



L'dito

Une effectivité indispensable

Lors de ses vœux aux « acteurs de l'entreprise et de l'emploi », le chef de l'État a dévoilé son plan « Emploi » pour mieux lutter contre le chômage. Trois piliers composent la trame de ce plan.

Le premier pilier concerne la compétitivité des entreprises, avec un rappel du pacte de responsabilité et de solidarité ainsi que des diverses mesures prises en lien avec le CICE, qui ont représenté un effort de 40 milliards d'euros en direction des entreprises. Le deuxième pilier du modèle social concerne la sécurisation des parcours des salariés avec la création du CPA, qui doit rassembler la somme des droits cumulés par ceux-ci, tout au long de leur vie professionnelle. Le troisième pilier consiste à offrir de nouvelles perspectives aux actifs les plus éloignés de l'emploi, grâce à un programme de formation ciblant 500 000 demandeurs d'emploi. Ce plan massif de formation est annoncé comme une mesure structurelle. L'enjeu est de pourvoir l'ensemble des emplois disponibles, notamment dans les secteurs en expansion. L'axe relatif à la création d'entreprises sera aussi privilégié. L'apprentissage est affiché comme une priorité et des mesures, tant structurelles que conjoncturelles, seront prises dans ce domaine.

Pour l'UNSA, toutes ces décisions, que ce soit pour le retour à l'activité des demandeurs d'emploi ou pour le renforcement de l'apprentissage, doivent être en phase avec les besoins des territoires et des bassins d'emploi. Mais le retour à un emploi durable, via une formation, comme le choix d'une formation en alternance s'inscrivent dans une logique de parcours professionnel. Cela nécessite une information de qualité, une réflexion, parfois un accompagnement (via le CEP), pour élaborer un projet personnel et professionnel. Si des actions concrètes, comprises et plébiscitées par tous, sont la solution à privilégier, il faudra cependant éviter des prescriptions trop rigides. L'UNSA agira, partout où elle est présente, pour faciliter l'effectivité des mesures de ce plan, en portant ses valeurs et ses revendications, dans le respect de la personne, quelque soit son statut. Nous ne doutons pas, dans ce cadre, que tous les acteurs en feront de même.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

*L'équipe
du Form Prof
vous présente
ses meilleurs
vœux
pour 2016*

Page 2 • Formation des demandeurs d'emploi • Insertion des jeunes : le pacte 2^{ème} chance élargi **Page 3** • Une échéance majeure • Congé formation syndicale • Bientôt un nouveau portail pour le CPF **Page 4** • L'orientation en France • Bretagne et décrochage scolaire • Outre-mer : six Ocpa autorisés • Région Grand-Est : avis du Ceser Alsace

Formation des demandeurs d'emploi

L'état d'urgence économique et sociale nécessite un engagement renforcé en faveur de la lutte contre le chômage dans les territoires régionaux

Face à la crise économique et à la montée du chômage, notamment chez les jeunes et les seniors, le Président François Hollande a détaillé, lors de ses vœux, son nouveau plan pour l'emploi, qui prévoit des mesures fortes pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Il faut noter que ce sont les Régions qui détiennent normalement les compétences en matière de formation des demandeurs d'emploi et d'apprentissage. Si, au cours des dernières années, l'Etat est déjà intervenu en direct sur des plans d'action de formation des chômeurs, cela n'a jamais été envisagé de façon aussi massive, sur un tel nombre de personnes. Il s'agit en effet d'accompagner par la formation 500 000

demandeurs d'emploi supplémentaires « vers les métiers de demain », avec une priorité accordée aux chômeurs de longue durée.

■ **L'objectif est apparemment double** : former plus de chômeurs (notamment de longue durée) et plus de jeunes, les aider à acquérir les connaissances et compétences professionnelles leur permettant de s'adapter aux « métiers de demain » et assurer ainsi leur employabilité dans la durée, sur un marché du travail mouvant. Il est évident que les nouvelles technologies, les évolutions énergétiques, la transformation numérique vont impacter de nombreux métiers, dans l'ensemble des branches

professionnelles. Il faut souligner aussi que les chômeurs de longue durée sont plutôt moins qualifiés en moyenne que les autres demandeurs d'emploi et se forment généralement moins.

