



L'Édito

Les défis de l'Outre-Mer

La 5^{ème} édition de l'université de la formation professionnelle des régions et collectivités territoriales d'outre-mer a eu lieu à Cayenne, fin octobre, en présence de la ministre Myriam El Khomri. Dans le contexte sensible du projet de loi portant sur « l'égalité réelle Outre-Mer », ce rendez-vous organisé par l'opérateur public régional de formation (OPRF) et la collectivité de Guyane, en partenariat avec Centre Inffo, avait choisi une thématique d'actualité : « Les défis de la formation professionnelle : quels enjeux pour les régions et territoires ultramarins face aux nouvelles gouvernances et aux nouvelles compétences ? ». Les camarades de l'UNSA, mandatés au CREFOP de Guyane, ont participé à cet événement. Face aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, au poids actuel du chômage et des fractures sociales, il paraît évident que tout nouveau modèle de développement économique devra s'appuyer stratégiquement sur un volet « formation et orientation professionnelles » renforcé, en prenant en compte à la fois les attentes des publics et les besoins des entreprises locales.

40 ans d'engagement

Le 2 mars 1976, sous l'égide de Jacques Chirac, naissait un opérateur de l'État : Centre Inffo. Cette association sous tutelle du ministère en charge du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social est dotée d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation continue. La première loi de 1971 sur la formation professionnelle, dite loi Delors, consécutive à l'accord des partenaires sociaux de 1970 a, dès le départ, engendré des attentes fortes en matière de décriptage et d'accompagnement, tant de la part des professionnels de la formation que des autres acteurs de la formation continue.

L'UNSA (la FEN à l'époque), en tant que partenaire social, a accompagné Centre Inffo depuis le début de sa mission. En effet, les arcanes souvent complexes de la formation professionnelle nécessitaient qu'un acteur indiscutable et indiscuté en matière d'expertise dans ce domaine soit associé au travail d'information envisagé. Il fallait que les textes, nombreux et souvent techniques, soient compris de tous, de façon claire, sans ambiguïté. L'UNSA, par son engagement historique au sein du CA de Centre Inffo et par son mandat de trésorier de l'organisme, depuis pratiquement sa création, a vu évoluer le monde de la formation. La formation tout au long de la vie que l'UNSA appelait de ses vœux s'est peu à peu structurée et régionalisée, au fil des accords nationaux interprofessionnels et des textes de loi qui ont suivi. Mon prédécesseur Jean-Claude Tricoche a toujours considéré qu'à Centre Inffo les partenaires sociaux n'étaient pas des potiches. C'est vraiment un lieu de débat entre les partenaires sociaux, l'État, et les Régions.

Pour l'UNSA, dans la période d'instabilité, de crise de l'emploi et d'évolutions accélérées des métiers et des compétences que nous traversons, Centre Inffo doit rester une référence en matière d'expertise et d'information sur la formation et l'orientation professionnelles. Cela exige une évolution encore plus prononcée en direction des territoires régionaux et des bassins d'emploi. La légitimité de Centre Inffo dépendra de sa faculté à s'adapter aux besoins des acteurs, tant professionnels que grand public, au plus près des actifs.

Jean-Marie TRUFFAT
Secrétaire national

Page 2 • Étude de la DARES sur le CSP • **Page 3** • « Jaune budgétaire »
• Savoir déceler l'illettrisme • Un nouveau cadre Europass **Page 4** • Actualités de la formation • Formations supplémentaires pour les DE • Bourgogne Franche Comté : la gouvernance en débat • La Bretagne cible les seniors

Étude de la DARES sur le CSP

Le taux d'accès aux formations et aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires du CSP est très supérieur à celui des autres demandeurs d'emploi

Près de 80 % des licenciés économiques s'inscrivant à Pôle emploi sont éligibles au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et la quasi-totalité d'entre eux y adhèrent. Ce dispositif, dont l'accompagnement doit à la fois être intensif et personnalisé, apparaît globalement conforme au cahier des charges. Les bénéficiaires du CSP accèdent davantage que les autres demandeurs d'emplois interrogés à toutes les prestations d'accompagnement. Plus particulièrement, la moitié d'entre eux a réalisé au moins une formation, contre 15 à 19 % pour les autres.

■ **En outre, les bénéficiaires sont plus satisfaits de leur conseiller et de l'accompagnement reçu ; 56 %**

considèrent que l'accompagnement dont ils ont bénéficié a amélioré leurs chances de retrouver un emploi contre un peu plus d'un tiers pour les autres demandeurs d'emploi. Néanmoins, des problèmes de financement de la formation demeurent. Malgré un accès plus important à la formation, le CSP ne favorise pas l'accès à la formation des publics les moins qualifiés.

