



Les Régions et la formation

Depuis 2012, les dépenses des Régions, en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'apprentissage, ont augmenté de façon continue. Parallèlement, les engagements de l'Etat diminuaient. Il est bon de préciser que cette implication des Régions au plan financier est tout à fait cohérente puisqu'elle correspond aux nouvelles compétences qui leur ont été confiées. Les objectifs fixés par la loi vont nécessiter des moyens importants, qui devront être à la hauteur des enjeux identifiés. Les chantiers à mettre en œuvre dans ce cadre sont conséquents : déploiement du SPRO, du CEP et du CPF, développement de l'alternance, des formations pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les personnes handicapées, les détenus. L'UNSA revendique que cet effort cible en priorité la sécurisation des parcours professionnels des actifs, jeunes ou adultes, les moins qualifiés, ceux qui sont les plus fragilisés face à un marché de l'emploi en pleine mutation. La Conférence sociale d'octobre a montré les enjeux que représentent notamment l'évolution écologique et la transformation numérique, impactant de nombreux métiers. Elle a rappelé aussi l'importance des CREFOP, pour assurer localement une concertation de qualité, sur la base de diagnostics partagés.

Des questions se posent

Je ne peux commencer cet éditto sans malheureusement parler des tragiques attentats de Paris du vendredi 13 novembre. Ces ignominies, au-delà de l'horreur qu'elles provoquent, doivent également nous interroger. Il n'est pas question ici de trouver des excuses mais d'essayer d'appréhender les raisons pour ne plus revivre cela. Comment des jeunes français, ayant suivi une scolarité normale dans les écoles de la République, ayant parfois appris un métier dans des centres de formation ou d'apprentissage, peuvent-ils dériver ainsi dans notre société et haïr leurs semblables au point de vouloir tous les massacrer ? N'y a-t-il pas eu, quelque part, au niveau des valeurs républicaines, liberté, égalité, fraternité, une « faille » dans notre système ? Nos systèmes d'éducation et de formation professionnelle, garants d'une intégration sociale, répondent-ils toujours à ces valeurs ? Ces questions légitimes, face à l'horreur des attentats, ne doivent pas être aujourd'hui évitées, ni contournées. Il nous faut au contraire les affronter et tenter de comprendre.

Après la dernière Conférence sociale, au moment où la transformation numérique est au cœur de nos réflexions et doit être davantage prise en compte, en matière d'orientation et de formation professionnelle (FOAD, E-learning), de certifications professionnelles et d'évolutions des emplois, il serait bon sans doute de veiller aussi à l'éducation de tous les publics, en priorité les jeunes, en matière de communication médiatique et d'information sur le net. En effet, malgré la fracture numérique qui touche près de 17% de notre population, les informations et les images véhiculées via le numérique et les portables, sans aucun filtre ni alerte, ont sans doute contribué à la radicalisation de ces jeunes. Notre union demande que, dans le cadre de la gouvernance quadripartite de notre système de formation professionnelle, ces problématiques puissent être abordées et examinées.

L'UNSA n'a pas de positions figées ni de certitudes absolues. Le bon sens d'ailleurs montre généralement qu'il n'y a pas de réponses simples à des problèmes complexes mais le plus important est de se poser les bonnes questions et surtout d'amener collectivement les bonnes réponses.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Le Plan de formation en pratique • La pluriannualité du Plan de formation **Page 3** • Les chiffres de la formation • Un MOOC pour se former au dialogue social • « Cléa » le nouveau nom pour le socle **Page 4** • Lancement d'Epale en France • PACA : déploiement du CPF • Accord sectoriel en Picardie • Partenariats en Languedoc Roussillon

Le Plan de formation en pratique

Avec la fin de l'obligation fiscale, les politiques de gestion de ressources humaines des entreprises et leur volet formation sont clairement à redéfinir

C'est l'évolution du système la plus forte depuis la loi fondatrice de 1971. Désormais, plus de contribution obligatoire "Plan de formation" - qui était jusqu'alors de 0,9 %. Plus de "former ou payer", l'heure est à "l'investissement formation". Cette révolution a naturellement une forte incidence sur les pratiques dans les entreprises. Le dernier trimestre de l'année est toujours celui de l'élaboration du plan de l'année suivante.

