



L'Édito

## Les jeunes au cœur de la feuille de route

Le futur compte personnel d'activité va intégrer le CPF. Il doit incarner un droit à une nouvelle chance : retour en formation initiale, accompagnement renforcé vers l'emploi ou accès à la formation continue. Les actions de retour en formation, inscrites dans le plan interministériel de lutte contre le décrochage scolaire seront encore intensifiées. Le nombre de jeunes revenant chaque année en formation initiale dans les établissements relevant de l'Education nationale sera significativement augmenté d'ici 2017. Dans le cadre du protocole Etat-Régions du 13 août dernier, l'Etat et les régions définiront, pour chaque région, un objectif quantitatif et qualitatif en termes de prise en charge et de solutions apportées aux jeunes. Les textes permettant que les jeunes, ayant interrompu leur cursus, puissent conserver le bénéfice des compétences déjà acquises seront adoptés dans le courant de l'année 2016. Par ailleurs, les universités s'engagent à développer une offre de formation continue qualifiante, certifiante et adaptée aux besoins de personnes revenant en formation ou souhaitant retrouver un emploi, changer d'orientation professionnelle ou élever leur niveau de qualification. L'Etat, à travers les GRETA, s'engage également à développer son offre de formation continue. A suivre donc.

## La formation en fil rouge

L'UNSA a participé à la quatrième conférence sociale pour l'emploi qui s'est tenue le 19 octobre dernier. Ouverte par le Président de la République et clôturée par le Premier ministre, elle a été organisée en trois tables rondes, chacune d'entre elles étant présidée par un ministre. La table ronde N°1, présidée par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, avait pour thème « la sécurisation des parcours professionnels et la création du compte personnel d'activité » (CPA). Les deux autres, présidées par Ségolène Royal et Emmanuel Macron, concernaient respectivement la « transition énergétique » et la « nouvelle France industrielle et la transformation numérique ». Face aux changements identifiés et afin de sécuriser les parcours des actifs, au regard des emplois et des besoins de compétences de demain, qu'il s'agisse des problématiques concernant la sécurisation des parcours, la transition énergétique ou la transformation numérique, la formation professionnelle et la GPEC ont été, de fait, le « fil rouge » de ces 3 tables rondes.

La formation sort d'ailleurs renforcée de ces échanges, compte tenu des annonces effectuées et des diverses dispositions de la feuille de route. La formation initiale différée proposée aux jeunes sortis du système éducatif sans qualification, une revendication ancienne de l'UNSA, a notamment été reprise dans les mesures à mettre en œuvre dès 2016, sous forme d'un abondement au CPF (au sein du CPA). Un nouveau plan de formations prioritaires supplémentaires a été également annoncé, pour élargir le panel de formations offertes aux demandeurs d'emploi. De plus, les listes de formations éligibles au CPF devront être revues et enrichies. Le Gouvernement va présenter aux partenaires sociaux, avant la fin de ce mois, un document d'orientation. Ceux-ci engageront sur cette base la négociation d'un accord relatif aux principes et à la méthode de construction du CPA, dans une logique toujours volontariste de sécurisation des parcours professionnels. L'UNSA dans toutes les concertations et audiences fera avancer ses revendications pour une prise effective des droits des salariés, condition pour une réelle sécurisation des parcours.

Jean-Marie TRUFFAT  
Secrétaire national

**Page 2** • La reconnaissance des diplômes • La relation formation emploi au prisme des branches professionnelle  
**Page 3** • Une insuffisante notoriété • Une 2<sup>ème</sup> chance pour les décrocheurs • Obligation de financer le CSP  
**Page 4** • Expérimentations en demi teinte • SPRO en Midi-Pyrénées • Bretagne : visites dans les CFA • L'Ile de France aide les CFA

# La reconnaissance des diplômes

*Dans un contexte d'évolution des modèles de grilles de classification de branches professionnelles, la référence au diplôme s'opère lors de l'accès à l'emploi*

Dans une note « Bref du Cereq » parue ce mois-ci, les auteurs reviennent sur le lien entre diplôme et convention collective. Les négociations des grilles de classification constituent historiquement le cœur de la négociation collective de branche.

