



L'Édito

La gouvernance en question

*Toute l'équipe
du Form Prof
vous souhaite
de bonnes
vacances*



La loi du 5 mars 2014 atteste d'un changement complet de paradigmes en matière de formation professionnelle, en intégrant de nouveaux outils et une relation privilégiée du salarié vis-à-vis de la formation. Une réflexion nécessaire sur son parcours professionnel et les actions de formation à mener fait que l'individu est maintenant « acteur » et non plus simple « spectateur ». Les textes prévoient de donner désormais à chaque actif, en termes d'information et d'accompagnement, des moyens permettant une co-construction des projets et des parcours.

Cette loi acte également « de nouvelles modalités » de gouvernance concernant la Formation et l'orientation professionnelles dans notre pays. Cette gouvernance quadripartite Etat, Régions, partenaires sociaux se décline au niveau national, avec la mise en place du CNEFOP et du COPANEF. Dans le même esprit, en miroir, les CREFOP et les COPAREF ont été créés dans les Régions.

L'UNSA est présente au CNEFOP et dans les CREFOP. Chaque comité comprend un bureau quadripartite « des financeurs », dont l'UNSA n'est pas membre aujourd'hui. La fréquence mensuelle des bureaux contraste avec les deux, voire trois, assemblées plénières annuelles. Nous venons de réunir, au siège national, nos représentants dans les comités régionaux. Durant ce regroupement, un point a pu être effectué sur la mise en œuvre des divers dispositifs de la loi dans les territoires. Parmi les difficultés identifiées, la question de la gouvernance des comités et notamment l'articulation entre le bureau et le CREFOP plénier ont été longuement évoquées.

Pour l'UNSA le problème vient principalement du fait que certains bureaux ne communiquent pas suffisamment sur leur fonctionnement, tant sur les ordres du jour que sur les décisions prises ou à prendre. Nous demandons donc, pour que chaque membre des CREFOP soit en mesure d'assurer les missions prévues par les textes, une égalité d'information. La nouvelle gouvernance mise en œuvre exige en effet, pour l'ensemble des acteurs, des échanges circonstanciés et des diagnostics partagés.

Seul un travail en commun dans le cadre des commissions et une bonne articulation entre le bureau et l'assemblée plénière permettront d'atteindre cet objectif. L'UNSA s'impliquera dans ce sens, dans un esprit constructif, tant au niveau national que régional.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Les listes de formations éligibles au CPF • Types de formations éligibles au compte **Page 3** • Formations prioritaires • Lutte contre les sectes dans les OF • Blocs de compétences **Page 4** • Plan pour l'apprentissage • L'UNSA et les territoires

Les listes de formations éligibles au CPF

Le principe d'élaboration des listes s'avère complexe car plusieurs acteurs sont mobilisés, au plan national et régional, et travaillent de façon cloisonnée

En France, le système de formation et d'orientation professionnelles n'a jamais été simple à appréhender. Il n'a pas toujours privilégié la facilitation des parcours de formation des personnes les moins qualifiées. La loi du 5 mars 2014 a donc tenu à sécuriser l'emploi et favoriser la compétitivité des entreprises, en s'appuyant sur le levier de la formation. Le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP), deux dispositifs qui offrent des droits nouveaux aux actifs, notamment aux personnes les plus fragilisées face à l'emploi, devraient permettre, à terme, d'améliorer leurs possibilités d'accès à la formation et à la VAE. D'après les services du ministère (DGEFP), depuis le 5 janvier dernier, ce

sont 1,42 million de CPF qui ont été activés par leurs titulaires sur le site « moncompteformation.gouv.fr » (sur 26 millions) mais très peu de projets de formation individuels ont pu à ce jour aboutir.

■ **Le COPANEF** interprofessionnel national pour l'emploi et la formation vient d'adopter, fin mai, une nouvelle version de la liste des formations éligibles au CPF, qui contient désormais 2380 certifications. Cette liste nationale interprofessionnelle (LNI), réactualisée grâce à l'apport de 75 Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), devrait couvrir, selon Christian Janin, le Président du COPANEF, environ 70% des besoins de formation et de qualification

des salariés du secteur privé. Ces listes de formations à visée « certifiante » sont élaborées par divers acteurs : COPANEF, CPNE, au plan national, et COPAREF au niveau régional. Le COPANEF souhaite accompagner désormais en priorité les CPNE qui n'ont pas encore établi de liste de branche ni demandé d'inscriptions à la LNI.

