



L'Édito

Rapport d'activité du numérique

Mercredi 6 janvier, Benoît Thieulin, le président du Conseil national du numérique et Nathalie Andrieux, directrice générale adjointe de La Poste qui a supervisé le rapport, remettaient le résultat de leurs travaux à la ministre du Travail, Myriam El Khomri. Deux révolutions sont en cours, numérique et écologique, qui nécessitent un renouvellement des méthodes utilisées pour les traiter. Dans le volet formation du rapport, les parties ont été d'accord pour estimer que le compte personnel d'activité (CPA) pourrait être un outil essentiel pour préparer le futur. Myriam El Khomri s'est dite intéressée par les pistes de réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) contenues dans le rapport, notamment l'assouplissement de la condition d'ancienneté y donnant droit et l'expérimentation d'autres formes de valorisation des acquis que celles actuellement prévues, par exemple par des Mooc et d'autres formes d'autoformation et d'autoévaluation en ligne. Par ailleurs, le Conseil national du numérique remarque le développement de nouveaux services publics rendus par le tiers secteur (associatif, non marchand) facilité par le numérique, « de nouveaux services publics personnalisés de pair à pair », que la puissance publique ne peut pas assurer et qu'elle devra à l'avenir encourager.

La gouvernance en danger ?

Dans un environnement mouvant, lié aux changements de périmètres territoriaux et d'exécutifs des Régions, la gouvernance quadripartite de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, imposée par la loi du 5 mars 2014 et mise en œuvre dans le cadre des CREFOP, a parfois du mal à se maintenir au plan régional.

Les mouvements sociaux actuels, de plus ne facilitent pas localement la reprise du dialogue social. Même si des urgences sont identifiées, en termes de gestion des emplois et compétences, sur les problématiques des transitions numériques et énergétiques notamment, beaucoup de CREFOP n'ont pas encore repris leurs activités antérieures. Les affaires courantes restent gérées par des bureaux restreints, en lien avec les COPAREF, ce qui n'aide pas objectivement aux échanges. Des difficultés sont aussi apparues, au niveau du déploiement du Plan 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi, certaines Régions n'ayant pas encore pu conclure un accord quadripartite à ce sujet. Auvergne-Rhône-Alpes a par ailleurs refusé de signer une convention avec l'État et les partenaires sociaux. Dans ce contexte difficile, la ministre Clothilde Valter a été obligée de rappeler récemment aux préfets de région que l'UNSA était, de par la loi, membre à part entière des CREFOP, en tant « qu'organisation syndicale intéressée ». Notre Union s'est impliquée dans les travaux du CNEFOP et des CREFOP, depuis leur création, en défendant toujours les publics les plus fragiles et les moins qualifiés, mais sa présence était apparemment parfois contestée. Nous nous sommes aussi d'emblée associés au projet porté par l'ANLCL « Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme », qui vise l'inclusion numérique des personnes en situation d'illettrisme. Face aux risques réels d'exclusion liés, entre autres, à la fracture numérique, il est temps en effet de décliner en Régions, de façon concertée, pour tous les actifs, des plans d'attaque appropriés. Tous les représentants UNSA au sein des CREFOP s'y attelleront dès leur nomination.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Évaluations des politiques de VAE • Article 34 du projet de loi El Khomri sur l'aménagement du dispositif VAE **Page 3** • Les salarié(e)s à la Fac • Correspondance entre le RCCSP et CléA • Erasmus conduit plus à l'emploi **Page 4** • Où en est-on de la réforme ? • Clermont-Ferrand : un MOOC en langue des signes • Martinique : Convention tripartite • Formation des chômeurs en Auvergne-Rhône-Alpes

Evaluation des politiques de VAE

Un premier rapport " diagnostique" devrait être publié en juin 2016 pour mesurer l'efficacité du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience

Lancée en décembre 2015, l'évaluation de la validation des acquis de l'expérience a été confiée à une mission composée de membres de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

- Cette évaluation analyse la politique de VAE sous cinq angles :
- L'efficacité de la VAE.
- L'efficacité des dispositifs de gestion de la VAE.
- La gouvernance de cette politique.
- L'équité d'accès à la VAE d'un point de vue territorial et sectoriel.
- L'adaptation de la VAE aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs d'emploi.

Dans le contexte français, les diplômes et titres professionnels restent très prégnants.

D'autre part, beaucoup d'actifs n'envoient pas de s'engager dans un parcours qualifiant, alors qu'ils ont une expérience professionnelle et des savoir-faire réels.

La loi de modernisation sociale du 17/01/2002 a institué la VAE en prenant en compte ces éléments.