Les arrêtés Parodi de 1945, du nom du ministre du Travail français de l'époque, déterminent une grille de classement des ouvriers dans le but de régler l'attribution des salaires à une époque où ils sont fixés par l'État. Cette hiérarchisation entre manœuvres, ouvriers spécialisés (OS - travaux supportant un bref apprentissage) et ouvriers professionnels ou qualifiés (OP ou OQ - possession d'un CAP) persiste jusqu'en 1968. La loi sur la formation professionnelle de 1971 consi-

dérait toujours les diplômes professionnels comme « un élément essentiel », qui devait obligatoirement être présent dans la classification des conventions collectives devant être étendues.

■ **Depuis plusieurs dispositions** ont changé le paysage. L'adoption de la loi de modernisation sociale de 2002 interroge ce lien. D'abord cette loi consacre la notion de certification professionnelle, à travers la création du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). D'autre part elle permet d'acquérir une certification dans son intégralité par la validation des acquis de l'expérience, donc sans passage par la formation. Ce délitement du lien entre diplôme et

convention collective sera reconsidéré sur le plan juridique au travers de la loi de 2008 sur la rénovation du code du travail. Cette réforme supprime l'obligation de faire figurer les diplômes professionnels parmi les éléments servant à déterminer les classifications et niveaux de qualification dans les conventions collectives de branches étendues. Si ces différentes dispositions témoignent d'un recul de la place légale du diplôme, les organisations patronales et syndicales considèrent toujours le diplôme comme un élément déterminant pour classer les emplois ; 120 grilles de classification de l'échantillon, soit trois sur quatre, citent au moins un diplôme. Le CAP, présent dans 97 grilles reste le diplôme le plus cité, devant le BEP et le BTS. Par ailleurs, plus d'un tiers des grilles (37%) font, aussi ou exclusivement, référence aux niveaux de l'Education nationale. Les seuils d'accueil pour diplômés restent plutôt l'apanage de grandes branches industrielles couvrant plus de 50 000 salariés.

■ **Les différentes formes** de refonte des systèmes de classification sont un marqueur dans la construction du lien diplôme/classification entre 2000 et 2010. Les grilles à critères classants deviennent majoritaires. Certaines d'entre elles privilégient la logique « compétences » au diplôme en s'appuyant sur des logiques moins objectivables telles que l'autonomie, l'initiative. Aussi, la prise en compte des CQP dans les classifications et leur reconnaissance salariale interrogent les organisations syndicales et patronales sur la relation entre certifications et classement dans les hiérarchies professionnelles de branche.

■ **Comme le souligne la note**, malgré la forte contestation de l'utilité et de la place du diplôme dans les années 90, force est de constater que la majorité des négociations de classification dans la décennie 2000-2010 ne s'est pas orientée dans cette voie. Avec la loi de mars 2014 et la refonte de la nomenclature des niveaux de formation, en sera-t-il toujours de même ? CS

## UNE MONTÉE DE L'OFFRE DES CQP

### La relation formation emploi au prisme des branches professionnelles

A l'occasion de la 4<sup>ème</sup> biennale du Cereq qui s'est tenue le 7 octobre dernier, le rôle des branches dans le contexte actuel de la réforme professionnelle a été au cœur des débats. Si la référence faite au diplôme dans le système de classification des emplois demeure toujours prégnante, force est de constater un accroissement des CQP (certificat de qualification professionnelle) de branche. Selon les branches, ces certifications permettent de compléter une formation initiale, qui n'apparaît pas toujours en adéquation au métier et au poste proposé. Pour d'autres, il s'agit d'un outil de sécurisation et permet de faire passer le salarié d'un niveau d'emploi à un autre.