■ **Dans ce contexte, un rapport du** Cabinet de conseil Bouteille a été présenté récemment au CNEFOP. Il préconise de faciliter l'articulation entre la LNI, les listes de CPNE et les listes régionales établies par les COPAREF, car le travail est conduit, dans chaque instance, de façon cloisonnée, sans vision transversale, sans liens ni échanges directs entre acteurs. Même si l'on agrège ensuite les diverses listes élaborées par les diverses instances, concernant les salariés ou les demandeurs d'emploi, on ne se préoccupe pas pour l'instant, par exemple, des doublons existants ou des manques éventuels. Ainsi, il est constaté que le recours aux CQP (certificats de qualification professionnelle) est très variable d'une Région à l'autre, selon le choix des COPAREF, alors que ce type de certification professionnelle peut présenter des intérêts, en matière d'employabilité, notamment pour les publics peu ou pas qualifiés qui constituent l'une des cibles prioritaires de la réforme engagée.

■ **La logique de tri et de rationalisation** des formations éligibles interviendra sans doute plus tard, dans un second temps. Il serait d'ailleurs question d'une évaluation annuelle de la pertinence des listes de formations éligibles. A l'UNSA, nous l'espérons évidemment, pour la cohérence et l'efficacité à terme du système. Il ne faudrait pas qu'à l'image du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) les listes de formations éligibles augmentent chaque année, de façon exponentielle, sans qu'on ne se pose vraiment la question de la pertinence globale des choix à effectuer, en lien avec les besoins des territoires, ni celle du seuil « acceptable » du nombre de certifications. JLB

UNE VISION TRANSVERSALE DES FORMATIONS

Types de formations éligibles au compte

La mobilisation du CPF n'est possible que pour des formations éligibles, définies sur des listes préétablies par secteur d'activité professionnelle, à l'exception cependant de l'accompagnement VAE et du socle de connaissances et compétences professionnelles, dont la mise en œuvre est automatique. Le socle est constitué des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour s'insérer professionnellement, maintenir son employabilité, et être en mesure d'accéder à des parcours de formation visant une qualification.

Les formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes choisies parmi :

- 1) les diplômes délivrés par les ministères certificateurs et les certifications inscrites au RNCP.
- 2) Les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interprofessionnels (CQPI), créés par des branches, afin de faciliter la mobilité des salariés sur des types d'activités professionnelles relativement proches.
- 3) Les certifications inscrites à l'inventaire (en cours de construction dans le cadre de la CNC), classées en 3 catégories : celles qui découlent d'une obligation légale et réglementaire pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (exemples : habilitation électrique, permis, CACES, FIMO), celles correspondant à un domaine spécifique ayant une valeur d'usage, dans un cadre professionnel (certification informatique, TOEIC, soudage), celles propres à un ensemble homogène de compétences mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles (gestion de projets).

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Formations prioritaires

Un 3^{ème} plan pour les demandeurs d'emploi ciblé sur les métiers en tension pour lever les freins à l'emploi dans les TPE et PME

En 2013 et 2014, des plans « formations prioritaires » ont été mis en œuvre. Les résultats en termes d'insertion dans l'emploi sont globalement positifs. Environ deux tiers des bénéficiaires du plan 2014 ont trouvé un emploi 6 mois après la fin de leur formation et, parmi eux, les trois quart ont accédé à un emploi durable. Cependant, les TPE et PME expriment souvent des difficultés à recruter des personnes possédant les compétences dont elles ont besoin. Par ailleurs les salariés rencontrent beaucoup d'obstacles pour se former, notamment ceux des TPE et PME. Toutes les enquêtes (DARES, CEDEFOP...) le confirment.

■ **Alors que les régions proposent** au gouvernement un nouveau contrat d'objectifs et de moyens sur l'accompagnement des PME, le Premier ministre a présenté, le 9 juin, son « Small

Business Act à la française ». Parmi les 18 mesures qui le composent, deux concernent plus particulièrement la formation. Pour atteindre 100 000 formations, un plan complémentaire de 40 000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi s'ajoutera aux 60 000 annoncées initialement. Cette décision a été prise lors de la réunion du 12 mai sur la mobilisation pour l'apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi, qui a permis d'aborder aussi l'abondement du compte personnel de formation. Soit un total de 100 000 formations. Le nouveau plan ciblera les métiers en tension identifiés à l'échelle des territoires dans les TPE et PME. La transition écologique et la transformation numérique y seront systématiquement intégrées. Pour lever les freins à l'entrée en formation, il sera possible de remplacer plus facilement et gratuitement pour l'employeur les salariés partant en formation.

