



L'Édito

Droit au retour en formation

Une circulaire interministérielle, publiée le 20 mars précise la mise en œuvre du « droit au retour en formation initiale pour les sortants du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle ». Instauré par la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École, ce nouveau droit est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans. La circulaire prévoit la mise en place d'un référent unique auprès du jeune, « qui sera son interlocuteur tout au long du processus de formation, de la définition de son projet à sa réalisation ». Elle stipule également qu'un bilan quantitatif du droit au retour à la formation devra être réalisé chaque année. Les acteurs impliqués dans le dispositif devront communiquer à la Région le nombre de jeunes demandeurs d'un retour en formation reçus dans le cadre du SPRO, ainsi que le nombre de jeunes intégrés dans une formation (type de formation, établissement et statut). Lorsque le jeune interrompt sa formation avant l'issue prévue et lorsque la durée de formation effectuée est inférieure à une année scolaire, celui-ci garde jusqu'à 25 ans le droit de demander ultérieurement un complément de formation sous statut scolaire pour atteindre cette durée. La mise en œuvre des formations sous statut scolaire fera l'objet d'une évaluation académique.

Un mandat en positif

Lors de notre dernier congrès national à Montpellier, la procédure de débats lancée par le projet de résolution générale a tenu toute ses promesses. Ce texte, après intégration des amendements, a été adopté à plus de 99%. Il va guider maintenant notre action pour une période de 4 ans, période qui risque d'être riche en changements de toutes sortes.

Le texte concernant notre secteur formation, proposé aux adhérents et aux militants dans nos syndicats et fédérations, sur « le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie », a permis de bien avancer sur ce thème. Nous remercions tous les militants qui l'ont nourri et enrichi avec plus de 50 amendements déposés. Les discussions et échanges, dans les différentes commissions de résolution et groupes de travail, ont été d'une grande qualité et ont mis en exergue notamment ce que doit être le rôle de la formation dans les territoires, au plus près des salariés et sur l'épineux problème de l'information, l'orientation et l'accompagnement nécessaire.

Au-delà des commissions et débats, des échanges informels ont eu lieu tout au long de ce congrès avec les militants et adhérents. Ils nous confortent encore plus, après la dernière loi du 5 mars et ses nouveaux outils, dans notre volonté de renforcer dans les territoires et les régions, un réseau solide de militants autour de ce sujet crucial de la formation tout au long de la vie et plus particulièrement pour nous, défenseurs des droits des salariés, la formation professionnelle. Nous devons faire en sorte, chacun à notre place et avec nos moyens, que le droit à la formation professionnelle tout long de la vie soit effective pour tous.

Nos principales revendications sur le droit à la formation sont maintenant précisées et définies pour les quatre prochaines années, il ne nous reste plus qu'à œuvrer dans ce sens, de manière collective et avec détermination, pour que nous soyons en position de rendre effectifs les droits des salariés à la formation, pour un syndicalisme en positif.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Qualité du travail en Europe • Mesurer la qualité du travail Page 3 • L'orientation en débat • SPRO : les attentes des utilisateurs • Emplois d'avenir en ZUS Page 4 • Bilan de la loi de sécurisation • Rhône-Alpes : la démarche e-portfolio • Languedoc-Roussillon : faciliter l'orientation • L'Ile-de-France joue la complémentarité

Qualité du travail en Europe

Avec la crise, la montée du chômage et la mauvaise qualité de l'emploi des jeunes ont évolué de concert dans la grande majorité des pays européens

Une note d'information « Bref du Cereq » propose une analyse de l'Enquête sur les forces du travail (EFT) des 15-24 ans. Celle-ci confirme combien la situation des jeunes sur le marché du travail a été sensible aux fluctuations conjoncturelles : le chômage des jeunes s'est particulièrement développé en Europe. En comparant l'évolution de la qualité de l'emploi en Europe, envisagée sous l'angle des capacités et le renforcement de la liberté des jeunes à occuper un emploi qu'ils ont des raisons de valoriser (cf travaux Amatyria Sen), conduit à des résultats intéressants.