Elle s'est inscrite à l'époque dans une dynamique de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale

- Si ce dispositif a connu un très fort développement de 2002 à 2009, il est très difficile de connaître les données exactes pour assurer un suivi national. La loi du 5 mars 2014 a confié au CNEFOP et aux CREFOP le suivi statistique des

parcours de validation. Ce travail n'a toujours pas débuté. Les seuls chiffres proviennent de la DARES et sont ceux des candidats à une certification délivrée par l'un des neuf ministères certificateurs. Aucun organisme ne centralise les chiffres délivrés par les branches professionnelles (CQP et CQPI), les chambres consulaires ou les établissements privés.

**LA VAE
TROP PEU UTILISÉE**

Au regard des données existantes, quelques constats récurrents demeurent. Les taux d'abandon et de validation partielle sont importants. En 2012, 20% à 25% des candidats ne se présentent jamais devant un jury et le taux de validation partielle représente 30%. Par ailleurs, il existe un écart considérable (1/4) entre les demandes d'informations sur le dispositif et le nombre de livrets 1 (dossier de recevabilité) déposés. Force est de constater que la VAE reste majoritairement une voie d'accès marginale à la certification et qu'elle est peu utilisée dans l'enseignement supérieur.

- Alors que la population active est surreprésentée dans certains secteurs d'activités, la VAE ne concerne que très peu ces secteurs et concentre essentiellement 10 certifications avec en tête celles du sanitaire et du social comme le DEAS (diplôme d'état d'aide soignant), le DEAVS (diplôme d'état d'auxiliaire de vie) et le CAP petite enfance. Cette forte demande pour ces diplômes s'explique par l'obligation réglementaire d'un niveau de formation. Ainsi, le dispositif VAE joue pleinement son rôle de sécurisation de l'emploi.

La mission d'évaluation pointe des freins au développement de la VAE. La recherche du titre professionnel, la lisibilité, la durée de la procédure et la qualité de l'accompagnement sont pour certains publics de réels obstacles.

A l'UNSA, nous souhaitons que le dispositif VAE soit plus en adéquation avec les demandes et le profil des candidats (conseil, accompagnement et durée). En effet l'adhésion à la démarche VAE pour les publics les plus fragiles requiert une prise en charge adaptée.CS

Article 34 du projet de loi El Khomri sur l'aménagement du dispositif VAE

- Evolution de la période de référence :

La durée minimale d'activité nécessaire pour une demande éligible passerait de trois ans à un an et prendrait en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivies de façon continue ou non. L'organisme qui se prononce sur la recevabilité des demandes de VAE aurait un rôle de contrôle de conformité sur les dossiers.

- Suppression, en cas de validation partielle, de la limite de validité de 5 ans pour les blocs de compétences acquis.

Les blocs de compétences acquis dans le cadre de validations partielles le seraient définitivement pour permettre des dispenses d'épreuves lorsque les certificateurs prévoient des équivalences totales ou partielles.

- Les conditions d'ancienneté pour accéder au congé VAE pour les personnes en CDD seraient supprimées et leur rémunération pendant ce congé VAE serait alignée sur celles des salariés en CDI.
- L'entretien professionnel prévu tous les deux ans comportera des informations relatives à la VAE et pas uniquement sur les éléments de certifications acquis.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Les salarié(e)s à la Fac

Douze universités expérimentent des solutions de formation continue adaptées aux besoins des entreprises.

Le président de l'Université de Cergy-Pontoise, François Germinet, a remis, le 6 novembre 2015, son rapport sur la formation continue à l'Université à la ministre de l'Éducation nationale Najat Vallaud-Belkacem et au secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur Thierry Mandon. Le rapport recommande que les établissements de l'enseignement supérieur mettent en place un modèle économique pérenne, des modalités pédagogiques adaptées, avec un soutien politique fort de l'État.

■ **Si les entreprises pensent** rarement à l'université pour la formation professionnelle, c'est que les établissements d'enseignement supérieur se sont longtemps positionnés exclusivement sur les formations longues et diplômantes, comme les MBA, les masters ou l'alternance, avec des modalités d'organisation contraignantes. Alors que les entreprises sont en demande de formations courtes et facilement compatibles avec les horaires de travail des salariés. Les organismes entièrement voués à la formation professionnelle pour les entreprises ont donc profité du vide existant pour développer leur propre offre de stages courts et modulables et capter le marché de la formation continue pour les salariés. Mais les universités font aujourd'hui valoir leurs atouts : elles peuvent proposer des formations diplômantes et disposent d'enseignants hautement qualifiés.

