soleil. D'où l'intérêt de capitaliser sur les contributions supplémentaires. De nombreuses branches ont négocié des accords formation prévoyant la mise en place de contributions conventionnelles dédiées au développement de la formation professionnelle des salariés du secteur. Une pratique antérieure à la réforme qui tend à se généraliser pour pallier la disparition de l'obligation légale. Le législateur a également reconnu la possibilité pour les Opca de collecter des contributions volontaires versées par les entreprises, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

■ **Plus largement, les Opca se** trouvent face à la nécessité de mettre en avant leurs atouts pour conserver un montant de collecte conséquent grâce à un service optimal rendu aux entreprises. D'où le développement chez certains d'une offre de service enrichie. La transformation de l'obligation légale en une obligation juridique matérialisée par l'entretien professionnel va pousser les entreprises à sécuriser leurs arrières en matière de formation.

Pour l'UNSA, avec leurs nouvelles missions et au-delà des risques concurrentiels, les Opca ne doivent pas oublier leur mission originelle qui est de contribuer au développement de la formation professionnelle. L'accès à la formation, tout autant pour les entreprises que pour les salariés, leur appropriation du CPF et son déploiement opérationnel restent fortement tributaires de la mobilisation de financements adaptés.CM

UNE COLLECTE SUR FOND DE CONCURRENCE

Fin de la déclaration fiscale 2483

Avant le 5 mai 2015, les employeurs devaient remplir pour la dernière fois la déclaration 2483. Le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle actualise les dispositions réglementaires du Code du travail afin de les mettre en conformité avec la loi formation du 5 mars 2014.

La loi a modifié la liste des informations que l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation. La transmission de la déclaration fiscale 2483 est ainsi remplacée par une obligation de communiquer « les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative ».

Le décret supprime aussi les mentions faites au DIF et renvoie au compte personnel de formation (CPF). L'employeur devra communiquer aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel, qui doit être organisé tous les deux ans. En l'absence de respect par l'employeur de son obligation relative à l'évolution et à la formation de ses salariés constatée lors de l'entretien de bilan organisé tous les six ans, il informera les membres du CE du nombre de salariés qui bénéficient de l'abondement prévu de leur CPF.

Enfin, l'employeur sera tenu de communiquer le bilan des actions de formation comprises dans le plan de formation, ainsi que les informations relatives notamment à la nature de ces actions.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Se former dans les TPE

*Selon la Dares *, les entreprises de moins de 10 salariés ou plus utilisent très peu leurs fonds dédiés pour former leurs salariés*

Jusqu'en 2014, toutes les entreprises étaient tenues de verser un pourcentage minimal de leur masse salariale au titre de la formation continue des salariés. Si 40 % des entreprises dépensent au-delà de ce minimum, 30 % n'utilisent pas ou très peu ces fonds pour former leurs propres salariés. En 2011, quasiment un tiers des entreprises ont formé moins de 5% de leurs salariés. La dépense par salarié au titre du plan de formation est de 188 euros. Qualifiées de « peu formatrices », ces entreprises sont souvent de petite taille et rarement dotées d'une politique de formation formalisée.

■ En effet le niveau et les modalités d'utilisation des ressources varient fortement avec l'existence ou non de structures spécifiquement dédiées au sein de l'entreprise. Par ailleurs les procédures favorisant la formation (plan de formation écrit, concertation avec les représentants du personnel) sont également plus rares.