■ Sur la base d'indicateurs prenant en compte les entraves à cette liberté de choix, l'enquête montre la détérioration globale de la qualité de l'emploi.

Ainsi, l'évolution du taux de chômage est corrélée à la dégradation de la qualité de l'emploi. Quantité et qualité de l'emploi ne varient pas en sens inverse, mais de concert, si bien qu'il n'existe aucun pays où la baisse du chômage s'est faite au détriment d'une perte de qualité de l'emploi. En frappant plus durement les jeunes de moins de 25 ans, la crise atteste de la sensibilité singulière de cette catégorie d'âge au retournement de conjoncture. Entre 2006 et 2012, leur taux de chômage a augmenté de près de 6 points, soit deux fois plus que pour l'ensemble des actifs. En mars 2014, 5 340 000 de jeunes Européens (hors étudiants) n'avaient pas d'emploi en Europe. Un peu partout dans l'Union européenne, du Portugal

à l'Europe de l'Est, les taux de chômage des moins de 25 ans demeurent très élevés. La France (23,4 %) se situe à un niveau proche de la moyenne européenne (22,8 %).

■ Au début des années 2000, l'Union européenne, confrontée au ralentissement de la croissance et à la remontée du chômage, a davantage privilégié la quantité de l'emploi à sa qualité et a recentré les priorités sur la croissance et l'emploi. C'est au tournant des années 2010 que l'attention se focalise sur la qualité de

UNE EXIGENCE DE QUALITÉ

l'emploi, en référence à la stratégie 2020. Elle réaffirme l'importance de ce thème et rend nécessaire un état des lieux de la situation des jeunes sur le volet qualitatif. En réaction aux taux de chômage alarmants dans certains pays, la Commission européenne a proposé, le 5 décembre 2012, des nouvelles mesures pour aider les États membres à lutter contre l'exclusion sociale des jeunes en assurant à ceux-ci des offres d'emploi, d'enseignement ou de formation.

■ Parmi les nouvelles mesures de ce « Paquet emploi jeunes » figure une proposition de garanties qui permettra à chaque jeune de recevoir, dans les quatre mois qui suivent sa sortie du système scolaire ou la perte de son emploi, une offre de qualité lui permettant de trouver un travail, de suivre une formation ou de reprendre des études. Pour faciliter le passage de l'école au monde du travail, ce « Paquet » comporte également un document de consultation des partenaires sociaux européens sur un cadre de qualité pour les stages, le but étant que les jeunes puissent acquérir une expérience de travail de qualité. L'UNSA participe tant au niveau national (CNE-FOP) qu'euro-péen (CES et CSEE*), à la mise en œuvre de cette garantie jeunesse. Les critères de qualité de l'emploi mais aussi de la formation doivent être non seulement clairement définis mais aussi mis en œuvre par toutes les parties prenantes. CS

*Comité Européen des Syndicats de l'Éducation

Mesurer la qualité du travail

Depuis que la qualité de l'emploi fait partie des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), celle-ci a fait l'objet d'une coordination entre les États membres autour de la définition d'indicateurs au sommet de Laeken en 2001. Ce sont essentiellement ces organisations internationales qui ont mis en avant cette question de la mesure de la qualité de l'emploi. La problématique du travail décent prônée par le Bureau international du travail (BIT) ou celle de l'ETUI, ou celle de l'OCDE, participent à mesurer la qualité du travail.

La qualité de l'emploi est évoquée en général comme une notion multidimensionnelle. On y inclut les salaires qui sont un élément important de la qualité de l'emploi, mais aussi des aspects qui concernent la sécurité de l'emploi, le type de contrat : contrat permanent ou contrat temporaire, temps partiel, volontaire ou involontaire... Le type du contrat de travail est en effet une deuxième dimension, après la question des salaires. Sont inclus également les questions d'accès à la formation, c'est-à-dire la possibilité pour les salariés de se former et d'acquérir de nouvelles qualifications. Les conditions de travail, à savoir les horaires de travail, la pénibilité, l'environnement du travail, éventuellement les dangers que l'on peut avoir dans cet environnement de travail, sont aussi des indicateurs.