Face à cette agrégation de certifications à côté de l'existant, la question des régulations de branche ainsi que celle des liens entretenus avec les ministères certificateurs en matière d'emploi et de formation se pose. Ainsi, dans la branche chimie, il a été observé une régulation forte inscrite dans une dynamique anticipatrice ; dans le recyclage-récupération, une régulation forte au service de la professionnalisation et une faible régulation assurant la flexibilité du « marché interne » de la branche de la restauration rapide.

Enfin, comme le souligne A. Agostino, chargée d'études au CERECQ, les formes d'investissement des instances paritaires, pivot du pilotage de la politique emploi-formation sont aussi à interroger.

**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)

# Une insuffisante notoriété

*Alors que l'entretien professionnel est obligatoire depuis la loi du 5 mars 2014, 86% des salariés ne l'ont pas encore réalisé*

Depuis la mise en place de la réforme début 2015, le monde de la formation s'oriente davantage vers les besoins des salariés. L'entretien a pour objectif d'identifier les actions de formations nécessaires à la progression professionnelle et de développer les projets des salariés dans l'entreprise. Au cours de cet entretien, le salarié peut exprimer ses perspectives d'évolution de carrière et demander des formations relatives à l'acquisition de nouvelles compétences importantes pour la suite de sa vie professionnelle. C'est une occasion de dialogue bien perçue par les salariés qui l'ont expérimentée et donc un outil approprié de conduite du changement. Cependant, comment ces derniers perçoivent-ils les actions de formation qu'ils suivent ? Demos, spécialiste de la formation professionnelle, révèle les résultats de son enquête annuelle menée auprès de 725 salariés. De manière générale, les salariés des entreprises privées de plus de 250 collaborateurs ont-ils été informés de la réforme de la formation professionnelle et de ses conséquences ? Ont-ils réalisé leur premier entretien professionnel ? Et quel est leur sentiment sur cette nouvelle démarche ? Autant de questions auxquelles l'étude répond. D'après cette enquête, les salariés accèdent facilement à la formation et reconnaissent que celle-ci améliore leurs pratiques professionnelles. Cependant, des progrès restent à faire sur le suivi des dispositifs, l'intérêt pour le e-learning et l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation).

■ **Pour 82% des salariés**, les formations suivies ont un impact sur leurs pratiques professionnelles. Ce chiffre est d'autant plus positif que ces formations sont impulsées par le collaborateur (selon plus de 50% des répondants). « Si les formations sont utiles aux salariés dans le cadre de leurs missions, l'entreprise a tout intérêt à les laisser exprimer leurs besoins en termes de développement des compétences. D'ailleurs, c'est de plus en plus le cas » souligne Demos. En revanche, quelque 55% des répondants indiquent qu'aucun suivi spécifique n'a été

mis en œuvre par leur employeur suite à un dispositif de formation. La formation est encore un peu trop déconnectée de l'opérationnel. Son impact serait nettement plus fort si un vrai suivi était effectué. Près de 72% des répondants indiquent que les formations suivies concernent des compétences techniques ou orientées métier. Suivent ensuite les compétences transversales comme le management de projet ou d'équipe (40%), les formations en développement personnel (30%), les formations en bureautique (25%) et les formations en langues (19%).

■ **Si environ 43% des salariés** indiquent souhaiter effectuer leur formation en présentiel, ils sont quelque 38% à privilégier la solution en blended-learning (mixe entre le présentiel et formation à distance). Les dispositifs e-learning sont eux clairement moins plébiscités : seulement

8% des répondants en expriment l'envie bien que les trois quart d'entre eux se disent prêts à suivre une formation avec ce dispositif. Sur le panel de répondants, un peu plus de 80% des salariés ont déjà entendu parler du Compte Personnel de Formation (CPF), généralement par le biais de leurs services RH ou d'articles dans la presse. Ils ne sont en revanche que 50% à avoir ouvert un compte et seulement 28% à avoir demandé une formation par ce biais en 2015.

