

Un secrétariat d'État (re)créé

Vous ne vous en étiez peut-être pas aperçu, mais depuis le départ de Thierry Repentin, en mars 2013, la formation professionnelle n'avait plus ni ministre délégué, ni même secrétaire d'État. Le ou la ministre du Travail faisait le job. Avec la nomination de Clotilde Valter, annoncée le jeudi 11 février dernier, au poste de secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Manuel Valls récupère donc, pour la première fois depuis qu'il est à Matignon, un ministre en charge du sujet. Nouvelle titulaire du portefeuille mais pas nouvelle membre du gouvernement puisqu'elle occupait déjà, depuis juin 2015, le poste de secrétaire d'État chargée de la réforme de l'État et de la Simplification.

Rattachée à la ministre du Travail Myriam El Khomri, Clotilde Valter devra mener à bien l'un des chantiers présidentiels annoncé début janvier : la formation de 500 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Charge à elle également de mener la réforme et le développement de l'apprentissage souhaités par François Hollande. Le plan de réforme propose d'ouvrir aux apprentis l'accès à certains titres professionnels. Ces titres viendront élargir l'offre d'apprentissage et permettront de nouveaux débouchés, une façon de rénover l'offre et d'attirer plus de jeunes vers cette voie de formation.



L'Édito

Priorité aux actifs

Nous vivons, ces dernières années, dans une atmosphère très pesante, la déstabilisation politique d'une grande partie du monde occasionnant des tensions internationales, des attentats odieux, ceux-ci engendrant à leur tour des replis nationaux inquiétants. Par ailleurs, la crise économique traversée a pesé sur l'insertion professionnelle des jeunes et détérioré le maintien dans l'emploi des seniors, des personnes en situation de handicap et des salariés les moins qualifiés.

Comment faire en sorte, dans ce contexte, que les corps intermédiaires que sont les syndicats ne soient pas dans une posture de repli, d'attente ou de refus, mais restent bien toujours dans une recherche positive de solutions constructives et bénéfiques pour les salariés de notre pays ?

Le syndicalisme réformiste doit être offensif, tout en restant responsable, en se positionnant dans une démarche constructive, ouverte à la négociation. Pour l'UNSA, il est important de conserver cette approche pragmatique et cohérente, face au projet de loi proposé par le Gouvernement. De nouveaux droits viennent d'être créés, un abondement supplémentaire significatif est prévu, pour les actifs les plus fragiles, au sein du CPF, et la Garantie jeunes est généralisée. Elle devient un droit universel qui bénéficiera à tous ceux qui, malgré les difficultés, essaient de se construire un avenir tant professionnel que personnel.

A l'UNSA, si nous dénonçons parfois la méthode adoptée par le Gouvernement, nous reconnaissons les avancées que constituent objectivement la création du CPA, l'accompagnement renforcé offert aux publics les plus fragiles, le développement de la VAE ou la réflexion engagée désormais sur les « blocs de compétences ». L'action des syndicats réformistes, dont l'UNSA est un acteur majeur, a contribué aux évolutions du projet de Loi. Il faut maintenant que le CPA devienne dans les faits, pour tous les actifs, l'outil indispensable à cette sécurisation des parcours. Il est nécessaire pour cela que les syndicats, dans les branches et les entreprises comme dans les territoires régionaux, s'emparent de ce dispositif pour le faire vivre. Les représentants de l'UNSA sont prêts à le faire. Espérons que l'intérêt des actifs l'emportera sur toute autre considération d'appareil !!