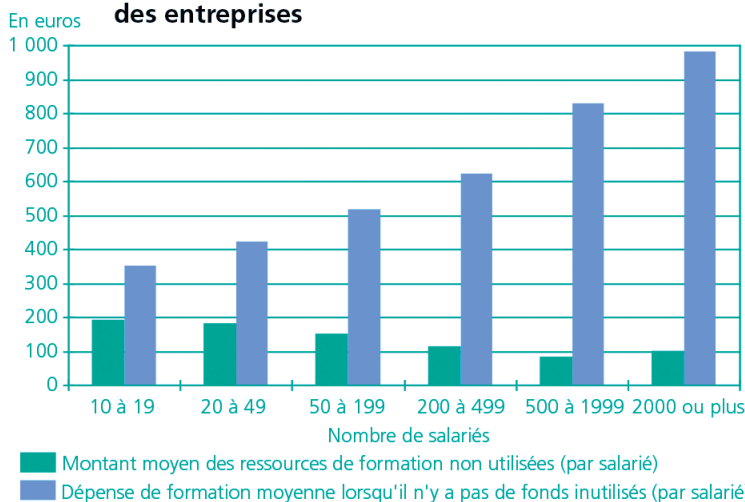
LA FORMATION EN PANNE

■ Parmi les raisons non monétaires qui limitent l'effort de formation est évoqué, pour 60% des entreprises, l'adéquation entre les qualifications actuelles et les besoins en compétences. Le deuxième motif avancé est la difficulté pour les salariés de concilier formation et charge de travail (50 à 60%). Le coût trop élevé des formations est quant à lui cité par moins de la moitié des entreprises. Selon l'enquête de la Dares, quelle que soit la catégorie d'entreprises (très, moyennement ou peu formatrices), près de la moitié préfèrent acquérir les compétences dont elles ont besoin en recrutant directement sur le marché du travail les personnes adaptées plutôt que de former leur personnel en place.

La fin de l'obligation de dépenser au profit d'une obligation de former, devrait conduire les employeurs des TPE et PME à s'engager dans une véritable politique de formation. Souhaitons que l'essai se transforme. CS

* Publication Dares-Analyses avril 2015

• Ressources de formation non utilisées et dépenses de formation effectives par salarié selon la taille des entreprises



Lecture : les entreprises sous-utilisatrices de 10 à 19 salariés ont en moyenne versé 194 euros par salarié aux Opca à titre de reliquat de leur obligation pour le plan de formation ; les autres entreprises de même taille ont en moyenne dépensé 353 euros par salarié.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus assujetties aux 24-83 ; dépenses au titre du plan de formation, hors FPSPP.

Source : fichiers 24-83 (encadré 5) ; année 2011.

Lutte contre les discriminations

France Stratégie a rendu publiques deux études concernant les jeunes issus de l'immigration, qui examinent les divers constats effectués en fonction des typologies de populations. L'attention est portée sur les difficultés rencontrées par ces jeunes, lors de l'entrée sur le marché du travail. Des situations assez contrastées apparaissent, selon l'origine migratoire et le niveau d'éducation, mais aussi selon le lieu de résidence. Ces études soulignent les responsabilités de notre système éducatif car, dans les 120 000 jeunes qui quittent chaque année l'école sans diplôme ni qualification, il y a une forte représentation de jeunes issus de l'immigration. L'analyse statistique des performances des élèves aux tests PISA (en fin de collège) montre aussi qu'en France les élèves issus de l'immigration obtiennent en moyenne des scores inférieurs à ceux des natifs. Les parcours scolaires et les processus d'orientation de ces jeunes sont donc une source d'explication des difficultés rencontrées plus tard en matière d'insertion professionnelle. Pour offrir plus d'égalité aux jeunes, l'orientation et la formation professionnelles devront prendre en compte ces données en Régions, dans le cadre des CREFOP.

L'UNSA au ministère du Travail

Le 7 mai, le ministre du Travail, François Rebsamen a réuni les partenaires sociaux, dont l'UNSA, sur le thème de la mobilisation pour l'apprentissage. Les principaux chantiers du plan de relance de l'apprentissage, leur état d'avancement et les actions à lancer ont été présentés. L'UNSA a réaffirmé son intérêt pour cette voie de formation, pour l'accès à une certification en lien avec l'emploi choisi, et demandé une révision de la rémunération des apprentis. Elle a aussi marqué son opposition à la simplification administrative de l'autorisation visant les apprentis mineurs, pour les travaux dangereux.

Stratégie régionale concertée

Le contrat LOJA en Auvergne

Initié par le Pays Haut-Cantal Dordogne et la Région Auvergne, le contrat LOJA a pour vocation de faciliter et sécuriser la recherche d'un logement chez l'habitant pour les apprentis. Le principe du contrat LOJA nécessite la mise en place d'un réseau citoyen de logeurs, faisant appel à la solidarité intergénérationnelle et pouvant être appliqué à la fois dans les zones rurales et en milieu urbain. Il s'agit de proposer des logements à proximité de la place d'apprentissage pour pallier le manque de mobilité. Ce dispositif ayant déjà fait ses preuves dans le Cantal va être étendu au niveau régional.

Le SMA dans l'Outre-mer en 2014

Avec 5666 jeunes accueillis au sein des 7 unités opérationnelles, le Service militaire adapté (SMA) atteint progressivement l'objectif des 6000 places fixé par le ministère de l'Outre-mer à l'horizon 2017. Avec un taux de 77,4% d'insertion, le SMA démontre sa capacité à mettre en œuvre une formation cohérente répondant aux besoins des entreprises locales. Le SMA propose des formations dans plus de 50 métiers. L'insertion dans l'emploi durable représente près de 48% des insertions. À l'heure où est évoqué le retour d'un service national civique et l'engagement des jeunes, le SMA peut-il être transposé en métropole ?

