



L'Édito

Toute l'équipe
du Form Prof
vous souhaite

Enjeux et territoires

En ce début d'été, après le séisme qu'a représenté le « Brexit », pour les français comme pour toute l'Union Européenne, chacun est conscient des besoins de « repenser l'Europe » ainsi que les liens qui nous unissent, notamment en matière de formation, d'échanges éducatifs (Erasmus+) et d'harmonisation des certifications professionnelles. Dans ce contexte d'interrogations, il est trop tôt évidemment pour mesurer pleinement les effets du résultat du referendum anglais sur les champs de l'emploi, de la mobilité professionnelle et de la formation. N'oublions pas cependant que la Grande Bretagne a été pionnière en matière de FOAD (Formations ouvertes à distance) et que la langue anglaise est privilégiée aujourd'hui pour les échanges et la mobilité, dans de nombreux domaines (recherche scientifique, économie, finance, commerce, industrie, etc..).

Parallèlement en France, les nouvelles grandes Régions, non sans mal, ont enfin choisi leurs noms. Il était temps, six mois après leur création. Dans un climat social animé lié au projet de loi « travail », les nouvelles instances régionales de gouvernance quadripartite (Région, Etat, partenaires sociaux) concernant l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (les CREFOP), ont pu être toutes constituées. Non sans difficultés parfois, en raison des changements de périmètres territoriaux et d'exécutifs ! Face aux enjeux économiques actuels, alors que le développement du numérique avance à grands pas, la sécurisation des parcours professionnels des actifs, en particulier des moins qualifiés, est pour l'UNSA une vraie priorité. C'est sur les territoires et avec tous les acteurs que nous pourrons avancer dans notre lutte contre le chômage, contre la précarité et l'exclusion. Notre Union, par l'intermédiaire de ses UR, UD, UL, de ses Fédérations et syndicats, s'impliquera dans les territoires et les branches professionnelles. Pour réussir ce combat, elle participera activement aux travaux des commissions des CREFOP.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

de bonnes
vacances

Page 2 • Vaincre l'illettrisme • Agir dans les territoires au sein des CREFOP
Page 3 • Formation et orientation • Passage au Sénat • Dialogue Social au CNEFOP
Page 4 • Insertion des apprentis • Bretagne : formations informatiques • Se former ailleurs • Guyane : une plateforme digitale

Vaincre l'illettrisme

L'acquisition des compétences de base doit être au coeur des dispositifs de formation dans les entreprises et dans les territoires.

La lutte contre l'illettrisme est une préoccupation partagée par l'ensemble des acteurs socio-économiques. Pourtant, il est très difficile pour les personnes n'ayant pas eu un parcours scolaire réussi de vivre dans une société où la reconnaissance se fonde en partie sur ce parcours. Par ailleurs beaucoup d'idées reçues, de préjugés, sont véhiculés sur ceux et celles qui sont confrontés à cette situation. Pour prévenir et agir contre ce fléau, encore faut-il que toutes les parties prenantes partagent une définition commune sur ce sujet.

■ **Le terme illettrisme est un néologisme** créé en 1981 par ATD Quart Monde afin de désigner les personnes ayant une connaissance insuffisante de l'écrit, bien qu'ayant été scolarisées dans notre pays. Il convient donc de ne

pas le confondre avec le mot analphabétisme qui lui ne fait pas cette distinction. Illettrisme est un mot tabou qui suscite beaucoup de réactions d'indignation et d'incompréhension.

Les personnes en situation d'illettrisme cachent leurs difficultés et mettent en place des stratégies de contournement car les regards que nous portons sur elles sont encore très stigmatisants.

Quelle est la réalité aujourd'hui ? Qui sont ces adultes ? Où vivent-ils ?

Près de 7 % de la population adulte âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France est en situation d'illettrisme, soit 2 500 000 personnes en métropole. Sur ces 2 500 000 :

- La moitié a plus de 45 ans
- Plus de la moitié exerce une activité professionnelle
- 71 % d'entre elles parlaient unique-

ment le français à la maison à l'âge de 5 ans.

■ **Ces chiffres nous montrent d'une part** que le phénomène ne se limite pas aux plus jeunes mais que les difficultés augmentent avec l'âge. D'autre part, c'est dans le monde de l'entreprise, du travail, que les personnes sont davantage touchées. Enfin, contrairement à ce que certains prétendent, l'illettrisme

AGIR DANS LES ENTREPRISES

n'est pas lié à l'immigration. La moitié des personnes vivent dans des zones rurales ou faiblement peuplées et 10 % dans les ZUS (Zones urbaines sensibles). Au regard de ces statistiques, les politiques de lutte contre l'illettrisme doivent s'organiser dans tous les territoires.

