



L'Édito

*L'équipe  
du Form Prof  
vous présente  
ses meilleurs vœux  
pour 2015*

*Liberté  
Égalité  
Fraternité  
et Laïcité  
sont les bases du  
Vivre Ensemble*

## Une voie à réorganiser !

Lors de ses vœux aux acteurs de l'entreprise et de l'emploi, le chef de l'État a réaffirmé, entre autres, la place primordiale de la formation en alternance et plus particulièrement de l'apprentissage, comme un facteur positif pour l'insertion des jeunes dans notre pays. Il est vrai que, lorsqu'elle est choisie et non subie, cette voie de formation se révèle bénéfique pour faciliter l'intégration dans le monde du travail. A l'heure où un jeune sur cinq est sans emploi, il nous faut être pugnaces et volontaristes, pour que l'objectif ciblé de 500 000 apprentis soit atteint en 2017. À la sortie de la 3<sup>ème</sup> Conférence sociale, nous déclarions que le développement de cette voie était une priorité, dans le privé comme dans les trois versants de la Fonction publique. La mission donnée à Jacky Richard concrétise cette volonté de montée en charge et l'UNSA Fonction Publique est intervenue positivement, pour un plan de développement qualitatif coordonné, en insistant sur quatre axes principaux : la formation et la reconnaissance du maître d'apprentissage, une carte des formations cohérente, un financement pérenne du dispositif, et la possibilité d'intégration, pour certains apprentis, dans la fonction publique dans le respect des modalités existantes.

L'UNSA a toujours été force de propositions, pour que la voie de formation en alternance prenne toute sa place dans notre pays. Nous réaffirmons toutefois notre revendication d'un contrat unique d'alternance dans un but de simplification et d'efficacité. Le Conseil en analyse économique, dans sa dernière note « l'apprentissage au service de l'emploi », a d'ailleurs repris notre idée de « la fusion du contrat de professionnalisation et d'apprentissage » comme première recommandation sur les quatre exprimées. En effet, ce type de contrat, adapté à chacun des bénéficiaires, prévoyant des modalités diverses d'accompagnement en matière d'orientation, de formation, de mobilité, de logement, devrait permettre de minimiser les ruptures et de faciliter les réorientations professionnelles.

Pour l'UNSA, il faut privilégier une vision et une cohérence d'ensemble, pour qu'au-delà des chiffres l'alternance ne soit pas choisie en dernier recours mais bien comme un parcours de formation classique, performant, offrant l'opportunité d'une véritable insertion dans le marché du travail.

Jean-Marie TRUFFAT  
Secrétaire national

**Page 2** • CPF : la parole aux destinataires • Compte personnel : les règles pour en profiter **Page 3** • La gouvernance en question • Priorités pour l'Ile de France • La DGEFP communique **Page 4** • VAE : diplômés en hausse • Aquitaine : la mobilité des apprentis • Le SPRO en Pays de la Loire • Ile de France : apprentissage

# CPF : la parole aux destinataires

*L'institut BVA a mené une enquête sur le compte personnel de formation, entré en vigueur le 5 janvier 2015, auprès d'un panel du public cible*

L'institut a interrogé chaque personne de son panel sur sa propre expérience de la formation professionnelle, sa conception du compte personnel de formation, et sur les actions à entreprendre pour que chacun s'approprie le CPF. Ces futurs bénéficiaires demandent une formation plus accessible. Ils considèrent que le CPF peut les aider à atteindre cet objectif, notamment dans le cadre d'un projet de reconversion, à condition de mettre l'accent sur l'information.

■ **De manière générale, les réponses** révèlent une faible maîtrise du système de formation, considéré comme « un univers opaque ». Les personnes citent, en tant que dispositifs connus, le congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF). Elles estiment par ailleurs que la formation professionnelle relève surtout de la responsabilité de l'entreprise. Une participation plus appuyée

de celle-ci serait « un bien ». En revanche, la formation continue a des avantages : elle permet « de préserver l'emploi, d'évoluer, de se reconverter, de reprendre des études... mais cela n'est pas simple », synthétise BVA. Les salariés sont attachés aux formations payées par l'entreprise. Pour ceux qui ont suivi une formation, les organismes de formation « sont relativement compétents ». De manière globale, le passage à l'acte d'apprentissage « demande beaucoup d'énergie ». La formation demeure « trop chronophage ». Après une présentation des grandes lignes du CPF, les personnes interrogées ont accueilli positivement ce nouveau dispositif. Elles trouvent que le principe de cibler les bénéficiaires (salarié, demandeur d'emploi, jeune) est une « bonne chose », tout comme « la notion de portabilité ». Autre point positif : « Le salarié est à l'initiative de la formation ».