■ **Pour l'UNSA, l'enquête met en évidence** l'attente d'un grand nombre d'entreprises dans la mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue. Cet attentisme se traduit par une diffusion insuffisante de l'information concernant les nouveaux dispositifs créés par la réforme. L'UNSA a réaffirmé, dans ces derniers mandats de congrès, que ces nouveaux droits à formation doivent être connus et appréhendés par chaque salarié. Pour cela, notre rôle, en tant que militant syndical, sera primordial, là où nous sommes, tant au niveau national que dans les régions, dans les branches et dans les entreprises, pour rendre ce droit effectif. CM

## UN ATTENTISME DES ENTREPRISES

## Une 2<sup>ème</sup> chance pour les décrocheurs

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont « une solution pour prévenir la sortie précoce du système éducatif et y remédier », indique le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), dans une note publiée le 30 septembre 2015. La plupart des politiques nationales adoptées en Europe pour lutter contre la sortie précoce de l'éducation et de la formation, visent à améliorer la qualité de l'EFP afin de renforcer sa pertinence et son attractivité auprès d'un public aux parcours éducatifs très diversifiés. Dans sa stratégie Europe 2020, l'Union européenne reconnaît les bénéfices de l'EFP, et ambitionne de ramener le taux d'abandon scolaire au-dessous de 10 % d'ici à 2020. En France et en Norvège, la validation des acquis non formels et informels est présentée comme un droit individuel qui permet aux anciens décrocheurs de trouver des solutions propices à leur réinsertion. L'analyse du Cedefop montre que sur les neuf États membres de l'UE comptant une forte proportion d'effectifs dans l'EFP, huit affichent un faible taux de sortie précoce (inférieur à l'objectif de l'UE). Enfin, le Cedefop souligne la nécessité de disposer de données plus détaillées et comparables pour étayer la conception future des politiques.

## Obligation de financer le CSP

La possibilité de financer le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sur les financements dédiés au Compte personnel de formation entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. C'est ce que prévoit un projet de décret examiné par le bureau du Cnefop du 6 octobre 2015. Ce texte prévoit que les Opca auront l'obligation de répondre aux appels à projets passés par le FPSPP en matière de financement des formations dans le cadre du CSP, sous peine de devoir financer l'intégralité des formations qui leur seront soumises via ce dispositif.

## SPRO en Midi-Pyrénées

La charte du service public régional de l'orientation a été adoptée fin septembre. L'objectif ciblé était de pouvoir définir et partager les principes communs de fonctionnement auxquels doivent adhérer les opérateurs participant localement au SPRO. La volonté du Conseil régional est d'assurer, dans l'intérêt des bénéficiaires, un accueil numérique et physique de proximité, ainsi que des informations fiables, actualisées et personnalisées sur les filières, les métiers, la formation et l'emploi. La qualité des prestations de conseil et d'accompagnement doit être garantie.

## Bretagne : visites dans les CFA

Depuis la rentrée 2015, 4300 jeunes sont encore à la recherche d'un contrat tandis que 1700 entreprises souhaitent de leur côté recruter un apprenti. C'est dans ce contexte que la Région souhaite réaffirmer son engagement en faveur de l'apprentissage, en partant à la rencontre d'apprentis et de maîtres d'apprentissage. Dans le secteur de l'agriculture par exemple, 1159 jeunes sont sous contrat ou en voie de l'être. Mais 218 sont encore à la recherche d'un employeur, tandis que 84 exploitations souhaitent en recruter un. La Région souhaite aussi rappeler que les contrats d'apprentissage peuvent être conclus jusqu'à la fin de l'année.

## L'île de France aide les CFA

La Région apporte son soutien aux CFA franciliens sur différents axes. Afin de « développer l'utilisation d'outils numériques connectés pendant la formation », elle va cofinancer, dans 27 CFA, l'achat de 3200 tablettes numériques destinées aux apprentis. Par ailleurs, 26 CFA engagés dans une démarche de développement durable et de responsabilité sociale (dispositif « Evoa ») se verront attribuer une aide financière pour réaliser leurs projets : création d'un livret d'accueil des apprentis, accompagnement d'apprentis handicapés, réalisation d'audits de bâtiments (énergie).