■ **Les cibler en priorité paraît donc, dans le contexte actuel, cohérent.** Le plan massif de formation envisagé s'inscrit bien dans la logique de sécurisation des parcours professionnels déclinée depuis plusieurs années. Il paraît pertinent d'émettre toutefois quelques remarques : d'une part tous les métiers et territoires ne rencontrent pas de difficultés de recrutement, d'autre part, pour qu'un chômeur puisse être embauché à l'issue d'un cursus de formation, il faut évidemment qu'une entreprise soit ensuite en mesure de le recruter, dans le métier où il s'est formé. Par ailleurs, objectivement, un tel volume de formations va exiger des modalités de financement exceptionnelles (l'Etat y consacrera 1 milliard d'euros) et mobiliser un nombre conséquent d'organismes de formation. C'est Pôle emploi qui sera chargé de déployer ce dispositif, au plan national, mais toutes les Régions seront elles prêtes à s'y impliquer ?

■ **La problématique s'avère complexe** et relève d'une GPEC territoriale. Il faudra cibler les métiers en tension, sur des bassins d'emploi, des branches, des entreprises (notamment PME), identifiés comme ayant des besoins spécifiques de recrutement, sans pour autant revenir à des pratiques « adéquationnistes » de prescription, qui nieraient toute autonomie aux demandeurs d'emploi. Pour l'UNSA, quelles que soient les urgences identifiées, la formation des actifs, salariés ou demandeurs d'emploi, doit s'inscrire dans un projet personnel et professionnel, qui peut bien sûr être accompagné, « co-construit », négocié, grâce au CEP (conseil en évolution professionnelle), mais jamais imposé. L'UNSA considère aussi que ce plan massif de formation devrait relever, en Régions, des compétences des CREFOP. JLB

Insertion des jeunes : le pacte 2^{ème} chance élargi

Alors que le Président Hollande entend développer l'apprentissage de façon significative, au cours des prochains mois, une circulaire interministérielle de décembre 2015 (ministères en charge de la Justice, du Travail, de l'Intérieur et de la Ville) prévoit le déploiement du dispositif 2^{ème} chance dans 100 territoires urbains jugés ultra prioritaires. Le taux de chômage des jeunes atteint en effet, dans certains de ces quartiers, près de 50 %. La généralisation de ce dispositif, expérimenté dans le Rhône depuis 2013, va permettre un suivi personnalisé et renforcé des jeunes en rupture, « très éloignés de l'emploi et en situation de pré-délinquance ou de délinquance », une fraction de jeunes qui échappe souvent aux diverses mesures mises en œuvre en Régions, en matière d'insertion professionnelle. Le pacte devrait faciliter, avec le concours des Missions locales, de Pôle emploi, de la PJJ, un suivi « à la carte » des jeunes de 16 à 25 ans les plus en difficultés, généralement peu qualifiés, et permettre de leur apporter des solutions adaptées en matière d'emploi, de formation, de logement et de transport. La circulaire prévoit à cet effet que les Préfets mettent en place des cellules opérationnelles dans les quartiers concernés, afin de répondre à un double enjeu : trouver des solutions d'insertion vers un emploi durable à ces jeunes, tout en renforçant localement la cohésion sociale des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Chaque cellule devra prendre en charge six jeunes, pour un temps moyen de suivi d'environ trois mois, afin de les accompagner de façon personnalisée vers la formation et l'emploi, en mobilisant les diverses solutions d'insertion possibles : Écoles de la 2^{ème} chance, Garantie Jeunes, emplois aidés et contrats de formation en alternance.

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 échéance majeure

L'entretien professionnel, nouveau dispositif, doit être réalisé dans les entreprises avant le 7 mars 2016

L'entretien professionnel s'inscrit dans le contexte global de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, dont les grands changements sont les suivants : refonte du financement de la formation, suppression du DIF au profit du CPF (Compte personnel formation), contrôle de la qualité de la formation par les financeurs. Cet entretien est rendu obligatoire, tout comme son bilan récapitulatif, tous les 6 ans. La réforme vise à simplifier l'accès à la formation professionnelle, tout en la professionnalisant, puisqu'il permet aussi d'échanger sur les mises en application liées à la formation suivie. Elle vise également à responsabiliser l'ensemble des acteurs. L'esprit de l'entretien professionnel est bien de faire du salarié un véritable acteur de son évolution professionnelle.