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Avant-projet de loi "El Khomri" • Les trois comptes inclus dans les CPA et leurs objectifs **Page 3** • Plan 500 000 formations • Blocs de compétences • Rapport Cherpion un bilan satisfaisant **Page 4** • Un portail CPA évolutif • Partenariat en Languedoc-Roussillon • Naissance de l'AFPA-Grand Est • 11 700 formations en région Centre

Avant-projet de loi « El Khomri »

Diverses mesures concernant la formation professionnelle s'articulent autour de la création du CPA

L'avant-projet de loi vient de faire l'objet de modifications. Divers articles auront des incidences directes sur les modalités de fonctionnement de notre système de formation professionnelle. Le texte crée notamment le Compte personnel d'activité (CPA), en l'ouvrant d'emblée à l'ensemble des actifs : salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, conjoints collaborateurs (dans l'agriculture et la pêche maritime), agents de la Fonction publique, personnes en situation de handicap accueillies dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il est précisé que le CPA sera opérationnel à compter de l'âge de 16 ans jusqu'à la retraite (à partir de 15 ans, par dérogation, pour certains jeunes apprentis). Les

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX COMPTES DU CPA

droits inscrits sur ce compte demeureront acquis « quels que soient les changements d'emploi ou de statut ». La possibilité d'un accompagnement personnalisé, via le Conseil en évolution professionnelle (CEP), est prévue dans le projet de loi, pour tous les bénéficiaires du CPA qui, outre les formations éligibles au CPF, pourront accéder aussi à un accompagnement à la VAE, à la création d'entreprises et au bilan de compétences.

■ **Au moment de sa mise en place, le CPA sera constitué de trois comptes :** le Compte personnel de formation (CPF), le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le Compte engagement citoyen. Deux comptes seulement étaient prévus dans la première version du texte :

CPF et C3P. Le système d'information du CPA sera géré par la Caisse des dépôts et consignations, comme c'est déjà le cas pour le CPF. Il est précisé que chaque titulaire d'un CPA sera « informé des droits inscrits sur son compte » et pourra « les utiliser via un service en ligne gratuit ». Cela va nécessiter une connexion entre les services informatisés des divers organismes ayant la charge de ces comptes. Le C3P notamment va s'avérer complexe à suivre en termes de gestion, en raison de la nécessité d'enregistrer, pour chaque salarié, les points correspondant aux déclarations reçues des employeurs, en fonction du type d'activité exercée.

■ **Le CPA constitue une avancée, qui devrait permettre de mieux sécuriser les parcours professionnels des actifs, tout au long de leur vie.** Son caractère universel, dès sa création, et la possibilité d'accorder des abondements du CPF aux jeunes accédant à une formation « différée » et à tous les actifs peu qualifiés est à souligner de façon positive. Le CPA est présenté comme un outil renforçant l'autonomie et la liberté d'action des actifs, en levant les éventuels freins à leur mobilité. On ne peut qu'adhérer aux objectifs affichés. Il nous faudra en revanche veiller, dans les prochains mois, à l'effectivité de ces mesures dans l'ensemble des territoires, pour tous les publics ciblés. Il serait en effet regrettable que le CPA, qui est, pour le volet formation, le dispositif emblématique de ce projet de loi, ne se réduise qu'à un simple « portail informatique », réceptacle de divers comptes.

■ **Pour l'UNSA, il faut que le CPA constitue un dispositif « offensif », un véritable compte de sécurité professionnelle, garantissant des droits nouveaux tout au long de la vie et facilitant la validation des acquis, les parcours de qualification et les mobilités professionnelles de tous les actifs.** L'UNSA considère que le bon déploiement du CEP, dans tous les territoires, sera l'une des garanties de réussite tant du CPF que du CPA. Nous insistons aussi sur la lisibilité et la bonne articulation des divers comptes inclus dans le CPA. JLB

Les trois comptes inclus dans le CPA et leurs objectifs :

