

« Le monde bouge,
la formation aussi ! »

Tel était le slogan de la 14^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle du Centre Inffo, qui s'est réunie à Biarritz du 27 au 29 janvier dernier. Un an après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, ces trois journées d'échanges et de travail ont mis l'accent sur les transformations en cours dans les domaines de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles. Les problématiques de la nouvelle gouvernance quadripartite à mettre en œuvre au niveau des territoires régionaux ont pu ainsi être évoquées, dans certains des ateliers et lors de la table ronde finale à laquelle l'UNSA a participé. Nous avons insisté sur la légitimité des CREFOP et sur le rôle qu'ils devront jouer désormais en Régions sur toutes les questions relatives à l'emploi, l'orientation et la formation. Le plan massif de 500 000 formations supplémentaires de demandeurs d'emploi, annoncé pour 2016, va permettre de vérifier si c'est bien le cas, dans toutes les Régions. Compte tenu du volume de personnes concernées et du coût financier que cela va représenter, il paraît légitime et cohérent que les choix de formations et d'emplois à cibler soient effectués localement, de façon concertée, sur la base de diagnostics partagés.



L'Édito

Apprentis mineurs : danger

L'avant-projet de loi El Khomri visant « à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » est aujourd'hui au centre de toutes « les attentions » tant du monde politique que du monde syndical. L'UNSA s'est exprimée par un communiqué en date du 19 février sur les articles que nous jugeons acceptables et ceux qui constituaient la ligne rouge à ne pas dépasser telle la barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse imposée aux prud'hommes.

Ce texte n'est pas spécifiquement dédié aux thématiques de la formation professionnelle mais plusieurs dispositions ont une incidence dans ce domaine et impactent ses acteurs. Dans ce cadre, il est à signaler la création d'un préambule au code du travail incluant la réaffirmation du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Rien de foncièrement nouveau à ce jour, mais il est bon que les fondamentaux soient réaffirmés. Certaines dispositions du texte vont dans le bon sens, tels les articles 22 et 23 qui déterminent le périmètre du CPA pour les salariés, les indépendants et l'habilitation du gouvernement à légiférer par ordonnance pour créer le CPA dans le champ de la Fonction publique. Ce dispositif est donc réaffirmé et contribuera à la sécurisation des parcours de tous les actifs. Le texte inclut le CPF et le C3P, dans un premier temps, et redonne de la légitimité à ces deux comptes. Certains articles restent discutables mais d'autres sont inacceptables. Par exemple l'article 6 qui vise, une nouvelle fois, les apprentis mineurs. Les dispositions du code du travail servent à protéger les salariés, surtout les plus fragiles, dans l'inégale relation qu'ils ont avec leurs employeurs. L'UNSA estime que les apprentis mineurs font partis de cette catégorie. Après le travail de nuit, le weekend, l'utilisation de machines dangereuses, voilà la possibilité, par cet article, de les faire travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine. La ligne rouge est ici allègrement franchie. L'UNSA ne pense pas que l'atteinte des objectifs quantitatifs pour l'apprentissage doit passer par ces pratiques d'un autre âge. Il ne faut pas confondre apprentis mineurs et retour à la mine.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Emploi et formation en Régions • Evaluation de la politique de certification professionnelle **Page 3** • Le certificat CléA • Mobilité des demandeurs d'emploi • Légère hausse de l'apprentissage **Page 4** • Le CPA en pratique • Grand Sud ouest : chômage partiel et formations • Outre-mer : service gagnant • Picardie : école du numérique

Emploi et formation en Régions

Les lois récentes ont renforcé les compétences des Régions dans les domaines de l'emploi, de la formation et du développement économique

Le Premier ministre a reçu les Présidents de Région, le 2 février dernier, et leur a confirmé que les Régions volontaires pourraient assurer le pilotage de la mise en œuvre du plan de 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi. Depuis que ce plan massif a été annoncé par le Président de la République pour 2016, il suscite en fait beaucoup d'interrogations, tant au niveau des Régions que des partenaires

sociaux. Si la question du pilotage semble désormais clarifiée, le financement global du plan, l'articulation à assurer avec l'opérateur Pôle emploi, dans les territoires régionaux, ou le calibrage des objectifs sont encore à examiner de façon plus précise. Il est prévu en effet que le coût global de cette opération soit

réparti à parts égales entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux.