Ainsi, ils seront remplacés par un demandeur d'emploi de longue durée, pendant la période de formation. Le remplaçant pourra être au préalable formé en mobilisant la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Le salaire du remplaçant sera pris en charge intégralement par Pôle

emploi et un OPCA. Une expérimentation sera lancée en 2015 pour développer les formations en situations de travail par des méthodes pédagogiques innovantes. Enfin, pour répondre à une attente des entreprises, en matière de formation de sécurité, une mission sera lancée pour mettre en œuvre un « passeport sécurité ».

■ **Afin de mieux accompagner les** TPE et PME dans la gestion des ressources humaines, la mesure 11 du plan prévoit de soutenir les TPE et PME pour gérer au quotidien les demandes de formation des salariés et trouver les financements adéquats. Pour répondre à ces besoins, les DIRECCTE animeront l'offre de service. Cette offre de service doit garantir l'accès à un socle de prestations sur tout le territoire. Sur le recrutement, une interven-

DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ PAR LA FORMATION

tion du service public de l'emploi sera renforcée avec le déploiement de 4000 conseillers. Les thématiques envisagées sont : la formation des candidats ciblée sur les besoins des PME ; la mobilisation de dispositifs d'aide à la formation avant l'embauche ; l'organisation de rencontres employeurs-candidats dédiés à l'accès à l'emploi dans les TPE-PME ; la gestion partagée des offres d'emploi et le recours aux tiers employeurs. Par ailleurs, pour proposer des solutions aux problématiques RH, l'accès à une prestation « Conseil en ressources humaines TPE-PME » cofinancée par l'Etat, reposant sur l'intervention de prestataires d'appui et de conseil auprès des entreprises sera proposé. Enfin, le soutien aux démarches de grands groupes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (engagement volontaire contractualisé avec l'Etat), sera pris en compte, le cas échéant, au titre de leurs obligations de revitalisation des territoires. Le calendrier de mise en œuvre, amorcé en 2015, son déploiement sera complet au 1^{er} janvier 2016.

■ **Pour l'UNSA, il faudra rappeler** aux différents acteurs, notamment dans les CREFOP, qu'une formation de qualité est un préalable pour retrouver un emploi durable. CS

Lutte contre les sectes dans les OF

La Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) a publié son rapport annuel. La Commission d'enquête a proposé « de soutenir la définition d'un label de qualité des organismes de formation qui prenne en compte un cahier des charges précis garantissant l'absence de dérive thérapeutique ou sectaire ». La loi du 5 mars 2014 répond également au rapport de la Commission d'enquête sénatoriale, notamment à sa proposition qui est de « renforcer la sensibilisation des acteurs de la formation professionnelle aux risques de dérives thérapeutiques et sectaires, en mettant notamment l'accent sur les acheteurs (OPCA, collectivités territoriales, individus) et les prescripteurs (Pôle emploi) et de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ». La loi du 5 mars 2014 « assigne une nouvelle mission de lutte contre les dérives thérapeutiques et sectaires aux OPCA. Il faut espérer que les OPCA et les services de l'État s'approprient ces textes qui constituent certainement un tournant dans la lutte contre les dérives sectaires dans le domaine de la formation professionnelle.

Blocs de compétences

Le COPANEF a adopté le 9 juin dernier « une définition partagée » des « blocs de compétences ». Une définition qui suscite beaucoup de débats autour du découpage des certifications et de la rénovation de celles-ci. Ainsi, il est établi que les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences qui doivent être évaluées, validées et tracées.

Par ailleurs, le bloc de compétences ne doit pas se confondre avec un module de formation.

Le COPANEF invite donc les différents certificateurs à déterminer les blocs de compétences au sein de leurs certifications.