■ **Dans les entreprises, la tentation** est grande parfois de faire passer un entretien comme on fait passer le « contrôle technique » d'un véhicule : contraint et forcé. L'entretien professionnel doit être préparé sans jamais perdre de vue qu'il a pour objectif d'échanger autour de l'évolution des compétences, avec un horizon moyen terme, et non de juger de performances. Pour être efficace, un entretien devra notamment aborder les points suivants : un retour sur le bilan du parcours professionnel du salarié, un état des lieux des compétences mobilisées et de celles encore à perfectionner. Par rapport à l'entretien d'appréciation, avec l'article L6315-1 du Code du travail, le législateur distingue clairement les deux entretiens. L'entretien professionnel ne doit en aucun cas évaluer la performance du salarié, encore moins des résultats sur objectif. Les deux entretiens doivent être distincts aussi bien dans la convocation adressée au collaborateur que dans les documents écrits qui lui sont remis. L'employeur devra ainsi être en mesure de prouver que les deux entretiens ont bien eu lieu de manière séparée.

■ **Pour l'UNSA, cet entretien** professionnel doit être perçu comme un tremplin, une occasion d'un meilleur

accompagnement des salariés afin qu'ils ne subissent pas les révolutions sectorielles et industrielles. C'est effectivement une chance pour le salarié de ne pas « rester sur la touche », il peut construire son projet professionnel avec l'entreprise, affirmer sa place dans l'entreprise en exprimant des besoins de formation auxquels il aura réfléchi au préalable. Face à tant d'évolutions professionnelles, cet entretien est véritablement l'occasion de connaître les évolutions de son métier et de l'entreprise. Il reste peu de temps aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi. Une échéance que le DRH ne doit pas oublier. Il est vrai qu'aucune sanction n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, en cas de litige avec un salarié, l'absence d'entretien pourrait être considérée comme discriminatoire et caractériserait une faute de l'employeur.

■ **En ce qui concerne l'entreprise** de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années de la mise en place de l'entretien professionnel et de 2 à 3 actions légales (progression salariale ou professionnelle / suivi d'une action de formation / acquisition d'une certification par la formation ou la VAE), elle s'expose à des pénalités. Dans le détail, le compte CPF du salarié est abondé de 100 heures supplémentaires (pour un temps plein) et de 130 heures (pour un temps partiel), même si celui-ci a déjà atteint son plafond de 150 heures. De plus, l'employeur ne pourra s'opposer à un départ en formation du salarié concerné, y compris durant les heures de travail. L'entreprise devra également verser à l'OPCA dont elle dépend une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée, soit 3000 euros pour les salariés à temps plein et 3900 euros pour les salariés à temps partiel. Rappelons enfin que tout salarié peut préparer l'entretien avec un conseil en évolution professionnelle (CEP). Gratuit et confidentiel, le CEP est une prestation d'aide à l'élaboration et à la concrétisation d'un projet personnel d'évolution professionnelle. CM

FAIRE ÉVOLUER CHAQUE SALARIÉ

Congé formation syndicale

Jusqu'en décembre 2014, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, c'était l'employeur qui prenait en charge la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale (FESS). La loi du 5 mars 2014 a changé la règle en prévoyant que le nouveau fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales avait désormais la charge de rembourser la rémunération des salariés s'inscrivant dans ce type de formation, les employeurs versant une cotisation pour le financement de ce fonds. Les organisations syndicales disposant d'un centre de formation agréé doivent contractualiser avec les entreprises pour que le salaire des salariés en formation soit maintenu et l'employeur remboursé. Le décret N° 2015-1887, publié au JO du 31 décembre 2015, fixe, à défaut de convention entre l'OS et l'employeur, le « délai de remboursement aux entreprises de la rémunération des salariés ayant bénéficié de congés de FESS par les OS qui en ont fait la demande ». Il clarifie aussi les « conditions et limites d'une retenue sur le salaire du bénéficiaire de la FESS, en cas de non remboursement de l'employeur par l'OS ». Ces modalités s'appliquent à compter du 1er janvier 2016.

Bientôt un nouveau portail pour le CPF

Près de 2 300 000 personnes sont inscrites sur le portail « moncompteformation.gouv.fr », Conformément aux souhaits du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) et de la DGEFP et suite aux préconisations de l'étude pilotée par la CDC, un nouveau portail devrait, dès février 2016, améliorer l'accueil et la fonctionnalité du site d'information. Cette nouvelle version vise à « rendre autonome l'internaute en facilitant son parcours, l'inscription, la recherche de formations, le renseignement de son dossier ».