- Le **CPF**, créé par la Loi du 5 mars 2014, ne concernait jusqu'à présent que les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi. Il sera désormais élargi à l'ensemble des actifs. Des modifications importantes sont aussi apportées à ce compte, concernant l'élargissement des publics ciblés, la formation des jeunes sortis sans diplôme ni qualification du système éducatif (formation différée), le dé plafonnement du nombre d'heures des salariés et demandeurs d'emploi peu qualifiés (de niveau infra V).
- Le **C3P**, créé par la Loi du 20 janvier 2014, destinée à garantir « l'avenir et la justice du système de retraites », ouvre la possibilité aux salariés du secteur privé occupant un emploi qui comporte un ou plusieurs facteurs de pénibilité de se former pour se réorienter vers un métier moins exposé, de travailler à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite. La gestion de ce compte a été confiée à la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) et au réseau des CARSAT (le réseau régional de l'assurance maladie - ex CRAM).
- Le **Compte engagement citoyen créé par la Loi « El Khomri »** est destiné à valoriser l'engagement personnel. Il recensera les activités bénévoles ou de volontariat de ses titulaires, dans le cadre du service civique, de la réserve militaire, de la réserve communale de sécurité civile, de la réserve sanitaire, des activités associatives, ou dans les fonctions de maître d'apprentissage. Il permettra de faciliter l'accès à la VAE, pour ces divers types d'activités, et d'acquérir des compléments d'heures inscrites sur le CPF. Un décret en Conseil d'Etat définira ses modalités d'application.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Plan 500 000 formations

Les conventions de partenariat entre l'Etat et les régions seront signées tout au long du mois de mars.

En France, le taux de chômage des jeunes de 16 à 24 ans atteint 24% au dernier trimestre 2015. Ainsi, plus d'1 million de jeunes âgés de 18 à 25 ans révolus ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation -ceux que l'on nomme les «Neet», (Not in Education, Employment or Training) -et subissent une grande précarité.

Or, plusieurs études ont démontré un lien entre niveau de formation ou de qualification et taux d'emploi :

- Les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme et qui en ont ensuite obtenu un détiennent plus souvent un emploi. Leur taux d'emploi est supérieur de dix points par rapport aux jeunes ne détenant aucun diplôme ;

- Le taux de retour à l'emploi est plus élevé pour les bénéficiaires d'une formation. A titre d'exemple, l'évaluation du plan « 100 000 formations prioritaires » conduit en 2014 met en lumière qu'une majorité (57%) des bénéficiaires du plan occupe un emploi six mois après leur formation. Pour trois personnes sur quatre, il s'agit d'un emploi durable.

■ **Lancé officiellement le 1^{er} mars**, le plan 500 000 formations supplémentaires s'articule autour de trois objectifs :

- Doubler le nombre annuel de formations à destination des personnes en recherche d'emploi pour le porter à un million ;

- Porter une attention particulière aux besoins des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de longue durée, qui sont les plus durement frappés par les incidents qui peuvent intervenir dans leur parcours professionnel ;

- Préparer l'avenir, le Président de la République en a souligné la nécessité, par des formations aux nouveaux métiers liés à la transition énergétique ou à la transformation numérique, par exemple.

La loi du 5 mars 2014 a clarifié les compétences des Régions, positionnées comme chefs de file en matière de formation et d'orientation professionnelle et mis en place une gouvernance renouvelée au niveau national et régional, dite « quadripartite », associant l'Etat, les conseils

régionaux et les partenaires sociaux.

Compte tenu des compétences que leur reconnaît la loi, les Régions volontaires assurent la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan, sous réserve qu'elles s'engagent à maintenir leur effort propre pour la formation des personnes en recherche d'emploi, au niveau de ce qui a été accompli en 2015 (en nombre d'actions et en montants financiers). L'effort supplémentaire réalisé est compensé par l'Etat, à hauteur d'un milliard d'euros. Ces engagements doivent être actés par la signature de conventions régionales entre l'État, le conseil régional et les partenaires sociaux.

■ **Les partenaires sociaux** sont signataires de la convention régionale par l'intermédiaire du COPAREF. Ils contribuent également à l'effort en faveur de la formation des personnes qui en ont le plus besoin par les dotations régionales

attribuées par le FPSPP. Le CREFOP, coprésidé par le président du conseil régional et le préfet de région et dont les partenaires sociaux sont membres, anime le travail de diagnostic des besoins en compétences des branches professionnelles et des entreprises et analyse l'articulation, dans chaque territoire, entre les besoins d'emplois et de compétences et l'offre de formation. Il assure aussi le suivi de la mise en œuvre régionale du plan. Le plan mobilise une large offre de formation et d'accompagnement : formations qualifiantes et certifiantes, adaptation au poste de travail, socle de connaissances et de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience et à la création d'entreprise.