■ **C'est l'heure de la mise en pratique.** Le plan en cours d'élaboration est le premier à prendre en compte la loi du 5 mars 2014. Cette loi renforce l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de chacun de ses salariés à son poste de travail, de veiller au maintien de sa capacité à occuper son

emploi, au regard notamment des évolutions technologiques, ainsi qu'à lui assurer une formation à la sécurité. En effet, au-delà du 1 % destiné à la mutualisation, l'entreprise a désormais le choix d'affecter le budget qui lui convient à la formation et aux types d'actions qu'elle souhaite. Le responsable formation doit veiller à ce que les actions proposées intègrent, tant soit peu, les principes fondamentaux de l'action de formation : objectifs, moyens pédagogiques, évaluation, etc. Il n'est pas exclu que, dans le cadre du nouveau bilan du parcours du salarié dans l'entreprise réalisé tous les six ans, un salarié, estimant n'avoir pas suivi au moins une action de formation, rappelle, en cas de contentieux, que l'action de

formation demeure une notion encadrée. Car même si l'employeur déclare que le salarié a bien bénéficié d'une action de formation, encore devra-t-il démontrer qu'elle correspondait bien à la définition légale.

■ **Cependant, si les entretiens** d'évolution professionnelle prévus tous les 2 ans et le bilan à 6 ans visent à assurer l'employabilité des salariés, ils ne semblent pas constituer une pré-occupation majeure pour nombre d'employeurs. La plupart des entreprises ne

L'OBLIGATION DE FORMER EST RENFORCÉE

commenceront-elles à se préoccuper des conséquences du défaut de gestion des parcours de leurs salariés qu'en 2019 ? À les entendre, certains responsables misent même sur 2021 pour mettre en œuvre cette obligation. Convaincus que les pénalités prévues ne seront jamais appliquées, ils pronostiquent l'entrée en vigueur d'une ou de plusieurs nouvelles lois d'ici-là. Par ailleurs, certains observateurs se demandent comment le système (notamment les Opca) pourra réguler le mécanisme de recouvrement des 3 000 à 3 900 euros par salarié pour non mise en place d'entretiens d'évolution professionnelle en 2021. De plus, 30 euros de l'heure de pénalité paraît, pour nombre d'entre eux, très élevé. Ils anticipent une suppression possible de cette pénalité.

■ **Plus largement, sur le sujet de** l'articulation Plan de formation-CPF, les partenaires sociaux comptaient bien éviter le financement de formations relevant du Plan par le dispositif CPF. Le constat est que le CPF est perçu, par les entreprises, comme un dispositif externe. Il correspond moins aux besoins des entreprises que le DIF. En vérité, les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) se recoupent mal avec le plan de formation. Mais c'était finalement l'objectif visé. Au plan, les formations relevant des objectifs de l'entreprise, au CPF, celles relevant des objectifs personnels, du parcours de l'individu.CM

La pluriannualité du Plan de formation

Jusqu'à l'intervention de la loi du 5 mars 2014 (article L. 2323-35 du Code du travail), le plan de formation était élaboré tous les ans. Il peut désormais, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit, avoir une durée de trois ans, sans pour autant que le CE cesse d'être consulté annuellement sur son exécution.

Ces consultations sont impératives : elles entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise, dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur, ainsi qu'une majoration de 50 % de la contribution due par l'entreprise au titre de la formation professionnelle.

La consultation est réalisée au cours de deux réunions. Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus au code du travail dont, notamment, le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et au déploiement, à compter du 1^{er} janvier 2015, du nouveau compte personnel de formation (CPF).

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 chiffres de la formation

Le ministère de l'Economie et des Finances publie pour 2016 le « jaune » budgétaire dédié à la formation professionnelle

Annexé chaque année au projet de loi de finances (PLF), le « jaune » budgétaire permet de faire un point sur le financement et l'organisation de notre système de formation. Le document détaille dans sa première partie les « orientations, crédits et lois de finances » (2015-2016). Il rappelle à cette occasion les principaux volets de la réforme engagée dans le cadre de la loi de 2014, notamment les compétences accrues accordées aux Régions en matière d'orientation et de formation professionnelles. La réforme et le développement de l'apprentissage sont également évoqués, en particulier la simplification de la collecte et le renforcement de la transparence de la répartition de la taxe d'apprentissage.

■ **La deuxième partie du document est consacrée** au bilan de la dépense nationale relative à la formation professionnelle continue et l'apprentissage, au titre de l'année 2013. Malgré un contexte de « croissance économique modérée », la dépense est restée stable, cette année-là. Elle s'est élevée à 31,4 milliards d'euros, augmentant de 0,1% par rapport à 2012 (elle avait crû de 5% par an entre 2007 et 2009). Il faut noter que la dépense intègre tous les coûts de la formation, les rémunérations des stagiaires, les frais d'investissement, les dépenses de l'ensemble des financeurs, y compris des ménages.