Plan pour l'apprentissage

Le gouvernement assouplit les conditions d'accès à l'aide au recrutement pour les TPE-PME et propose la dématérialisation des contrats d'apprentissage

Le nouveau « plan de mobilisation pour la rentrée 2015 sur l'apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi » sera piloté au niveau national par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, François Rebsamen. Il a été présenté lors d'une réunion interministérielle organisée à Matignon mardi 12 mai 2015, qui a permis le passage en revue des principales mesures prévues par ce plan.

■ **Face au faible nombre d'accords** de branche comprenant des objectifs quantitatifs pour développer l'alternance signés depuis l'été 2014, objectifs qui font partie des engagements à prendre par les branches au titre du pacte de responsabilité, le gouvernement a choisi d'assouplir les conditions d'accès à l'aide au recrutement de 1 000 euros réservée aux entreprises de moins de 250 salariés. L'obligation pour ces dernières d'être couvertes par un accord de branche pour en bénéficier est supprimée. À travers cette mesure, le gouvernement espère relancer les embauches en apprentissage, qui sont à nouveau en forte baisse depuis le début de l'année 2015. La prime « TPE jeunes apprentis » annoncée par François Hollande fin avril sera ouverte pour tous les contrats conclus avec des mineurs à partir du 1^{er} juin 2015. D'un montant de 4 400 euros, soit 368 euros par mois, la prime sera versée aux entreprises de moins de

11 salariés, tous les trimestres pendant la première année du contrat d'apprentissage. Elle sera cumulable avec la prime d'apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (1 000 euros chacune) qui sont, elles, versées par les conseils régionaux. Le gouvernement s'engage désormais à « garantir des aides lisibles et stables » pour inciter les entreprises à embaucher.

■ **Sur le portail de l'alternance, une** bourse de l'apprentissage fournira à partir de la rentrée 2015 « l'ensemble des offres de contrats d'apprentissage disponibles par territoire et par métier, ce qui permettra de faciliter la recherche de postes par des jeunes désireux de devenir apprentis, mais également de faciliter la diffusion des offres des entreprises ». Un simulateur de coût pour les employeurs sera mis en ligne début 2016 et à la rentrée 2016, les contrats d'apprentissage devraient pouvoir être enregistrés en ligne. En parallèle, un « plan d'action régional de prospection » des entreprises devra être défini « avant la fin juin » par l'État, les régions et Pôle emploi. Les partenaires sociaux seront « associés à cette démarche ». 4 000 conseillers de Pôle emploi dédiés à la relation entreprise « seront en poste d'ici le mois de juin » et l'une de leurs priorités sera de « s'impliquer dans cette opération de prospection » auprès des 5 800 entre-

prises de 250 salariés et plus qui paient la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage). Le gouvernement envisage également de « contractualiser avec les grandes entreprises, notamment celles qui sont délégataires de services publics », comme pour les emplois d'avenir.

■ **Le gouvernement souhaite également** développer l'apprentissage auprès des jeunes habitant dans les quartiers classés « politique de la ville », qui « n'accèdent que de façon marginale » à cette voie de formation (5 % des entrées en apprentissage alors que 10 % des jeunes résident dans ces quartiers). Pour cela, un dispositif baptisé « réussite apprentissage » doit permettre à 10 000 jeunes de bénéficier d'un accompagnement par un CFA ou une mission locale « allant de la définition du projet d'entrée en apprentissage jusqu'au suivi du jeune durant son contrat ». Par ailleurs,

s'agissant de la concertation sur le statut des apprentis, et notamment leur rémunération, le ministère du Travail a annoncé qu'un groupe de travail devrait être mis en place dans les prochaines semaines, au sein du Cnefop dont l'UNSA est membre. Pour l'UNSA, ces multiples dispositifs doivent être accompagnés par une obligation de résultats pour les acteurs et les entreprises bénéficiaires d'aides publiques sous toutes leurs formes. CM

SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES

Le secteur Formation professionnelle de l'UNSA a organisé les 9 et 10 juin derniers, avec l'aide du CEFU, un regroupement national des militants en mandats dans les CREFOP. Nous avons pu échanger sur les évolutions apportées par la loi du 5 mars 2014, notamment la création de nouveaux droits pour les actifs (CPF, CEP) et la nouvelle gouvernance quadripartite mise en place en Régions. Catherine Beauvois, Secrétaire générale du CNEFOP, est venue présenter le fonctionnement de cette instance et les articulations avec les CREFOP

L'UNSA et les territoires