Enfin et notamment dans l'approche européenne, la question de la conciliation de la vie au travail avec la vie personnelle est aussi prise en compte. L'approche de la qualité de l'emploi développée à l'échelon international et reprise ensuite dans plusieurs pays repose donc sur plusieurs dimensions.

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

Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

L'orientation en débat

Initié dans le cadre du CNFPTLV, poursuivi au CNEFOP, le travail d'analyse a permis de réaliser un état des lieux

Lors de sa séance plénière du 13 avril, le Conseil national de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (CNEFOP) a adopté à l'unanimité son rapport sur le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) intitulé « Des ressources à partager ». Présenté par Christiane Demontès, Présidente du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNAIE) ainsi que de la Commission « Parcours professionnels » du CNEFOP, ce rapport est destiné à accompagner la mise en œuvre du SPRO confié par la loi aux Régions, à qui incombe également la coordination de la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans les territoires.

Sur la base d'un état des lieux de l'existant, l'objectif initial de ce document était de

définir l'ensemble des services à rendre aux publics ciblés, mais aussi d'identifier la nature et le périmètre des ressources à partager (et si possible à harmoniser), ainsi que les étapes clés à prévoir, en fonction des évolutions souhaitées.

■ Outre la question des ressources disponibles, nombreuses mais segmentées, la mise en œuvre du SPRO va nécessiter de réinterroger de façon approfondie la place et les missions respectives des divers services nationaux existant en matière d'orientation professionnelle. La multiplicité des acteurs et des données rend parfois difficile l'élaboration d'outils communs. Se doter, par exemple, de référentiels d'activités et de compétences stabilisés apparaît dans ce cadre cohérent et urgent. Le rapport cible donc un certain nombre d'enjeux, notamment la problématique du premier niveau d'intervention du CEP, « l'accueil individualisé des publics », que le SPRO est sensé assurer prochainement dans les territoires régionaux. Plaidant dans ce contexte pour la mutualisation des outils et des données, il détaille les divers chantiers qui vont s'avérer nécessaires à mener, au cours des prochains mois, en fonction des constats effectués, afin de garantir, dans tous les territoires, des prestations de qualité correspondant

à la fois aux exigences de la loi et aux besoins des actifs. Il est bon de rappeler à ce sujet l'article L 6111-3 : « Le service public de l'orientation garanti à toute personne l'accès à une information gratuite, complète, objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisé en réseaux ».

■ Or, le rapport observe que, si les descriptifs des métiers sont nombreux, dans les divers fonds documentaires disponibles, l'information sur « les débouchés et les niveaux de rémunération » reste actuellement beaucoup plus limitée. Lorsque cette information existe, elle

est de plus « trop macroscopique pour constituer une réelle aide à la décision pour la personne qui s'interroge sur ses perspectives professionnelles », au plan local. L'efficacité des outils et ressources mis à disposition du grand public et des professionnels de l'orientation devient, dans un contexte où la sécurisation des parcours professionnels et l'accès à la formation professionnelle du plus grand nombre sont souhaités, un enjeu majeur. L'UNSA a toujours affirmé que l'efficacité du CEP conditionnerait la réussite de la mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF). Ces deux dispositifs créés par la loi du 5 mars 2014 sont étroitement liés. L'opérationnalité du SPRO dépendra évidemment sur le terrain de la mise en réseau rapide des opérateurs. Mais la qualité des informations mises à disposition du grand public, dont on entend par ailleurs favoriser les capacités d'initiative personnelle (tant en matière d'orientation que de formation), la capacité des opérateurs du CEP et du SPRO à délivrer des services homogènes, de qualité, dans l'ensemble des territoires, sont des clefs incontournables de la réussite de la réforme de la formation et l'orientation professionnelles en cours. Pour l'UNSA, la faible connexion avec l'emploi observée nécessite d'agir vite et en cohérence sur ce champ. JLB