L'orientation en France

Le CEP : un levier pour mieux accompagner les actifs dans leurs parcours professionnels

Bretagne et décrochage scolaire

Responsable du SPRO, la Région Bretagne vient de réaliser une étude pour évaluer les démarches menées sur son territoire contre le décrochage scolaire. L'étude analyse la gouvernance (pilotage et stratégie) et les modes d'action des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD). Elle établit cinq préconisations : prolonger la dynamique collaborative, structurer avec les têtes de réseaux, un cadre de références et le diffuser, sécuriser et optimiser le fonctionnement des plateformes, soutenir une dynamique d'expérimentations et encourager les activités de transfert et l'innovation.

Outre-mer : six Opcas autorisés

La collecte des contributions dues par les entreprises au titre de la professionnalisation fait l'objet d'un régime spécifique dans les DOM. Constructys, Fafsea, FAF.TT, Opcalim, Unifaf et Uniformation sont désormais autorisés à collecter ces contributions dans certains territoires d'outre-mer. Plusieurs arrêtés des ministères du Travail et des Outre-mer ont été publiés en ce sens au Journal officiel des 19 et 22 décembre 2015. Ces mesures, qui font suite à la réforme de la formation professionnelle prévue par la loi du 5 mars 2014, doivent permettre à ces Opcas de « déployer une politique de branche » dans ces territoires.

Région Grand-Est : avis du Ceser Alsace

L'avis précise que la mise en œuvre de la réforme de la formation va nécessiter des « partenariats efficaces et sans faille ». Il faut renforcer les démarches de prospective et le développement de la GPEC au niveau territorial, afin « d'identifier les besoins de formation au plus près des bassins d'emploi ». Il est recommandé de cibler en priorité les salariés des TPE et PME, en levant les freins à leur accès en formation et en accompagnant les entreprises dans le déploiement des nouvelles mesures, notamment l'entretien professionnel et le CEP.

Le réseau Euroguidance a publié en décembre dernier une brochure d'information sur l'orientation tout au long de la vie en France. Ce réseau initié par la Commission européenne, regroupe 65 centres, répartis dans 32 pays (pays membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ainsi que la Turquie et la Suisse). Ce réseau a été mis en place dans l'objectif de développer la dimension européenne dans les actions d'orientation. Les centres Euroguidance informent les professionnels et les citoyens sur les possibilités d'études, de formation et de mobilité en Europe mais aussi sur les modalités d'installation dans un autre pays européen.

La publication tend à répondre aux questions suivantes : que recouvre l'orientation en France ? Comment s'organise-t-elle ? Quelles sont les principales structures proposant des services d'orientation pour les personnes entrées sur le marché du travail ?

La France figure encore parmi les pays où la formation professionnelle relève autant de cursus de formation initiale que d'un cursus continu fort développé. Cette division se répercute sur le système d'orientation. Un système marqué par une approche différenciée qui repose entre une logique d'orientation initiale et celle d'une orientation continue. Ce constat est identique pour les politiques et dans les stratégies sur le champ de l'orientation, avec un échelon supplémentaire : le territoire, impliquant des interventions nationales et régionales. Depuis le début

des années 2000, plusieurs rapports ont mis en évidence la complexité du système et sa conséquence principale : les bénéficiaires d'un conseil en orientation ne s'y retrouvent plus. Alors qu'un service public national de l'orientation voit le jour en 2009, les Régions obtiennent progressivement la décentralisation de la compétence « formation professionnelle ». Dès lors, celles-ci revendiquent la compétence « orientation » s'appuyant sur le principe d'une approche globale de l'individu « orientation-formation-insertion ».

La loi du 5 mars 2014 confie la totalité de la compétence formation professionnelle aux Régions ainsi que la décentralisation de la compétence orientation pour les publics non scolaires. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la mise en place du SPRO (service public régional de l'orientation) a pour mission de répondre aux attentes des usagers, tout en tenant compte du développement économique du territoire. C'est donc à l'échelon régional que doivent se coordonner les structures d'orientation. La Région assure également la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) et a aussi un rôle d'information, notamment sur l'offre de formation et la validation des acquis de l'expérience.

Pour l'UNSA, le rôle des Régions dans la coordination des structures de l'orientation, au plus près des individus, doit réellement se transformer. Il en va de l'accès pour tous au nouveau dispositif CEP et de la réussite de celui-ci. CS

UN SYSTÈME COMPLEXE