■ **Les lois existantes, notamment la loi NOTRe d'août 2015** (portant nouvelle organisation territoriale de la République), permettent effectivement que les Régions puissent expérimenter, en partenariat avec les services de l'Etat et les partenaires sociaux, le pilotage des politiques de l'emploi dans leurs territoires.

Mais cette option est elle réellement envisageable sans réorganiser au préalable les services de Pôle emploi ? Pour les patrons des Régions, quelle que soit leur appartenance politique, la loi NOTRe ne va pas assez loin. Ils sont prêts à s'impliquer dans le plan de 500 000 formations supplémentaires

mais souhaitent obtenir aujourd'hui des compétences accrues sur l'emploi. Ils demandent donc une régionalisation du « service public d'accompagnement vers l'emploi ».

■ **Pour Alain Rousset, le Président de la grande Région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes**, seules les Régions auraient la possibilité d'avoir « une connaissance fine des besoins des entreprises ». Le Premier ministre a décidé de « faire confiance à la proximité, au terrain », donc aux Régions, mais dans le cadre de l'application stricte de la loi NOTRe, qui étend les pouvoirs régionaux sur tous les acteurs du service public de l'emploi, hors Pôle emploi. Les services de l'Etat et les Conseils régionaux vont d'ailleurs travailler ensemble, dans les prochaines semaines, sur un document destiné à clarifier les responsabilités des Régions en matière de formation professionnelle, d'emploi, d'apprentissage et de développement économique.

■ **Pour l'UNSA, la thématique des diagnostics territoriaux**, au niveau des métiers ciblés et des bassins d'emploi ayant des besoins de recrutements, va sans doute être prégnante, dans le contexte d'un plan de formation de cette ampleur. Une bonne gouvernance quadripartite exigerait qu'on y travaille en partenariat, dans le cadre des CREFOP, avec l'appui des services de l'Etat, des observatoires de branches et des CARIF-OREF. Par ailleurs, si une régionalisation des services de Pôle emploi peut présenter des intérêts au niveau local, en matière de pilotage des opérateurs, elle n'est pas tout à fait sans risque au plan national, notamment en matière d'égalité d'accès à la formation. Chacun sait que les choix des exécutifs régionaux peuvent être parfois différents, en fonction des situations économiques, des enjeux locaux et des options politiques. L'UNSA tient à rappeler aussi l'intérêt d'un déploiement rapide du CEP pour accompagner les chômeurs dans leurs projets de parcours professionnels. JLB

L'ÉTAT DOIT FAIRE CONFIANCE AUX RÉGIONS

Evaluation de la politique de certification professionnelle

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique et de la mise en application de la loi du 5 mars 2014, le Premier ministre a souhaité engager une évaluation ciblée avec les ministères concernés. La loi, qui a mis en place le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP), a renforcé de fait le rôle des certifications car seules des formations à visée qualifiante et certifiante sont éligibles au CPF. Le dispositif français d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles s'avère complexe. Il se structure autour des commissions professionnelles consultatives (CPC), qui émettent des avis et formulent des propositions sur la définition, la création ou la suppression des titres et diplômes professionnels relevant des ministères, et de la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), qui instruit et enregistre les demandes de certifications publiques et privées (venant notamment des organismes de formation). Les certifications ont augmenté de façon exponentielle au fil des années, sans régulation. L'UNSA tient à rappeler qu'initialement l'objectif de la réforme était aussi de simplifier et rendre plus lisible notre système de formation. Or, depuis que le COPANEF, les branches et les COPAREF ont commencé à créer des listes de formations éligibles au CPF, à partir du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de l'inventaire gérés par la CNCP, le paysage des certifications s'est encore complexifié. Des choix stratégiques et opérationnels devront donc être effectués, afin de rendre plus lisible l'ensemble hétérogène des certifications existantes.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Le Certificat CléA

Une clé reconnue pour sécuriser les parcours dans tous les secteurs professionnels et par tous les acteurs.

Lors de la négociation de l'ANI formation professionnelle de décembre 2013, qui a notamment instauré le compte personnel de formation (CPF), son annexe prévoyait que le « Comité Observatoires et Certifications » (COC) définisse un socle minimal de compétences et de connaissances qui garantirait à chaque personne de maintenir son « employabilité ».