SPRO : les attentes des utilisateurs

Trois des régions ayant expérimenté depuis 2013 le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), Bretagne, Centre et Pays de la Loire, ont commandé une enquête pour mieux connaître les attentes et usages des publics ayant bénéficié d'un parcours d'orientation. Alors que le SPRO est mis en œuvre en Régions, en articulation avec le CEP, cette enquête interrégionale s'avère éclairante quant aux attentes exprimées. Une majorité des personnes enquêtées (88%) déclare en effet être intéressée par des informations sur l'orientation ou l'évolution professionnelle. Concernant leurs modalités de recherche, les répondants ont cité à 89% internet et à 74% le recours aux lieux et organismes dédiés. Ils ciblent majoritairement des informations sur les formations et les diplômes (48%). L'enquête fait aussi apparaître la nécessité de maintenir et d'outiller des lieux d'accueil physiques dans les territoires, en particulier pour les publics moins enclins à utiliser internet (personnes faiblement diplômées ou en situation d'illettrisme, personnes âgées, habitants des zones rurales, etc.). Les demandeurs d'emploi et les salariés du privé ont exprimé le besoin d'une « offre d'accueil », permettant une première information fiable sur les services disponibles, un premier diagnostic de leur demande, ainsi qu'un « ré-adressement », au sein du réseau des acteurs du SPRO, vers l'interlocuteur approprié à leur profil et leur projet.

Emplois d'avenir en ZUS

Les emplois d'avenir s'adressent à des jeunes peu diplômés et ayant des difficultés d'accès à l'emploi, à l'exception des zones urbaines sensibles où une dérogation permet que ce contrat aidé soit proposé à des jeunes plus diplômés (jusqu'au niveau licence). Une note de la DARES constate de ce fait une élévation du niveau de diplôme des bénéficiaires d'un emploi d'avenir en ZUS. Le taux de chômage de ces jeunes reste cependant plus de 1,5 fois supérieur à celui de jeunes de niveau équivalent, hors ZUS.

Bilan de la loi de sécurisation

Rhône-Alpes : la démarche e-portfolio

L'expérimentation d'un e-portfolio régional, nommé « mesaki.fr » est mis en œuvre par l'équipe du Pôle Rhône-Alpes de l'Oriente (PRAO). Une volonté régionale qui vise à capitaliser et valoriser les apprentissages, les compétences acquises en situations professionnelles et extraprofessionnelles. Il s'agit d'un dossier personnel désormais accessible via internet dans la plupart des cas et progressivement complétée par la personne elle-même de documents illustrant sa scolarité, sa vie professionnelle, lui permettant d'attester des compétences qu'elle a acquises par la formation et l'expérience.

Languedoc-Roussillon : faciliter l'orientation

Le CARIF vient d'annoncer le lancement d'un nouveau portail régional d'informations sur l'orientation et la formation. Ce projet, financé par la Région et la DIRECCTE, a bénéficié de l'appui du FSE. Les actifs de la Région et les professionnels de l'orientation s'y verront proposer un parcours par étapes, correspondant aux 3 niveaux d'intervention du cahier des charges du CEP. Ce parcours de navigation ira donc du « premier accueil individualisé », au « conseil personnalisé », puis à « l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet », notamment à travers la recherche des financements exigés.

L'Île-de-France joue la complémentarité

Le 16 mars dernier, la Région Île-de-France et Pôle Emploi Île-de-France signent la nouvelle convention de partenariat en matière de formation. L'objectif est d'accélérer et de simplifier l'accès à la formation des demandeurs d'emploi franciliens, par une meilleure complémentarité des missions. Il a été décidé que la Région prendra en charge le financement de l'ensemble des formations collectives, Pôle Emploi financera l'ensemble des aides individuelles à la formation. Cette clarification se traduit par le renouvellement du partenariat régional existant entre ces deux acteurs en matière de formation.