■ **L'UNSA considère que les aides** cumulées octroyées aux entreprises (prime à l'embauche, CICE...) et l'effort financier consenti aux Régions pour la formation doivent se concentrer sur des créations d'emplois ciblant, dans les PME, les secteurs d'activité en tensions comme le numérique et la transition écologique, ainsi que sur les publics les moins qualifiés. CS

Blocs de compétences

Dans un rapport rendu public le 24 février dernier, les inspections générales de l'éducation nationale (IGEN) et de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) étudient les opportunités et les modalités de l'intégration de blocs de compétences dans les diplômes professionnels. Prévus par la loi du 5 mars 2014, les diplômes structurés en blocs de compétences permettraient une mobilisation dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF). Dans la formation continue, le découpage en blocs apparaît opportun pour fluidifier les parcours. Pour les auteurs du rapport, il semble possible de structurer les référentiels de diplômes en mettant en évidence des liens spécifiques entre « blocs de situations professionnelles - blocs de compétences » et « blocs de compétences - unités certificatives ». Par ailleurs, cette structuration permettrait à des élèves qui quittent leur formation de valider un ou plusieurs blocs, mais plus encore de leur offrir « d'exercer plus aisément leur droit au retour en formation ». Néanmoins de nombreux points devront être résolus : que contiendront les blocs, comment seront-ils validés, comment assurer leur traçabilité et quelle valeur d'usage sur le marché de l'emploi ?

Rapport Cherpion/Gille un bilan satisfaisant

S'il est à ce stade trop tôt pour mesurer l'efficacité des dispositifs créés ou renouvelés, les auditions et les rencontres effectuées ont toutefois mis en lumière l'appropriation croissante des enjeux de la formation par les individus, notamment concernant le CPF, malgré la quasi absence de communication, notent les rapporteurs. Néanmoins il faudra « rester particulièrement vigilant quant à la réussite du CPF, qui ne pourra reposer que sur un conseil en évolution professionnelle effectif », avant d'envisager la création d'un compte personnel d'activité.

Partenariat en Languedoc-Roussillon

Le Fongecif et la Région Languedoc-Roussillon se sont déjà distingués, en termes de bonnes pratiques, par le choix d'un numéro unique pour l'accueil et l'information des actifs, dans le cadre du déploiement régional du Conseil en évolution professionnelle. Pour faire face aux difficultés que traverse depuis plusieurs années le BTP localement, le Fongecif vient de conclure un nouvel accord de partenariat avec l'OPCA Constructys, afin d'accompagner les salariés de ce secteur dans leurs évolutions professionnelles et les aider à mieux sécuriser leurs parcours.

Naissance de l'AFPA-Grand Est

Née de la fusion de l'AFPA Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, l'Afpa Grand Est s'organise pour former chaque année plus de 20 000 stagiaires, demandeurs d'emploi ou salariés. Elle se donne aussi pour mission de les accompagner de la formation à l'emploi en passant par l'insertion, la qualification, la professionnalisation, le perfectionnement, et la reconversion si besoin. Environ 180 formations qualifiantes et 150 formations courtes sont proposées dans les domaines du Bâtiment, des travaux publics, de l'Industrie, du Tertiaire et des Services, dans 21 centres de proximité. Dominique Schwach est le directeur de cette entité.

11 700 formations en région Centre

Un peu plus de 32 000 formations pour des demandeurs d'emploi vont être financées en 2016 en région Centre - Val-de-Loire, selon les objectifs affichés par la convention régionale pour la mise en œuvre du « plan 500 000 ». La convention prévoit que 11 758 formations supplémentaires seront mises en œuvre cette année dans le cadre de ce plan. Elles s'ajoutent aux 20 000 réalisées en 2015 que la région s'est engagée à renouveler cette année. L'État interviendra pour sa part à hauteur de 35,2 M€ affectés au financement des formations réalisées en plus en 2016.