## METTRE L'ACCENT SUR L'INFORMATION

■ **Le CPF est apparenté au DIF pour** les sondés qui connaissent ce dernier dispositif. La principale identification au sujet du CPF est « l'absence d'autorisation de l'employeur pour une formation hors temps de travail ». Cependant, note l'étude, « les modalités de fonctionnement restent floues (conditions d'utilisation, visualisation du CPF, conditions d'abondement, etc...) ».

Les formations éligibles au CPF ont fait bonne impression, puisque « cela permet de se positionner sur des formations bien ciblées et ainsi d'accéder au marché de l'emploi, ou d'apporter des idées de formation ». La possibilité d'une restriction des choix de formation interroge certains. La « grosse faiblesse » du CPF, à l'instar du DIF, réside dans « le besoin d'un accompagnement de l'entreprise ». Il reste néanmoins « un dispositif équitable pour tout le monde » dans la mesure où les parcours professionnels ne sont plus aujourd'hui tracés d'avance. Il permet « une autonomie et une transparence (connaissance de son nombre d'heures) » et évite « de se faire léser par son employeur ». Il donne également « un sentiment de liberté pour aller vers une reconversion en dehors du temps de travail, même s'il n'y a pas de rémunération dans ce cas ».

■ **Le portail du compte donne « un accès à des informations en dehors** de l'entreprise, ce qui est bien », sauf que certaines personnes n'ont pas accès à internet et souhaitent donc « un lieu physique pour échanger sur le CPF ». En outre, le socle de 150 heures et la logique d'abondement « manquent de clarté ». Le nombre d'heures est d'ailleurs jugé insuffisant pour réaliser des formations qualifiantes. Le CPF est pourtant perçu comme « un dispositif qui va permettre une baisse du taux de chômage et apporter plus d'accessibilité à la formation, notamment par le biais du conseil en évolution professionnelle (CEP) ». Pour l'UNSA, il va falloir bien expliquer le CPF, pour permettre à tout un chacun de s'en emparer. Il faudra vraiment privilégier une démarche de communication inscrite dans une logique d'usage, avec un vocabulaire adapté. CM

## Compte personnel : les règles pour en profiter

Depuis le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr), chaque salarié ou demandeur d'emploi, muni de son numéro de sécurité sociale, peut désormais ouvrir son CPF sur lequel seront cumulées des heures de formation utilisables jusqu'à la retraite, y compris en période de chômage.

Le dispositif, mesure clé de la réforme du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, permet d'engranger jusqu'à 150 heures de formation. Pendant les cinq premières années, tout salarié à temps plein pourra accumuler 24 heures de formation par an puis, une fois les 120 heures acquises, 12 heures par an jusqu'à atteindre 150 heures.

Pour cette première année d'entrée en fonction, l'enregistrement des heures de formation acquises au titre du DIF devra être effectué par les titulaires du compte. Ceux-ci vont recevoir de leurs employeurs un décompte de leurs heures DIF acquises et non consommées via une attestation ou sur leur fiche de paie.

Les formations au titre du CPF seront initiées uniquement par le titulaire du compte qui ne devra consulter son entreprise que s'il souhaite effectuer sa formation pendant son temps de travail. En revanche, il ne pourra choisir que les formations répertoriées sur son compte personnel. Celles-ci, préalablement sélectionnées par les partenaires sociaux, auront pour caractéristiques de donner lieu à un titre, un certificat ou un diplôme et d'être en lien avec les besoins du marché du travail.

Le cas des chômeurs ne disposant pas d'heures de DIF et se retrouvant donc avec un CPF vide fait actuellement l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux sur la possibilité d'abonder leurs comptes en heures de formation.

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

**Retrouver Form Prof sur :** [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

# La gouvernance en question

*La nouvelle gouvernance quadripartite voulue par la nouvelle loi du 5 mars 2014 est l'enjeu majeur de la réforme*

**A**u moment où une reconfiguration importante de la cartographie des Régions est programmée (réduction à 13 Régions actée pour 2016), cette volonté politique d'une meilleure concertation va exiger de modifier, tant au plan national que régional, les positionnements et comportements des divers acteurs concernés : Etat, Régions, partenaires sociaux.

■ **Au plan national, la gouvernance** est mise en œuvre dans le cadre du CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles), présidé par Jean-Marie Marx (DG de l'APEC), vice-présidé par Christian Janin (CFDT) et Pascale Gérard (ARF), élue régionale ayant en charge la formation professionnelle en Région PACA. Le CNEFOP, qui regroupe les acteurs clefs de la formation, a été installé le 28 novembre dernier. Il a organisé depuis quatre consultations, deux en assemblée plénière, deux par voie électronique.