Les partenaires sociaux ont été conviés par le gouvernement au bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

Le gouvernement et les partenaires sociaux se sont retrouvés, le 3 avril dernier, afin d'effectuer un premier bilan de l'entrée en vigueur du texte. Passage en revue des principaux constats : sur les accords de maintien de l'emploi, le dispositif permet d'aménager temporairement salaires et/ou temps de travail pour éviter des licenciements dans les entreprises en difficulté. Au 15 mars, le ministère ne recensait que dix accords, dont neuf dans des petites et moyennes entreprises. Un faible nombre qui s'explique notamment par la durée « brève » de ces accords (deux à six ans), comparée aux six mois parfois nécessaires pour les conclure. Il estime toutefois que le dispositif a créé une « dynamique de négociation » sur les alternatives aux plans sociaux.

■ **Sur ce sujet des Plans sociaux, la loi a marqué un grand chamboulement avec le feu vert préalable de l'administration.** « Le bilan est positif » selon le ministère, qui note une « baisse significative » des recours en justice, divisés par trois (à 8%). Et plus d'une fois sur deux, les mesures d'accompagnement ont fait l'objet d'un accord avec les syndicats. Depuis 2013, certains contrats courts sont surtaxés, et les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans donnent droit à des exonérations. Le ministère admet que ces mesures n'ont pas empêché une « hausse substantielle » des contrats de moins d'un mois, de 14,9 millions en 2013 à 15,7 millions en 2014, mais il ne se risque pas à des explications. Pour le Temps partiel, la loi instaure un seuil minimal de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, tout en permettant d'y déroger par des accords de branche. A ce jour, 48 accords ont été conclus, couvrant plus de 1,4 des 3,23 millions de salariés à temps partiel (près de 44%). Les négociations se poursuivent dans une vingtaine de branches.

■ **Tous les accords, sauf cinq, dérogent aux 24 heures fixées par la loi.** Depuis l'entrée en vigueur du Compte personnel de formation en janvier der-

nier, 1,1 million de personnes ont ouvert leur CPF, sur 23 millions d'actifs éligibles, et plus de 33.000 personnes ont déposé un dossier de formation. Mais le dispositif est toujours dans une « phase transitoire ». La loi a simplifié le dispositif de Temps partiel, qui permet aux entreprises de réduire leur activité en cas de difficulté sans se séparer de leurs salariés. Un outil peu utilisé jusque-là. « Le bilan est positif », estime le ministère : depuis juillet 2013, 36.000 autorisations de recours à l'activité partielle ont été accordées (+3%), pour un total d'environ 170 millions d'heures (+25%). Pour la Complémentaire santé, à partir de 2016, tous les salariés

devront bénéficier d'une complémentaire santé financée à hauteur d'au moins 50% par leur employeur. Des négociations de branches devaient s'engager avant le 1^{er} juin 2013. Mais « peu de branches professionnelles ont conclu un accord », regrette le ministère.

■ **Concernant les autres dispositifs,** la loi prévoyait des accords d'entreprise pour favoriser la mobilité interne, mais aucun n'a été recensé à ce jour. Certaines entreprises doivent inclure des salariés dans leur conseil d'administration. L'obligation est respectée. Les entreprises doivent mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales. « Difficile d'établir à ce stade un bilan détaillé », estime le ministère. Quand elles envisagent de fermer un établissement, les entreprises ont obligation de chercher un repreneur. Cela « n'aboutit que dans une minorité des cas à une reprise effective ou même à une simple offre ». En pointant leur utilité, le ministère reconnaît les effets pervers des droits rechargeables. Il prend acte de la récente correction négociée par les partenaires sociaux pour les cas les plus graves. L'analyse montre que « si certaines mesures n'ont pas été à la hauteur de l'ambition initiale, beaucoup ont entraîné des transformations structurelles », a précisé le ministre du Travail. Rendez-vous a été fixé d'ici à mai pour valider un dispositif global et complet d'évaluation de la loi. CM

**UNE LOI NÉCESSAIRE
MAIS NON SUFFISANTE**