Des enquêtes qualitatives et une étude statistique sur la sortie des listes de demandeurs d'emploi d'une cohorte de bénéficiaires ont été réalisées, afin d'analyser la mise en œuvre du CSP et de juger de son adéquation aux objectifs du dispositif. Les salariés licenciés pour

motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement ou leur reconversion professionnelle.

Le CSP a notamment pour objectif d'offrir aux éligibles inscrits à Pôle emploi qui acceptent d'y adhérer un accompagnement intensif (entretiens hebdomadaires avec un conseiller, accès facilité à la formation...) et personnalisé.

Les bénéficiaires du CSP présentent quelques particularités par rapport aux autres publics interrogés : en moyenne, ils sont plus âgés, ils ont occupé plus longtemps leur précédent emploi avant d'être licenciés, ils viennent plus souvent des secteurs « industrie », « transport », « construction » et moins souvent des « services ». De plus, en cohérence avec l'accent mis sur la formation professionnelle dans le cadre du CSP, ils sont plus nombreux à souhaiter s'engager dans un processus de reconversion professionnelle.

■ **Pour un peu plus de la moitié** des bénéficiaires du CSP, le niveau d'indemnisation plus élevé que celui de droit commun a motivé leur adhésion ; c'est même la motivation principale pour 36 % des adhérents. La possibilité de suivre des formations est elle aussi fréquemment évoquée : 40 % des bénéficiaires ont adhéré dans la perspective de suivre des formations et pour près d'un quart, cela constitue la raison principale de leur choix. Le taux d'accès aux principales prestations d'accompagnement proposées aux demandeurs d'emploi et à la formation est plus élevé pour les adhérents au CSP. Cet accès plus important se vérifie même lorsqu'on tient compte des caractéristiques spécifiques des publics et surtout de la durée des périodes d'accompagnement. La part des individus n'ayant eu accès à aucune de ces prestations, ni aux formations, ni à un entretien ou à des contacts à distance avec un conseiller, est seulement de 1 % pour les CSP et est comprise entre 6 % et 8 % pour les autres populations enquêtées. CS

ACCOMPAGNEMENT INTENSIF

En cohérence avec leur souhait à l'inscription de se reconvertir (30 %), la formation et la perspective d'une reconversion apparaissent parmi les motifs principaux d'adhésion

	Part des CSP qui citent cette raison parmi 2 choix possibles	La raison principale
Avoir une meilleure indemnisation	54	36
Suivre des formations	40	24
La perspective d'une reconversion	23	16
Avoir des contacts fréquents avec un interlocuteur unique	21	10
Quitter rapidement l'entreprise, tourner la page	11	6
Senti(e) obligé(e)	3	3
Retrouver un emploi	2	1
Pas de raison particulière	1	1
Une autre raison	3	2
Total		100

Le total de la première colonne est supérieur à 100 % car plusieurs raisons pouvaient être citées.

« Champ : adhérents au CSP s'étant inscrits en avril et mai 2014 ; France entière ».

Source : enquête CSP (Dares-Unédic)- vague 1, calculs Dares-Unédic.

Rédaction : Jean-Marie Truffat, Secrétaire national,
Conseiller(ère)s nationaux : Jean-Louis Blanc, Christine Savantré
Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

« Jaune budgétaire »

L'annexe « jaune » au projet de loi de finances 2017 dédié à la formation professionnelle a été publié récemment

Comme chaque année en novembre, le « Jaune budgétaire » permet de dresser un état des lieux complet des financements diversifiés et complexes de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans notre pays, mais malheureusement toujours avec un décalage de 2 années. Ce sont en effet les chiffres de 2014 qui sont détaillés dans le document mis en ligne cette année. Compte tenu des progrès effectués dans les systèmes d'information et de gestion des données, l'UNSA espère que ce délai pourra à l'avenir se voir réduit. Malgré ce retard qui pose problème, le jaune budgétaire présente un grand intérêt car il compile toutes les données disponibles dans le domaine de la formation, qu'il s'agisse des financements des Régions, des entreprises, des **LES ENTREPRISES RESTENT EN TÊTE DES FINANCEURS** pouvoirs publics, des partenaires sociaux ou des crédits européens. Il permet donc de faire un point fiable et objectif sur les sommes utilisées, faisant souvent l'objet de polémiques au niveau politique.