■ **Les divers constats effectués pour 2013** montrent que les entreprises sont restées de loin le premier financeur de la formation, avec 44,1% de la dépense totale, soit environ 14 milliards d'euros. Cette somme a progressé de 0,8% par rapport à 2012. Pour la deuxième année consécutive, les Régions ont occupé la deuxième place des financeurs, avec 14,6% de la dépense globale, soit plus de 4,5 milliards d'euros. Ce chiffre est en progression de 3,8% par rapport à 2012. Les Régions ont consacré les 2/3 de leurs dépenses

en faveur des dispositifs jeunes. La participation de l'Etat en revanche est à nouveau en baisse, de 1,4%, représentant 12,8% de la dépense totale (environ 4 milliards d'euros).

■ **Dans les crédits adoptés pour le budget 2016**, on peut relever qu'une enveloppe de 1,48 milliards d'euros a été provisionnée pour le financement de la nouvelle aide en faveur de l'embauche des apprentis par les TPE (entreprises de moins de 11 salariés) et les exonérations de cotisations sociales pour les contrats en alternance. Ces mesures s'inscrivent dans l'effort de développement de l'alternance. L'aide devrait bénéficier à 60 000 jeunes en 2016. Le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, dont le bénéfice est désormais réservé aux entreprises recrutant des apprentis, pour des cursus de formation allant des niveaux V (CAP) à III (niveau Bac + 2), va représenter une enveloppe similaire à celle estimée pour 2015, de l'ordre de 315 millions d'euros.

■ **Pour la formation professionnelle**, le budget 2016 reste stable par rapport à 2015. Il prend en compte les objectifs de la réforme. L'AFPA notamment, au titre de son programme d'activités de service public, bénéficie d'une augmentation de 10 millions d'euros. Fixée à 95,6 millions d'euros, sa subvention intègre le financement du dispositif « Formation 2^{ème} chance » qui vient de lui être confié. L'Etat prendra en charge 3 millions d'euros pour financer la partie « projet » du Système d'information du compte personnel de formation (outil géré par la Caisse des Dépôts et Consignations). Il prévoit aussi de consacrer près de 3 millions d'euros à des actions de promotion de la VAE. Une somme de 23,6 millions d'euros est fléchée pour la prise en charge de la rémunération de certains stagiaires de la formation professionnelle non indemnisés par l'assurance chômage (principalement des handicapés et des détenus). JLB

LA DÉPENSE FORMATION DES RÉGIONS AUGMENTE

Un MOOC* pour se former au dialogue social

La loi du 5 mars 2014 renforce le dialogue social pour la formation professionnelle. Le CNAM propose à tout représentant du personnel ou siégeant dans les instances publiques nationales ou régionales un MOOC « Dialogue social et formation », sans aucun pré requis. Cette formation se déroulant du 19 octobre au 21 novembre, a pour objectif de contribuer au développement des compétences à l'exercice des mandats. Ce Mooc est organisé en 5 modules, sur une durée de 5 semaines. Chaque module se compose de 5 à 6 séquences vidéo, suivies d'une ou deux questions qui permettent aux apprenants de faire le point sur leurs acquis. Pour chaque séquence, des discussions sont ouvertes sur le forum et en direct par "hangout". Le MOOC, fondé sur le principe de libre accès et de libre usage, peut cependant donné lieu à validation. Le CNAM poursuivra en 2016 son action en faveur de la promotion du dialogue social dans le champ de la formation professionnelle en proposant, à titre expérimental, notamment aux partenaires sociaux titulaires de mandats, une certification que le mandataire pourra valoriser dans le cadre de son parcours professionnel.

*Massive Open Online Courses

« Cléa » le nouveau nom pour le socle

Le COPANEF utilisera désormais le terme « Cléa » pour parler du « socle de connaissances et de compétences professionnelles ». Cette certification est inscrite de droit à l'inventaire des certifications. Le Copanef est garant de la certification et il peut déléguer la délivrance de Cléa aux CPNE et aux COPAREF. Toutes les personnes salariées ou demandeuses d'emploi peuvent en bénéficier, même si Cléa vise plus particulièrement les personnes fragilisées, peu qualifiées ou n'ayant aucune certification professionnelle.