■ **L'UNSA est engagée depuis de nombreuses années** auprès de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) au sein de son comité consultatif et aussi sur le collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme » Grande cause nationale en 2013. En effet, les salariés en difficultés à l'écrit sont sur-représentés dans les emplois relativement peu qualifiés et sous-représentés dans les emplois de plus haut niveau. Dans une période de crise et d'évolution technologique où le numérique est entré dans le quotidien, les salariés qui n'ont pas acquis les compétences de base se retrouvent les premiers en insécurité professionnelle. Cette insécurité se traduit sur le salaire, les possibilités d'évolution de postes s'avèrent réduites, et très souvent les personnes exercent une activité à temps partiel. Seuls 34 % des actifs maîtrisant mal l'écrit ou la lecture déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations dans les cinq dernières années, contre 59 % des salariés adultes sans difficultés.

La loi du 5 mars 2014 comporte différentes mesures facilitant l'accès à la formation. Pour l'UNSA, il s'agit de concrétiser ces mesures dans les branches et les territoires où elle agit, pour que l'illettrisme ne soit plus une fatalité. CS

Agir dans les territoires au sein des CREFOP

Le Service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) a été officialisé par la loi du 5 mars 2014 (Art. L6121-2 du Code du travail). Désormais inscrit dans la loi, le SPRFP est « organisé et financé » par les Régions, à qui sont confiées de nouvelles missions : garantir l'accès à la qualification, prendre en charge des publics spécifiques qui relevaient auparavant de la compétence de l'Etat : telles que les personnes en situation d'illettrisme, en organisant, en lien avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), des actions de prévention de l'illettrisme et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (Cléa - cf Form pro n°144 et n°150).

Ces nouvelles missions ont vocation à s'intégrer aux différents outils de programmation régionale via le plan régional de prévention de lutte contre l'illettrisme. Avec l'appui des correspondants régionaux de l'ANLCI, ce plan est présenté au sein des CREFOP. Dans le cadre de cette instance, nous devons exiger qu'une commission « illettrisme » soit mise en place. L'UNSA doit pouvoir y prendre toute sa place. Les plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme pour l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base reposent sur une double dimension interministérielle et inter partenariale. En conséquence, ils doivent donner lieu à une contractualisation autour d'objectifs définis de manière concertée dans chacun des champs que recouvre la lutte contre l'illettrisme.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Formation et orientation

Quels sont les transformations en cours et les effets concrets de la réforme sur le terrain ?

Dans le contexte actuel d'évolutions, alors que le Compte personnel d'activité (CPA) est en préparation, il nous paraît pertinent de faire un point sur la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 et sur les divers chantiers engagés dans ce cadre : CPF (compte personnel de formation), CEP (conseil en évolution professionnelle), entretien professionnel. Deux ans après la promulgation de la loi, il est important de revenir aussi sur les priorités identifiées, notamment la logique de sécurisation des parcours professionnels, ciblant les actifs les plus fragiles, les salariés et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Qu'en est-il concrètement dans les faits ? Quelles sont aujourd'hui les informations, les données chiffrées dont nous disposons à ce sujet ?

■ **Il faut rappeler que le CPF** a été lancé en janvier 2015, dans un contexte plutôt défavorable : durant une année d'échéances électorales, sans communication appropriée de l'Etat, sans que les listes de formations éligibles aient pu être préalablement élaborées, à un moment où des changements de périmètres territoriaux des Régions étaient de plus programmés. Objectivement, toutes les conditions de réussite, pour sa mise en œuvre, n'étaient pas réunies. Cela explique sans doute le nombre assez réduit d'actifs ayant ouvert leur compte (sur « moncompteformation.gouv.fr ») : environ 2,780 millions de personnes en mars 2016. Les chiffres de mai montrent que 387 046 dossiers de formations CPF ont été validés : 291 754 ont concerné des demandeurs d'emploi (DE), 95 292 des salariés. La durée moyenne des formations terminées s'est élevée à 116 heures : 262 H pour les DE, 66 H pour les salariés.

■ **Les certifications privilégiées par les DE** ont été : CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles), choisie par 32 621 personnes, la préparation à l'installation (SPI) par 20 386, le diplôme d'état d'aide-soignant par 9536, le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité de chariots de

manutention par 7878, l'accompagnement VAE par 7476. L'analyse de ces données montre que les formations destinées aux DE s'inscrivent bien dans la logique de sécurisation des parcours de la loi. Pour les salariés en revanche, l'UNSA émet des réserves : ils sont encore assez peu nombreux à avoir bénéficié du CPF (moins d'1/4 des dossiers) et les 2 premières formations choisies relèvent de l'inventaire. Ce sont les tests TOEIC (English for international communication) choisis par 23 075 personnes, puis BULATS (Business language testing service) : 21 186 bénéficiaires. La moitié des dossiers CPF validés ont donc plutôt concerné des publics cadres. Des progrès restent à faire en direction des salariés moins qualifiés, afin de faciliter dans les prochains mois leur accès à la formation et à la VAE.