■ La première partie du « jaune » donne en revanche des informations sur la mise en œuvre des dispositifs récents concernant la formation professionnelle, qu'ils soient destinés aux jeunes, aux salariés du secteur privé, aux agents publics ou aux demandeurs d'emploi. Il est rappelé que la formation professionnelle en France constitue « un levier » pour « la sécurisation de l'emploi et la compétitivité des entreprises ». Le document précise ainsi que la montée en charge du compte personnel de formation (CPF), au cours des années 2015-2016, a été progressive. Elle a connu cependant une phase d'accélération, ces derniers mois. Au 16 octobre 2016, 3,5 millions de CPF ont été ouverts et, dans le cadre de ces comptes, 576 910 formations ont pu faire l'objet d'un financement validé (principalement alimenté sur des heures DIF). Une large marge de progrès est donc encore possible au regard du nombre d'actifs dans notre pays. Par ailleurs, la majorité des formations validées ont concerné en priorité

des demandeurs d'emploi, en lien avec le plan massif de formation en cours. Le Plan 500 000 formations pour les chômeurs va être poursuivi en 2017, le gouvernement prévoit d'y dédier 200 millions d'euros. Au total, ce sont aujourd'hui 10 971 certifications qui ont été retenues par les partenaires sociaux, pour établir les listes de formation éligibles au CPF. La durée moyenne des formations suivies s'élève à 376 heures (477 H pour les demandeurs d'emplois, 136 pour les salariés).

■ Dans les chapitres suivants, le « jaune » balaye les données disponibles pour 2014. Il est indiqué que la dépense globale concernant la formation professionnelle et l'apprentissage a légèrement augmenté, pour atteindre un montant de 31,59 milliards d'euros (+ 0,8 % par rapport à 2013). La part du PIB consacrée à cet effort national est cependant restée stable à 1,48 %. Comme l'année précédente, les entreprises sont en tête des financeurs de la formation (avec 45 % de la dépense globale). Elles ont ainsi consacré plus de 14,3 milliards d'euros à la formation en 2014 (une hausse de 3,6 % par rapport à 2013). Il est à noter que cette tendance de hausse se renforce d'année en année. Ce sont les Régions qui restent les seconds financeurs avec 4,5 milliards d'euros (soit 14 %), c'est logique du fait de leurs compétences accrues dans ce domaine. Toutefois leur participation a diminué légèrement en 2014 (- 1,7 %).

■ L'Etat occupe la 3^{ème} place du classement avec 12 % des dépenses d'intervention. Les organismes assurant des missions dans le cadre du service public de l'emploi (Pôle emploi, Unedic) et l'Agefiph, ont augmenté leurs dépenses de 2,9 % pour atteindre 6,7 %. La part des ménages a aussi augmenté de 1,5 %, s'élevant en 2014 à 1,360 milliard d'euros. Cela accentue sans doute l'écart entre ceux qui peuvent payer et les publics précaires, notamment les jeunes. JLB

Savoir déceler l'illettrisme

Près de 2,5 millions de personnes sont en situation d'illettrisme, ce qui représente 7% de la population adulte âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France. Ces situations constituent un frein à l'accès de tous aux droits et entravent les personnes dans leurs démarches administratives. C'est pourquoi le Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté (CIEC) a pris la décision de former tous les agents publics à déceler et accompagner les personnes confrontées à l'illettrisme. A cette fin, l'ANLCI a développé une formation digitale gratuite portant sur les enjeux de l'illettrisme et la façon d'aborder cette question pour proposer aux personnes des solutions efficaces. Deux modules sont proposés : « Illettrisme, notion de base » s'adresse à ceux qui occupent des fonctions d'accueil et « Illettrisme, formation approfondie » concerne les professionnels chargés de l'orientation et de l'évolution professionnelle. Dans une circulaire du 6 octobre 2016, la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin a demandé à l'ensemble des préfets de région et de département de garantir le déploiement le plus large possible de l'outil mis à disposition par l'ANLCI. www.anlci-elearning.com

Un nouveau cadre Europass

La Commission européenne a adopté, le 4 octobre, une proposition de révision d'Europass. L'Europass est un ensemble d'outils et de services qui contribuent à la transparence des compétences et des certifications dans toute l'Union européenne. L'objectif est de moderniser l'outil pour qu'il soit utilisé à l'ère du numérique. Le nouveau cadre Europass servira également de pont vers d'autres outils et services de l'UE en matière de travail, d'enseignement et de formation, tel le portail EURES dédié à la mobilité professionnelle.

Formations supplémentaires pour les DE

Dans le cadre du plan 500 000 formations, programme national pour lutter contre le chômage, la région Nouvelle-Aquitaine propose plus de 25 000 parcours supplémentaires sur l'ensemble du territoire de la région à destination des demandeurs d'emploi. Le plan prévoit d'augmenter le nombre d'entrées en formation en Nouvelle-Aquitaine de 26 777 places réparties entre la Région (2/3) et Pôle Emploi (1/3) pour un financement de 80 Millions d'euros (État) et de 18 Millions d'euros (partenaires sociaux). Cela représente une hausse de 50 % de l'offre de formation en région.