Parcours VAE en Limousin

Sous l'égide du ministère de l'Emploi, 300 demandeurs d'emploi ont pu engager une VAE pour préparer des titres professionnels. L'expérimentation est menée depuis un an par Pôle emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp). Cette action vise à simplifier l'accès des demandeurs d'emploi à ce dispositif et à accélérer leurs parcours. Cette opération, qui prendra fin en décembre prochain, concerne 5 autres régions (Nord Pas de Calais, Haute Normandie, Basse Normandie, Pays de Loire et Centre Val de Loire).

Face à des évolutions multiples, les CREFOP et la nouvelle gouvernance quadripartite sont au centre des enjeux régionaux

La réforme de l'orientation et de la formation professionnelles, mise en œuvre dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, est aujourd'hui impactée par des modifications territoriales de différents ordres, en premier lieu la loi du 16 janvier 2015 qui a revu la délimitation des Régions. Mais il faut aussi évoquer le nouveau statut des Métropoles (certaines Régions en auront deux) et le projet de loi NOTRe en cours de discussion, qui prévoit notamment, en matière de développement économique (et donc à terme probablement de coordination de l'emploi), un rôle moteur alloué aux Régions. Dans ce contexte mouvant, où tout le système en place depuis des décennies est en train de bouger en même temps, l'administration territoriale de l'Etat va

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE S'IMPOSE

devoir prendre en compte les évolutions envisagées et revoir ses missions en fonction des transferts de compétences prévus. Une mission de préfiguration a d'ailleurs été confiée aux inspections générales et à certains préfets régionaux dans ce sens. De nombreux chantiers sont en cours, compte tenu de la complexité des problématiques posées.

■ **Les nouvelles Régions auront des compétences accrues** dans de nombreux domaines, elles devront aussi s'adapter rapidement aux nouvelles configurations territoriales esquissées, tout en maintenant le cap sur les priorités définies, notamment la mise en œuvre du SPRO et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) qui va conditionner la réussite du Compte Personnel de Formation (CPF). A ce tableau de bord, assez riche, des mutations en cours s'ajoute la problématique des prochaines élections régionales, qui n'est pas simple à gérer dans un tel contexte. Les élections de décembre risquent d'ailleurs de provoquer de nouveaux types de changements, au niveau des élus et des exécutifs en place.

■ **L'UNSA considère que l'ampleur et la diversité des évolutions** programmées vont nécessiter dans les territoires régionaux, au cours des prochains mois, un suivi et une vigilance renforcés.

En raison de la diversité des champs à explorer et des enjeux identifiés, des questions telles que la cohérence globale et l'articulation des diverses actions à conduire (entre opérateurs) vont obligatoirement se poser, dans ces nouveaux espaces régionaux. Il faut rappeler que les enjeux des territoires sont liés directement à la sécurisation des parcours professionnels des actifs, au renforcement de la compétitivité des entreprises, ainsi qu'à la vision partagée (à la fois globale et transversale) des problématiques et difficultés rencontrées. Ces enjeux s'inscrivent donc dans des logiques de prévention et de GPEC territoriale. Si l'on veut limiter à terme les risques d'exclusion sociale, ces questions des plus complexes devraient exiger beaucoup de

concertations sur le terrain, afin d'aboutir à des diagnostics partagés, car les choix opérationnels vont dépendre des besoins identifiés. Il sera nécessaire notamment, au sujet de l'orientation et de la formation professionnelle des publics peu ou pas qualifiés, des salariés des TPE-PME, des personnes handicapées, des actifs en situation d'illettrisme, ou pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et des seniors, d'établir des priorités concertées et d'assurer une bonne coordination des actions à mener.

■ **Pour l'UNSA, la cohérence et l'efficacité des choix** politiques et opérationnels, des plans d'actions envisagés comme des évaluations à mener, en matière d'emploi, d'orientation et de formation, dépendront en grande partie de la nouvelle gouvernance quadripartite mise en œuvre dans les territoires et donc de la qualité de la concertation qui sera conduite au sein des CREFOP (et pas seulement de leurs bureaux). Dans cette logique, il serait cohérent que la coordination de la politique de l'emploi revienne, au plan local, aux Régions. Les CREFOP, qui regroupent tous les acteurs, ont la légitimité requise pour devenir en Régions, en articulation avec le CNEFOP, des dispositifs clés pour la concertation, l'évaluation et l'appui aux décisions stratégiques. JLB