■ **Afin de faire évoluer la donne,** Thierry Mandon, le secrétaire d'État chargé a annoncé, le 19 janvier dernier, le lancement d'un réseau d'établissements pilotes, destinés à expérimenter des solutions de formation continue adaptées aux besoins des entreprises en termes de compétences et de compétitivité. Douze Universités ou groupements universitaires ont été retenus pour travailler ensemble à donner une nouvelle impulsion à la formation continue universitaire. « Il est vrai qu'il y a encore quelques années, on était surtout positionnés sur l'apprentissage », reconnaît Marie Waltzer, directrice du développement à l'université de Cergy-Pontoise, l'un des établissements pilotes. « Mais

nous avons depuis développé notre offre. L'université propose désormais des stages courts de mise à niveau en langues, en informatique... de quelques jours ou étalés dans le temps, ainsi que des licences professionnelles et des diplômes universitaires (DU) pouvant être suivis en temps partiel. Nous travaillons aussi beaucoup sur la manière de combiner la formation continue avec la validation des acquis de l'expérience [VAE], afin de déboucher sur un diplôme». La formation suivie par les salariés de BCA Expertise est éligible au compte personnel de formation (CPF), mis en place en janvier 2015 et aujourd'hui intégré au compte personnel d'activité (CPA) en débat dans le projet de réforme du code du travail. Ce n'est pas encore le cas de toutes les formations proposées par les établissements universitaires. « Nous menons un gros travail auprès des commissions paritaires de branche afin de faire inscrire nos formations dans la liste des formations éligibles au CPF », précise Mme Waltzer.

■ **L'université de La Rochelle** (Charente-Maritime) fait aussi partie des établissements pilotes. Elle travaille avec une cinquantaine d'entreprises et a conçu des formations diplômantes modulaires en week-end et accessibles par la VAE, ainsi que des formations sur mesure pour les entreprises. Des formations courtes qualifiantes, qui sont organisées en bloc de compétences pendant un ou deux jours, sont également possibles. « Nous souhaitons élargir notre offre en direction des salariés très qualifiés sur des filières d'avenir comme le bâtiment durable ou la transition numérique », fait valoir Elise Violet, directrice de la Maison de la réussite et de l'insertion professionnelle à l'université de La Rochelle. Aujourd'hui, la structure veut offrir plus de formats adaptés, « notamment par le biais de l'e-learning ». Le développement de la formation à distance est d'ailleurs l'une des préconisations du rapport Germinet. Reste à voir si le chemin pris par ces établissements défricheurs sera emprunté par l'ensemble des universités. CM

Correspondance entre le RCCSP et CléA

L'ANLCI propose une articulation entre les trois degrés du référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) du Cadre national de référence de l'ANLCI, avec chacun des sous-domaines du référentiel de la certification CléA - socle de connaissances et de compétences professionnelles. Ce document s'adresse à tous les acteurs de la formation professionnelle (prescripteurs de formation, organismes de formation, OPCA, Fongécif...). Cette certification s'appuie sur un référentiel composé de 7 domaines de compétences, décomposés en 28 sous-domaines et 108 résultats attendus. Dans le préambule du référentiel de certification du socle, il est précisé qu'il s'agit de permettre à tout individu « [...] d'accéder à un premier niveau de compétences professionnelles ». L'ANLCI précise que le RCCSP n'est pas de même nature que le référentiel de certification CléA. Le RCCSP est en effet un référentiel de compétences alors que le référentiel CléA est un référentiel de certification. Il faut par ailleurs souligner que le CléA n'est pas un dispositif mais un diplôme, une certification interprofessionnelle.

Erasmus conduit plus à l'emploi

Le programme Erasmus aurait des effets positifs sur l'emploi, les opportunités de carrière, la vie sociale, et les compétences recherchées par les employeurs. Une étude de la commission montre que près de 90% d'étudiants perçoivent une amélioration de la capacité d'agir dans des situations nouvelles. Les étudiants Erasmus ne rencontrent pas de grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Ils restent peu de temps au chômage et occupent en emploi des positions souvent mieux rémunérées que les autres étudiants.

http://ec.europa.eu/education/library/study/2016/erasmus-impact_en.pdf

Clermont-Ferrand : un MOOC en langue des signes

Force est de constater que les MOOC se développent un peu partout depuis deux ans. L'acronyme peut être traduit en français par « cours en ligne ouvert et massif ». Le laboratoire de recherche sur le langage de l'université Blaise Pascal de Clermont s'est ainsi engagé dans un projet intitulé « E-scale » (Espace sourd de co-apprentissage en langues étrangères) qui propose des cours interactifs en ligne. Cette expérimentation s'inscrit dans un projet plus vaste, visant le lancement prochain d'une « e-Université » européenne en langue des signes.

Martinique : Convention tripartite

Le Président du Conseil Exécutif de Martinique a signé avec le Préfet et le COPAREF, une convention tripartite dans le cadre du « Plan 500 000 formations supplémentaires » pour les demandeurs d'emploi. A titre exceptionnel, l'engagement budgétaire de l'Etat sera porté à hauteur de 11 394 000 millions d'euros pour la Martinique. Il vise à aider les personnes peu qualifiées et éloignées du marché de l'emploi et complète le dispositif de formations mis en place par la Collectivité Territoriale de la Martinique en faveur des demandeurs d'emploi. Le plan national se traduira par la mise en œuvre de plus de 7 500 actions de formations supplémentaires.