## RÉUSSIR LA GOUVERNANCE

Outre l'examen et l'avis à émettre sur les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles, le rôle du CNEFOP est aussi d'assurer un suivi de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs créés par loi (CPF et CEP notamment). Il doit également engager tous les débats exigés sur les problématiques posées par la réforme, en vue d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels, tout en suivant et coordonnant l'activité des CREFOP en Régions.

Dans ce contexte, cinq Commissions ont été constituées : Comptes, Evaluation, Territoires, Développement des compétences et qualifications pour la formation, Parcours professionnels. L'UNSA est représentée dans chacune d'entre elles et veillera à ce que l'esprit de concertation multipartite prévu par la loi se traduise concrètement dans l'activité et le fonctionnement de ce Conseil national.

■ **Au niveau régional, la gouvernance** quadripartite est confiée aux CREFOP (Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles). Compte tenu des changements prévus, la plupart des CREFOP qui viennent de se constituer n'auront qu'une durée de vie assez courte, quelques mois seulement. De nouvelles structures verront le jour, début 2016, après les regroupements de Régions et les élections régionales programmées. Les fusions de collectivités territoriales comme les résultats des élections risquent donc de complexifier quelque peu, au cours de cette année 2015, la mise en œuvre des travaux des CREFOP et le suivi du CPF et du CEP en Régions. Il est clair que certains des choix régionaux effectués aujourd'hui, au niveau des territoires ou des priorités identifiées en matière de formation, d'orientation et d'insertion professionnelles, peuvent être remis en cause par les nouveaux exécutifs qui vont se constituer.

En raison à la fois des évolutions prévues et des enjeux politiques, économiques et sociaux, de la réforme en cours, la question de la nouvelle gouvernance quadripartite prend donc une autre dimension pour l'UNSA.

■ **Dans ce contexte d'évolutions,** seuls une concertation de qualité et des choix décidés en commun, de façon transparente, sur la base de diagnostics territoriaux partagés, peuvent a priori garantir une certaine continuité du service public et le maintien des priorités ciblées. L'UNSA souhaite notamment que, grâce aux nouveaux outils (CPF et CEP), on accorde enfin une priorité aux actifs les plus fragilisés face à l'emploi et que le droit au retour en formation, offert par la loi aux jeunes sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification, puisse se concrétiser rapidement dans l'ensemble des territoires régionaux. Ce sont les mandats que nous défendons au sein des CREFOP. JLB

## Priorités pour l'Île de France

L'UNSA a rencontré, mardi 6 janvier, Hella Kribi-Romdhane, la nouvelle Vice-Présidente du Conseil Régional en charge de la Formation professionnelle, également membre du CNEFOP au titre de l'ARF. Nous voulions lui présenter l'UNSA, les branches professionnelles où notre organisation est représentée. Nous souhaitons aussi échanger avec elle sur des dossiers d'actualité, en lien avec la réforme en cours et la mise en place du CREFOP (ses modalités de fonctionnement). Des points nous semblent en effet prioritaires, notamment la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP), que la Région doit coordonner, et le lien à établir avec le service public régional de l'orientation (SPRO) qu'elle pilote. Il faut clarifier la problématique du premier niveau d'accueil, prévu dans le cahier des charges du CEP. Ce service doit, à notre avis, être offert sur chaque territoire, dans une logique de proximité. Nous avons insisté sur le travail en réseau que le CEP va exiger et sur le rôle du CARIF-OREF, car nous avons des interrogations sur le positionnement des OPACIF et leurs capacités d'intervention. Nous avons pu évoquer les formations complémentaires des jeunes sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification et la mise en œuvre du CPF. Ces échanges constructifs se sont déroulés dans un climat consensuel.

## La DGEFP communique

Dans le prolongement de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014, la DGEFP a mis en ligne deux documents relatifs à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des OPCA et OPACIF (sous forme de questions - réponses). En préambule, la DGEFP précise que ces documents pratiques ont pour but d'être le plus exhaustifs possible, afin d'accompagner ces organismes dans la mise en œuvre de la nouvelle réglementation. Au moment où le CPF et le CEP sont rendus opérationnels, nous vous conseillons de les consulter, si vous avez à représenter l'UNSA au sein d'organismes collecteurs, de branches professionnelles, ou dans le cadre des CREFOP.