Un portail CPA évolutif

Au 1^{er} janvier 2017, tous les actifs français pourront ouvrir leur CPA à partir d'un nouveau portail internet dédié

Présenté comme la grande réforme sociale du quinquennat afin de sécuriser les parcours professionnels des actifs, le compte personnel d'activité (CPA) doit permettre de rattacher tous les droits sociaux (compte personnel de formation, pénibilité, chômage...) directement à la personne et non plus au statut ou à une entreprise. Le CPA ouvrirait la possibilité pour chacun d'accéder facilement, via un portail numérique, à l'ensemble de ses droits et de les mobiliser de façon autonome. À l'appui du compte, chaque salarié pourrait bénéficier d'un accompagnement personnalisé, correspondant à ses besoins spécifiques.

En septembre 2015, lors de leurs réflexions sur l'architecture de cette interface numérique, les experts de la commission CPA de France Stratégie avaient imaginé plusieurs pistes de développement possibles pour le futur site dévolu au compte personnel d'activité. C'est manifestement la piste « guichet unique », autrement dit un service unique agglomérant les différentes données liées aux comptes et droits intégrés dans le CPA qui semble séduire les futurs concepteurs du site dédié. Un modèle inspiré de celui développé par l'administration britannique avec le site Gov.uk à partir duquel l'utilisateur peut aussi bien accéder à ses données de santé qu'à des informations sociales, scolaires, environnementales, financières ou même à des annonces d'emploi ou des informations sur la manière d'obtenir un document administratif. Ce sera une première en France, assurément au sein de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'opérateur public qui sera en charge de la maîtrise d'ouvrage de la plateforme, puis de son hébergement sur ses serveurs. Tous cependant s'accordent sur son caractère évolutif, puisqu'au-delà des CPF, C3P et compte engagement citoyen qui composeront son ossature initiale, d'autres droits sociaux viendront sans doute s'y agglomérer au fur et à mesure du développement du CPA (compte épargne-temps, retraite, assurance-chômage...).

Pour l'heure, le projet est trop récent pour disposer d'une vision précise de la manière dont il se présentera aux internautes en janvier prochain. La phase de conception du projet, entamée en février devra aboutir fin mai. D'ici-là, il va falloir imaginer le modèle économique du portail en n'oubliant pas qu'il s'agira avant tout d'un service public. Car ce guichet numérique, afin d'optimiser son efficacité, doit devenir bien plus qu'une simple « carte vitale » des comptes personnels des usagers, se contentant de fournir à l'utilisateur un recensement de ses crédits d'heures. Il doit constituer plutôt une interface, permettant un échange permanent de données avec d'autres « bases de données » orientées formation ou emploi. Et c'est bien sur ces possibilités d'interactions entre bases de données, publiques comme privées, que les esprits des concepteurs du futur site risquent de s'échauffer. Car outre le respect de la vie privée et des règles de la Cnil en matière de confidentialité des informations, le risque est de voir la plateforme se transformer en un « agglomérateur » de contenus à vocation publicitaire, voire en une rotonde virtuelle de transfert de données vers des acteurs du secteur marchand..

Il faudra entamer une réflexion sur les modalités du transfert des informations entre ce qui relève du confidentiel, ce qui peut être rendu public, voire accessible au secteur marchand », avertit le délégué général du pôle de compétitivité numérique Cap Digital, qui ne s'interdit pas de penser aux manières de monnayer les données, à condition d'encadrer le processus. Car si l'usage du site doit rester gratuit pour l'utilisateur, qu'est-ce qui empêche d'imaginer qu'un cabinet de recruteurs qui voudrait avoir accès à certains profils au travers de leur compte personnel d'activité doive payer pour cela ? Service public ou pas, il risque d'être ardu de faire l'impasse sur la question de la monétisation des données recensées dans le futur guichet numérique. Certains opérateurs privés, eux, y pensent déjà. CM

**PLUS QU'UNE
CARTE VITALE**