Formation des chômeurs en Auvergne-Rhône-Alpes

Comme c'était prévisible, Laurent Wauquiez, le président de la nouvelle grande Région, a refusé de participer au Plan « 500 000 formations ». Contrairement aux autres Régions, il n'a pas voulu signer de convention avec l'Etat et les partenaires sociaux. Face au refus du Conseil régional, le Préfet, Michel Delpuech, a donc du conclure une convention tripartite entre l'Etat, les partenaires sociaux et Pôle emploi, qui sera chargé localement de piloter le déploiement du Plan. L'Etat a prévu de mobiliser 101 millions d'euros sur le dispositif et les partenaires sociaux 60 millions, au titre de l'abondement du CPF des demandeurs d'emploi.

Où en est-on de la réforme ?

Les mesures du projet de loi travail concernant le CPA et la formation professionnelle

La motion de censure déposée contre le Gouvernement, suite à sa décision de recourir à l'article 49-3, n'a pas abouti. Le projet de loi sur la réforme du Travail a donc été considéré comme adopté par l'Assemblée nationale. Il poursuit sa route au Sénat où il doit être examiné à compter du 1^{er} juin. Dans ce contexte, il paraît pertinent de balayer les mesures relatives à la formation professionnelle inscrites dans la dernière version du texte. Les dispositions nouvelles concernant le compte personnel de formation (CPF) sont abordées en majorité dans l'article 21 du projet de loi, relatif au CPA (compte personnel d'activité). C'est logique puisque le CPA est sensé regrouper, à compter de 2017, 3 comptes qui seront fongibles entre eux : le CPF, le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et le CEC (compte d'engagement citoyen), destiné à valoriser l'engagement en tant que réserviste, la fonction de maître d'apprentissage ou l'exercice de responsabilités associatives.

■ **Il est bon de rappeler que**, pour le Gouvernement, l'objectif du CPA est de poser les bases d'un droit universel à la formation tout au long de la vie: de l'âge de 15 ans, pour certains apprentis, jusqu'à la retraite, voire au-delà dans le cadre d'un engagement citoyen (pour les heures inscrites au titre du CEC).

L'accès au CPA et au CPF sera offert par la loi à de nouveaux publics, notamment les conjoints d'agriculteurs et de pêcheurs, les travailleurs indépendants et les auto-entrepreneurs, les agents publics (fonctionnaires ou contractuels), les personnes accueillies en ESAT (établissement et service d'aide par le travail).

■ **Cette dynamique nouvelle** devrait bénéficier en priorité aux actifs peu ou pas qualifiés. Ainsi, les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme se verront désormais proposer par les Régions un abondement de leur CPF leur permettant de financer le nombre d'heures nécessaires à la réalisation d'une première formation

qualifiante. En parallèle, pour tous les jeunes en difficulté et confrontés à des risques d'exclusion, le droit à un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie est instauré via la « garantie jeunes », un dispositif expérimenté depuis 2013 qui est généralisé. Pour les salariés n'ayant pas acquis un diplôme, un titre professionnel ou une qualification de branche de niveau V, il a été prévu également d'augmenter l'alimentation du CPF, sur la base de 48 heures par an. Pour eux, le plafond du CPF passerait donc, à partir de 2017, de 150 heures à 400 heures, ce qui devrait faciliter leur accès à des parcours de formation qualifiante.

■ **Le projet de loi prévoit aussi** d'élargir la liste des institutions en mesure d'abonder le CPF des actifs, quand le nombre d'heures détenu s'avère insuffisant pour la mise en œuvre du projet professionnel validé. Les fonds d'assurance formation de non salariés, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat, les communes, les établissements publics en charge de la réserve pourront désormais abonder le CPF des actifs et des personnes engagées dans des activités citoyennes. Dans un souci de transparence vis-à-vis des organismes de formation et afin d'offrir plus de sécurité aux personnes, les instances décisionnaires en matière de listes

de formations éligibles au CPF (Copa-nef, Coparef, Cpne) devront définir et publier les critères prévalant à l'inscription des formations sur ces listes. Il est souligné dans le texte que le titulaire du CPA aura droit, à titre gratuit, à un accompagnement personnalisé grâce au CEP (conseil en évolution professionnelle), une offre de services destinée à l'aider à s'informer et exercer ses droits, dans la mise en œuvre de son projet. Il sera possible de bénéficier aussi d'un accompagnement à la VAE ainsi qu'à la création ou reprise d'entreprise. Sur l'alternance, des évolutions sont proposées : entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans, recours à la FOAD, gestion des fonds libres de la taxe par les Régions. JLB

UN VOLET FORMATION AMBITIEUX