Créé par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation), le certificat CléA peut être obtenu par tous les dispositifs de la formation professionnelle, et notamment avec le Compte Personnel de Formation.

■ **CléA s'adresse à des salariés** ou des demandeurs d'emploi qui ont, ou ont eu, une activité professionnelle. C'est pourquoi, le Certificat CléA pose comme principe que la personne dispose déjà de connaissances et de compétences.

Organisé autour de compétences et connaissances transversales, c'est-à-dire qui sont utiles dans toutes les situations professionnelles, le certificat est intéressant pour tout salarié ou tout demandeur d'emploi pour consolider ses acquis et pour envisager d'autres trajectoires professionnelles. Le référentiel issu des travaux menés au sein du COPANEF par le COC, repris par le décret du 13 février 2015 précise que « le socle doit être apprécié dans un contexte professionnel ».

En effet, pour les salariés ou demandeurs d'emploi très peu qualifiés, il manquait un dispositif leur permettant de valoriser leurs compétences.

Chaque acteur du dispositif (branche professionnelle, région, organisme évaluateur) peut le contextualiser tout en respectant sa teneur et ses principes.

CléA est une certification unique, interprofessionnelle et reconnue nationalement, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

■ Les candidats sont évalués dans 7 domaines clés :

- La communication en français ;
 - L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
 - L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
 - L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
 - L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
 - La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
 - La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.
- Aujourd'hui, c'est près de 600 parcours qui ont été déclenchés.

■ L'UNSA se félicite qu'un tel dispositif puisse être mis en œuvre.

Dans les entreprises, collectivités et branches professionnelles, l'UNSA veillera à ce qu'il soit proposé pour accompagner les salariés les plus démunis afin d'intégrer ce dispositif. Par ailleurs, nous sommes convaincus que CléA a toute sa place dans le plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi. CS



Mobilité des demandeurs d'emploi

La loi du 5 mars 2014 a consacré la notion de service public régional de formation dont elle confie la responsabilité aux Régions et a associé le principe de prise en charge des demandeurs d'emploi entre région d'accueil et régions de résidence, afin de favoriser la mobilité. Un décret modifiant l'article L6121-2 et organisant la mobilité transrégionale des demandeurs d'emploi a été publié au Journal officiel du 14 février. L'objectif est d'organiser le service public régional de l'emploi et de répartir la prise en charge financière des chômeurs qui suivront un cursus dans une région différente de celle où ils résident. Ainsi, le décret vise à garantir à chaque demandeur d'emploi intégrant les programmes régionaux les mêmes financements et droits associés que les demandeurs d'emploi originaires de la Région considérée. Par exception, le bénéfice d'aides individuelles (moins répandues que les PRF à la formation) relève de la Région d'origine. Le décret rappelle par ailleurs, que pour les français de l'étranger, la Région doit assurer, en complément du financement de la formation, l'hébergement des bénéficiaires.

Légère hausse de l'apprentissage

Les derniers chiffres de la Dares indiquent, pour la première fois depuis 2012, un léger redressement du nombre de contrats d'apprentissage enregistrés. Entre juin et août 2015, 48.527 contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé dans toute la France, soit une hausse de 6,5% par rapport à la même période il y a un an. A cela s'ajoute les recrutements en cours dans le secteur public, avec déjà plus de 1000 contrats conclus. La tendance pour 2015 reste toutefois à la baisse, avec 78.635 entrées enregistrées entre janvier et août, contre 79.758 sur la même période en 2014.

Grand Sud ouest : chômage partiel et formations

Afin d'éradiquer le virus aviaire qui touche les élevages avicoles de 2 Régions et 8 départements, le Ministère de l'agriculture a mis en œuvre, en accord avec les professionnels, une stratégie appropriée dans la zone de production. Elle repose sur le principe de dépeuplement progressif (vide sanitaire), puis de repeuplement en maintenant prévention et protection des élevages. Ce sont près de 30 000 emplois qui vont être impactés par ces décisions. Une réunion de crise est prévue pour trouver des solutions adaptées en matière de formation avec les OPCA concernés (Fafsea, Opcalim, Opcalia).