L'entretien professionnel désormais obligatoire en entreprise, tous les 2 ans, et la poursuite du déploiement du CEP devraient permettre d'aller dans ce sens. Mais pour l'entretien, nous ne disposons pas encore de données quantitatives et qualitatives. Nous ne savons pas non plus comment le suivi et l'évaluation de ce nouveau dispositif ont été envisagés.

■ **En ce qui concerne le CEP**, les chiffres détenus remontent à plusieurs mois : le 1^{er} rapport du CNEFOP, paru en avril, indique en effet que 732 000 personnes auraient bénéficié d'un CEP en 2015, principalement des DE. Le document précise que la réussite du CEP ne se mesurera pas seulement au nombre de bénéficiaires, c'est « la profondeur du service rendu et la réelle contribution à la sécurisation des parcours des personnes qu'il faudra progressivement apprécier ». L'UNSA adhère à cette remarque, d'autant que nous observons parfois des disparités dans les territoires, au niveau de l'articulation avec le SPRO (service public régional de l'orientation) ou sur la coordination des opérateurs. L'égalité d'accès au CEP nécessiterait aussi que les Régions ultramarines fassent l'objet d'un suivi spécifique. JLB

Passage au Sénat

Le projet de loi El Khomri est actuellement examiné au Sénat, avant de revenir début juillet à l'Assemblée nationale. La loi devrait être adoptée mi-juillet. L'UNSA est en désaccord avec certains articles concernant le travail et continue à se battre pour qu'ils soient modifiés. Sur le volet formation professionnelle et alternance en revanche, notre analyse sur les évolutions envisagées s'avère positive. Elles s'inscrivent bien dans la logique de sécurisation des parcours professionnels initiée par la loi de juin 2013 et déclinée depuis dans les divers textes adoptés. La volonté de cibler en priorité les publics salariés et demandeurs d'emploi les moins qualifiés et de faciliter leur accès à la formation professionnelle et à la VAE est indéniable. En matière d'apprentissage par exemple, suite à la plateforme commune Etat-Régions signée le 30 mars dernier, un amendement gouvernemental prévoit de déroger, à titre expérimental, à la limite d'âge. Dans les Régions volontaires, on pourra donc signer un contrat d'apprentissage au-delà de l'âge de 25 ans. L'objectif est de permettre aux jeunes d'accéder tous à une première qualification (formation différée) et/ou de poursuivre leur formation.

Dialogue Social au CNEFOP

Luc Bérille, Secrétaire général de l'UNSA, est intervenu au CNEFOP, lors de la réunion plénière du 28 juin, pour présenter l'avis du CESE (Conseil Economique, Social et Environnemental) consacré au « développement de la culture du dialogue social en France », dont il a été le rapporteur avec Jean François Pilliard, ancien délégué général de l'UIMM (employeurs de la métallurgie). Il a pu ainsi évoquer les problématiques du dialogue social devant un public d'experts, dans une instance où la gouvernance quadripartite est de règle et se vit au quotidien en matière d'emploi, de formation et orientation professionnelles.

Bretagne : formations informatiques

En comparaison à d'autres Régions, la Bretagne bénéficie d'un bon niveau de formation : forts taux de scolarisation jusqu'à 24 ans, réussite aux examens supérieure à la moyenne. C'est aussi la Région qui compte la plus faible proportion de jeunes sans diplôme. En vue d'accompagner la « transition numérique » en cours, la Région souhaite mettre l'accent sur les formations informatiques. Dans le cadre du Plan 500 000 formations, elle propose à des demandeurs d'emploi d'intégrer de nouveaux cursus de formation, élaborés au plus près des territoires, en fonction des besoins des entreprises locales.

Se former ailleurs

Afin de favoriser la mobilité internationale des jeunes normands, la Région Normandie a décidé de créer un nouveau dispositif d'aide individuelle. Ce dispositif s'adresse aux étudiants, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle inscrits dans une formation de l'enseignement supérieur et qui souhaitent effectuer un stage ou un séjour d'étude à l'étranger d'une durée de 4 à 26 semaines. Un forfait « départ » d'un montant de 200 à 400 euros selon la destination sera attribué au bénéficiaire auquel s'ajoutera une partie modulable, en fonction du nombre de semaines effectuées et des éventuelles autres aides à la mobilité allouées à l'étudiant.