# Expérimentations en demi teinte

*En amont de la loi du 5 mars 2014, huit régions volontaires ont testé la mise en oeuvre du service public régional de l'orientation*

Piloté par l'IGAS avec le concours de plusieurs inspections (IGAENR, IGEN, IGJS\*), un rapport d'évaluation des préfigurations du SPRO vient d'être publié. Intitulé « Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation », le rapport rend compte des expérimentations conduites en matière d'orientation professionnelle, par anticipation à la loi dans 8 Régions volontaires : Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes. Rendu public dans le contexte sensible des fusions prochaines de Régions, il dresse un constat des diverses difficultés observées sur le terrain et des risques identifiés. Il émet aussi des recommandations, notamment en matière d'évaluation des dispositifs et de coordination des acteurs.

■ **Il faut rappeler que les 8 Régions expérimentatrices** n'ont disposé que d'une année pour expérimenter et tester de nouvelles modalités d'actions, un temps assez court. De plus, cela a été effectué dans un contexte de gouvernance renforcée, visant à leur donner un rôle nouveau de chef de file en matière d'orientation. Certaines de ces Régions vont par ailleurs changer de périmètre dès janvier 2016. Elles doivent donc veiller aux articulations nécessaires pour assurer la continuité du service public sur leurs territoires, en particulier pour le premier niveau du cahier des charges du CEP, l'accueil individualisé de tous les publics en vue d'information. Cette mission d'information inscrite désormais dans la loi doit en effet être assurée localement dans le cadre du SPRO (Cf. Arrêté du 16/07/2014 fixant le cahier des charges du CEP).

■ **La principale difficulté rencontrée**, dans le contexte de l'expérimentation, venait du fait que le pilotage de l'orientation devait être partagé entre l'État et les Régions. L'État ayant la charge de définir, au plan national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants (dans le cadre du système éducatif initial),

tandis que les Régions se voyaient désormais confier, pour l'orientation professionnelle (hors système éducatif), l'organisation du SPRO sur leurs territoires ainsi que la coordination des divers opérateurs y participant. Pour éviter de travailler de façon segmentée, en séparant les publics de la formation initiale et de la formation continue, ce qui aurait été contraire à la logique de sécurisation des parcours professionnels recherchée, il a fallu se concerter au plan régional et se mettre d'accord sur des principes de fonctionnement et de communication entre acteurs. Cela a souvent pris la forme d'une charte commune, construite entre la Conseil régional, les services déconcentrés de l'État, les acteurs locaux de l'orientation et les partenaires sociaux. L'objectif était

double : s'inscrire dans une logique de complémentarité et de partenariat entre opérateurs mais aussi d'éviter aux bénéficiaires du SPRO des difficultés inutiles : des contradictions, des incohérences dans la construction de leurs projets professionnels, voir des ruptures de parcours.

■ **Le rapport constate** d'ailleurs que, si le déploiement du SPRO n'est achevé dans aucune des 8 Régions expérimentatrices, toutes ont cependant choisi de rassembler les acteurs locaux de l'orientation autour de valeurs et de principes partagés. Il dresse également la liste des difficultés et des risques à éviter, dont la « dispersion des opérateurs » et la « segmentation des publics ». Le manque de moyens budgétaires est aussi un point souligné. Le rapport recommande enfin une évaluation à court terme de la mise en oeuvre du SPRO en Régions. Pour l'UNSA, il serait cohérent que cela soit envisagé en lien étroit avec l'évaluation de la mise en oeuvre du CEP. Un premier rapport du CNEFOP est prévu à ce sujet en juin 2016. JLB

\* IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales, IGAENR : Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche, IGEN : Inspection Générale de l'Éducation Nationale, IGJS : Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports

### SPRO ET CEP : LES ENJEUX DE L'ORIENTATION