Outre-mer : service gagnant

Mardi 2 février, le ministère des Outre-mer a rendu public les conclusions du comité de pilotage du protocole d'accord national 2015-2017 entre Pôle emploi et le Service Militaire Adapté. Il a permis de dresser un bilan des neuf premiers mois de mise en œuvre. Ce protocole a pour objet la sécurisation des parcours professionnels des bénéficiaires du SMA en s'appuyant sur la complémentarité des offres de services des deux partenaires. Le ministre des Outre-mer se félicite des bons résultats constatés et entend renforcer les dispositifs d'accompagnement de l'insertion et du retour à l'emploi des jeunes ultramarins.

Picardie : école du numérique

Implantée sur le site Inovia à Noyon, cette formation est ouverte à tous. La sélection se fait sur la motivation et l'envie de travailler en équipe. Aucun pré-requis de niveau ou d'expérience professionnelle n'est demandé. La 1ère promotion de 20 élèves, recrutés après une épreuve de « serious game » débute fin février. La formation est gratuite et intensive. Inspirée des « boots camps » américains, elle s'appuie sur une méthode d'enseignement innovante de « Learning by doing ». L'école des métiers du code et du numérique d'Inovia vient d'obtenir le label national Grande Ecole Numérique.

Le CPA en pratique

Les pouvoirs publics formalisent, sur le plan législatif, le CPA qui entrera en vigueur au 1er janvier 2017

Après une quatrième séance de négociation sur le CPA, les partenaires sociaux ont abouti, dans la soirée du lundi 8 février 2016, à une « position commune », sur la sécurisation des parcours et la mobilité professionnels. Un peu plus d'une semaine après la conclusion de la position commune paritaire, dont la validité reste suspendue à la décision des organisations patronales, les pouvoirs publics formalisent, sur le plan législatif, ce CPA qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Pour ce qui est de la fonction publique, une consultation est en cours sur un projet d'article dans le cadre de la loi El Khomri habilitant l'État à légiférer par ordonnance sur toute mesure permettant de créer un CPA « pour chaque agent public ».

■ **L'article afférent aux partenaires sociaux** prévoyant la création de ce compte d'activité composé du CPF et du C3P (Compte Personnel de Pénibilité et de Prévention), précise les modalités d'accompagnement et crée le portail de droits sociaux. Ayant pour objectif « de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité », le CPA contribue « au droit à la qualification professionnelle » prévoyant de « progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ».

■ **En pratique, le CPA est ouvert** pour toutes les personnes d'au moins seize ans qui sont dans les situations suivantes : occupant un emploi (l'âge minimal peut être ramené à 15 ans pour les apprentis) ; étant conjoint collaborateur ; étant à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ; étant dans un établissement et service d'aide par le travail. Se fermant au moment où le bénéficiaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le CPA « ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire », le refus ne pouvant constituer une faute.

L'avant-projet de loi prévoit que « le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global couvrant l'ensemble des problématiques de sécurisation des parcours professionnels » ; accompagnement « destiné à l'aider à mobiliser ses droits pour mettre en œuvre son projet professionnel ».

Cet accompagnement est « fourni notamment dans le cadre du CEP ». « Chaque titulaire d'un compte a connaissance des droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit » qui sera géré par la Caisse des dépôts et consignations. Faisant partie du CPA, le compte personnel de formation voit ses règles d'ouverture et de fermeture renvoyées à celles du futur compte.

■ **L'avant-projet de loi élargit le champ des travailleurs concernés par le CPF.** Ainsi, ce dernier existe pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, mais aussi à partir de janvier 2018, pour les travailleurs indépendants, les membres d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, les conjoints collaborateurs ou les

UN PORTAIL DES DROITS SOCIAUX

artistes auteurs. De plus, le texte ajoute aux formations éligibles, les actions de formation permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences pour les personnes qui n'y ont pas accès, c'est-à-dire celles qui ne justifient pas « d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise ». Par ailleurs, l'avant-projet de loi modifie la liste des formations éligibles au CPF. Outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, le CPF est mobilisable pour les « actions préalables d'évaluation directement afférentes » à ces formations. De même, sont ajoutées « les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ». Enfin, le texte complète les modalités d'abondement du CPF et la liste des partenaires pouvant assurer le financement de formations dont la durée est supérieure au nombre d'heures du compte. CM