## Aquitaine : la mobilité des apprentis

Pour développer la mobilité, la Région prend appui sur la plateforme « Aquitaine CAP Mobilité ». Ainsi, depuis deux ans, au CFA de l'INHNI de Pessac, un projet permet à de jeunes apprentis volontaires de partir 3 semaines en entreprise en Allemagne. Grâce aux fonds européens du programme ERASMUS + et des financements régionaux, l'intégralité des frais de déplacement et d'accueil sont couverts. Pour 1€ versé par la Région, 2 sont versés par l'Europe et 2 par d'autres partenaires. Le montant de la bourse régionale est de 400 € par apprenti. 1000 apprentis vont bénéficier de cette bourse en 2014-2015.

## Le SPRO en Pays de la Loire

La loi du 5 mars 2014 sur la formation dispose que l'État et les Régions assurent une responsabilité partagée dans le pilotage du SPO (service public de l'orientation), la Région coordonnant les actions des organismes participant au SPRO (service public régional) et la mise en place du conseil en évolution professionnelle. « Cette démarche constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi... Nous aurons à poursuivre le travail entrepris sans nous poser des questions de structure et de statut du personnel », a déclaré Jacques Auxiette, président du Conseil régional des Pays de la Loire, le 16 décembre à Angers.

## Ile de France : apprentissage

Pour atteindre 500 000 apprentis en 2017, des mesures concrètes vont s'imposer. La Région et la Direccte Ile de France ont fait le choix de lancer une campagne commune d'information à destination des dirigeants des TPE et PME. Le but est de faciliter les démarches et lever certains des freins au recrutement. En complément de l'information dans la presse locale, 120 développeurs de l'apprentissage seront chargés de diffuser des dépliants détaillant les primes et aides financières accordées aux entreprises. Un guide d'information sera également disponible sur demande.

# VAE : diplômes en hausse

## Le CAP « Petite enfance » et le diplôme d'État d'éducateur spécialisé caracolent toujours en tête

La note d'information de la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) du mois de décembre dresse le bilan du dispositif VAE au sein du ministère de l'Éducation nationale. Après avoir connu, dans un premier temps (les 4 premières années), une montée en charge très rapide du dispositif, puis une stabilité, le premier décrochage est enregistré dès 2010. Il a été provoqué par la rénovation des référentiels du BTS « Assistant de direction ». En effet, la demande de VAE reste concentrée sur un petit nombre de spécialités. En 2013, les 30 diplômes les plus demandés représentent les 3/4 des demandes examinées par un jury, soit 4% des 700 certifications accessibles. Ces demandes ciblent des domaines d'emploi très féminisés, comme les métiers des services aux personnes ou du tertiaire administratif et commercial des organisations. Si le nombre de demandes déclarées reste stable, le nombre de candidatures à la VAE a reculé de 2 points en 2013, avec 21 000 dossiers déposés. Cette baisse concerne le niveau V. Au niveau IV, le BP perd 10 points. La baisse est compensée par une progression des bacs pro ou du diplôme d'État de moniteur éducateur (DEME). Près de 32% des dossiers déposés visent un BTS, 18% un bac

pro, 21% un CAP et 6% un BP, 17% visent un diplôme d'éducateur et 2% un des deux diplômes comptables (DCG et DCGS).

L'étude de la DEPP montre aussi que la demande d'accès au dispositif n'est pas toujours suivie d'une demande effective de diplôme. Chaque année, on recense toujours plus de nouvelles recevabilités que de dépôts de candidature. Ce flux représenterait, depuis 2010, pas loin de 10 000 pertes annuelles de candidatures potentielles. En effet, monter un dossier VAE peut s'avérer décourageant. Il est vivement recommandé de se faire accompagner. Les candidats en recherche d'emploi et les jeunes seraient plus exposés au risque d'abandon. Par ailleurs, on estime que plus de la moitié des personnes optent pour l'accompagnement. Parmi les 16 000 candidats accompagnés en 2013, 54% ont bénéficié de financements au titre de la formation professionnelle et 42% d'aides publiques (conventions signées avec Pôle emploi, chèques VAE financés par les régions). La part des actifs en emploi ainsi que celle des plus âgés progresse encore au moment de la validation. Est-ce une prime à l'expérience ?

À la lecture de ces données, l'UNSA regrette que pour les diplômés de niveau V, le nombre soit si faible. CS

### Profil des candidats par tranche d'âge aux différentes étapes du parcours VAE en 2013 (en %)

		Candidats recevables	Livrets 2 déposé	Candidats reçus avec le diplôme complet
Sexe	Hommes	36	34	38
	Femmes	64	66	62
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Âge	Moins de 25 ans	2	1	1
	25-29 ans	11	9	9
	30-39 ans	37	35	34
	40-49 ans	38	41	41
	50 ans et plus	12	14	15
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Situation par rapport à l'emploi	Demandeur d'emploi	29	26	23
	En emploi	70	73	75
	Inactif	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : France métropolitaine + DOM

Source : MNESR-DEPP enquête 2013