Guyane : une plateforme digitale

Le 6 juin dernier, le réseau professionnel ultramarin Jeunesse Outre-Mer a lancé sa nouvelle plateforme digitale destinée à accompagner les jeunes de l'outre-mer dans leur insertion professionnelle. La délégation guyanaise de l'OPRF (Opération Publique Régionale de Formation de la Guyane) ainsi que D. Cimias, directeur des missions associées étaient présents à l'inauguration de la plateforme. L'adhésion de l'OPRF au réseau a pour objectif de conseiller les jeunes à choisir leur orientation professionnelle, de les guider dans le dédale des aides et des institutions et les accompagner afin qu'ils soient au plus près des besoins du marché de l'emploi.

Insertion des apprentis

La meilleure insertion des apprentis n'est pas seulement liée à l'alternance mais aussi à la sélection des jeunes concernés.

Depuis plusieurs décennies, le développement de l'apprentissage figure dans les programmes politiques successifs. Jadis considéré comme une voie de formation associée à certains métiers ou comme une voie de remédiation scolaire, l'apprentissage s'est affirmé comme une mesure phare de la lutte contre le chômage juvénile. Les enquêtes Génération permettent d'observer les trajectoires de jeunes qui ont achevé leur formation initiale par l'apprentissage et surtout de les comparer à celles de leurs homologues issus des mêmes niveaux de formation. Cette comparaison montre qu'en dépit des effets néfastes de la crise, les jeunes issus de l'apprentissage gardent une insertion plus favorable que ceux issus de la voie scolaire. Ces « écarts d'insertion » sont toutefois très variables selon le niveau de diplôme. Loin de refléter uniquement les vertus de la voie de l'apprentissage dans la transition de l'école à l'emploi, ils s'expliquent aussi par les différences de débouchés, selon les spécialités de formation, ou par la sélectivité de son recrutement.

■ Dans le « Bref n°346 » de mai 2016 consacré à l'apprentissage, le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) s'appuie sur les enquêtes Génération qu'il mène pour mettre en perspective les trajectoires de jeunes apprentis ayant achevé leur formation initiale par l'apprentissage en 2010, des données observées et comparées, en 2013, à celles de leurs homologues issus de la voie scolaire, aux mêmes niveaux de formation. Malgré la crise, les apprentis sont toujours plus nombreux et bénéficient d'une meilleure insertion professionnelle. Cependant des disparités apparaissent. Ainsi, 20 % des 700 000 jeunes ayant achevé leurs études en 2010 sont issus de l'apprentissage, soit 143 000 individus, contre 110 000 en 2004. Même si le niveau CAP-BEP reste le plus fréquent, les effectifs sortant du baccalauréat professionnel ont plus que doublé par rapport à 2004. Dans l'enseignement supérieur où les volumes sont plus modestes, les

progressions sont tout de même significatives : multiplication par 3 pour les diplômés de licences professionnelles, et par 2,6 pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce.

■ Cependant, la crise n'épargne pas l'apprentissage : les apprentis de niveau CAP diplômés en 2010 sont encore confrontés à un taux de chômage de 26 % en 2013. Et les bacheliers, les titulaires d'un bac+2 ou d'un master professionnel ont vu leur taux de chômage doubler entre 2004 et 2010. Seul le taux de chômage des licenciés professionnels est resté inchangé (6 %), tandis que celui des ingénieurs est passé de 2 à 3 %. Les anciens apprentis s'insèrent plus facilement que leurs homologues issus des formations profession-

nelles scolaires. La dégradation de la situation économique a même amplifié le « sur-chômage des scolaires ». Par ailleurs, pour un niveau de diplôme donné, les apprentis reçoivent un salaire plus élevé que les jeunes sortis de la voie scolaire, à l'exception notable des jeunes ingénieurs.

■ Néanmoins, les comparaisons entre populations d'apprentis et de scolaires sont à mener avec précaution, tant les différences dans les spécialités sont fines (et les débouchés distincts), les caractéristiques sociales grandes, et les territoires variés (quartiers plus ou moins favorisés, tissus économiques plus ou moins favorables, etc.). L'apprentissage tend à se développer dans tous les niveaux de formation et dans des filières moins exposées au risque du chômage. Certes, il permet une meilleure insertion professionnelle en sortie de formation, mais « ne constitue pas pour autant un rempart contre la dégradation conjoncturelle du marché de l'emploi ». Enfin, l'entrée en apprentissage étant sélective, certaines catégories socialement défavorisées risquent de peu bénéficier des avantages de ce dispositif de formation. Au final, le développement quantitatif récent de l'apprentissage s'accompagne d'une transformation qualitative importante. CM

AVANTAGE CONFIRMÉ POUR LES APPRENTIS