PACA : Déploiement du CPF

Pour assurer la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans de bonnes conditions, la Région a opté pour un accord-cadre, signé avec les partenaires sociaux membres du COPAREF. Conclu pour la période 2015-2018, l'accord a créé le « Cosmos Paca » (Comité des orientations stratégiques de mise en œuvre et de suivi du CPF). Ce dispositif partenarial, à la fois politique et technique, sera donc chargé d'encadrer le déploiement du CPF, au cours des 3 prochaines années. Il en assurera l'évaluation, au plan territorial, dans une logique de gouvernance quadripartite.

Accord sectoriel en Picardie

Dans le cadre du CPRDFP, le Président de Région, l'Etat et le le Rectorat ont signé un accord sectoriel « chimie-plasturgie ». Cet accord doit permettre d'établir un lien étroit entre les priorités propres à la puissance publique en matière d'emploi, de développement économique et de formation et les enjeux spécifiques de ces secteurs d'activités. Les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement et sont en évolution permanente. C'est pourquoi, la 1ère action de cet accord sera la mise en place d'un contrat d'études prospectives territorial sur les métiers.

Partenariats en Languedoc Roussillon

Les principaux opérateurs paritaires du conseil en évolution professionnelle (CEP) en région Languedoc-Roussillon ont formalisé, le 29 octobre 2015, leur collaboration par une convention de partenariat. Ils s'engagent à coordonner leurs actions respectives afin d'optimiser l'accompagnement des salariés et de sécuriser leurs parcours professionnels. Trois engagements réciproques structurent le partenariat : l'orientation des publics dans le cadre du premier niveau d'information commun aux acteurs du CEP, dans le cadre du SPRO, la professionnalisation croisée des conseillers et la mutualisation des locaux.

Lancement d'Epale en France

Une plateforme collaborative à l'échelle européenne pour interagir et informer sur la formation des adultes

Le 5 novembre dernier a eu lieu à Paris le lancement de la plateforme Epale* (eplatform for Adult Learning in Europe). Développée par la Commission européenne, cette plateforme a pour objectif de donner de la visibilité au secteur de l'éducation et de la formation des adultes. Au cœur des priorités de la Commission européenne, le secteur de la formation continue fait l'objet de confusions et d'un déficit sur ses enjeux.

■ **Cette communauté multilingue** (plus de 24 langues) permet de répondre à des besoins d'échanges et de coopérations entre différents acteurs. Epale traite de toutes formes de formations, qu'elles soient formelles, informelles ou non formelles et qu'elles soient délivrées par des organismes publics ou privés. A travers des blogs, des actualités, des calendriers d'événements et le partage autour de pratiques communes, cette communauté participe à la diffusion et au partage des ressources. Celle-ci est structurée autour de cinq thèmes, divisés chacun en sous thèmes : soutien aux apprenants ; environnements d'apprentissage ; compétences ; qualité ; politiques ; stratégies et financement.

■ **Le calendrier d'Epale regroupe** de nombreuses formations et offre ainsi la possibilité de trouver des formations en Europe. Par ailleurs, une section est consacrée à la recherche de partenaires et permet de se mettre en relation avec des porteurs de projets. Le programme

Erasmus+ vise à améliorer l'éducation et la formation des adultes par la coopération avec d'autres secteurs. Si un projet est concerné par la thématique du programme "Life long learning" ou Erasmus+, les résultats du projet peuvent être disséminés sur Epale.

Regroupant les professionnels d'une trentaine de pays européens, toutes les personnes œuvrant dans l'éducation et la formation des adultes peuvent intégrer la communauté Epale.

■ **Epale compte 8000 inscrits**, dont 400 utilisateurs en France. Plus de 1000 ressources sont actuellement disponibles sur la plate forme. Soutenue à l'origine par l'intermédiaire du programme Grundwig (2007-2013), elle bénéficie aujourd'hui d'un financement du programme Erasmus+ (2014-2020). Depuis son lancement il y a trois ans, ce sont 6,5 millions d'euros qui ont été consacrés à ce

projet. Des financements nationaux complémentaires ont été apportés. En 2016 : une enveloppe de 300 000 euros, dont 20 % de la DGEFP pour le fonctionnement de la plate forme en France. Ainsi des partenariats CEREQ et Centre Inffo seront développés pour inciter les acteurs à l'élaboration de contenus de qualité. Par ailleurs, l'Agence Erasmus+France/ Education-Formation interviendra pour assister et alimenter la plate forme. CS

<http://ec.europa.eu/epale/>

**SE FORMER
EN EUROPE**