Bourgogne Franche Comté : la gouvernance en débat

Un avis du CESER, adopté ce mois, émet des critiques sur les difficultés de fonctionnement du CREFOP dans la nouvelle Région. La gouvernance quadripartite de la formation professionnelle, prévue par la loi du 5 mars 2014, a visiblement du mal à être mise en œuvre localement. Le fait que le CREFOP n'ait pas été invité à participer à l'élaboration du SPRF (Service Public Régional de Formation professionnelle) est notamment dénoncé. La Région et l'État prennent des décisions de concert, ne consultant le CREFOP « qu'après-coup ». Il est exclu des débats alors que, réglementairement, il doit émettre un avis sur ces programmes.

La Bretagne cible les seniors

Afin de répondre aux difficultés rencontrées par les demandeurs de plus de 50 ans, la Région Bretagne met en place un nouveau dispositif « Compétences transverses seniors ». Cette prestation s'adresse aux personnes qui souhaitent se réorienter. D'une durée de 4 mois, l'accompagnement proposé a pour objectifs de développer des compétences transverses, de construire un plan d'actions pour se former à un nouveau métier, et ainsi développer son employabilité en valorisant et en actualisant ses compétences. Cette prestation fait partie du dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP).

Actualités de la formation

Divers décrets d'application des mesures de la loi Travail du 8 août 2016 ont été publiés ce mois

Parmi ces décrets, celui concernant les congés spécifiques, notamment le congé de « participation aux instances d'emploi de formation professionnelle ou à un jury d'examen » (publication au J.O du 19/11) nous intéresse particulièrement car il pose souvent problème sur le terrain, les salariés rencontrant des difficultés avec leurs employeurs pour participer à ces instances. Il était nécessaire de clarifier les conditions d'accès à ce congé, ainsi par exemple que les questions relatives aux remboursements de frais ou aux voies de recours, en cas de refus de l'employeur. Les dispositions réglementaires ont donc été revues, en cohérence avec la loi, pour une application prévue dès janvier prochain.

■ **Un décret précisant le fonctionnement** et la gouvernance de l'Epic appelé à remplacer l'AFPA, à compter du 1^{er} janvier 2017, a également été publié (décret N° 2016-1539 du 15/11/2016, publié au J.O du 17/11). Le texte présente les choix effectués en matière d'organisation territoriale ainsi que les modalités de trans-

fert des contrats de travail de l'AFPA vers le nouvel établissement public et ses filiales. Il précise aussi les modalités d'arrêt des comptes de l'AFPA, fin 2016. Cet Epic sera chargé, au sein du service public de l'emploi (SPE), de prendre en charge la formation professionnelle des adultes. Il sera placé à ce titre sous la tutelle conjointe des ministres de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Budget. Au plan financier et comptable, il devra respecter les règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales et se soumettre au contrôle économique et financier de l'Etat ainsi qu'à celui de la Cour des comptes. Il est précisé de plus qu'il devra tenir une comptabilité analytique, afin de répondre aux exigences de gestion des services d'intérêt économique général (SIEG) et d'évaluation des obligations de service public. C'est objectivement le moyen le plus fiable pour suivre, de façon transparente, les activités relevant des missions de service public confiées à l'Epic, tout en

les distinguant de celles d'ordre concurrentiel qui seront assurées parallèlement par ses filiales.

■ **En ce qui concerne les Régions** et les missions des CREFOP, une instruction de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle vient d'être diffusée récemment. Référencée DGEFP/DAT/2016/275, la circulaire vise à expliciter la mise en œuvre des articles 6 et 7 de la loi « NOTRe » du 7 août 2015, en précisant les modalités d'application de ces dispositions, au regard notamment des engagements pris dans le cadre de la plateforme État-Régions, signée le 30 mars dernier. Elle prend en compte tout en la rénovant l'instruction du gouvernement du 15 juillet 2014 relative au rôle et à l'organisation du SPE dans les territoires régionaux. Les articles 6 et 7 de la loi « NOTRe » comportent en effet des dispositions qui ont des conséquences sur la gouvernance des politiques de l'emploi, de l'orientation et la formation professionnelles en Régions. D'une part, une « stratégie coordonnée

en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles » (SCEOFP), élaborée par le Conseil régional et le Préfet de Région, est désormais exigée. Elle devra s'articuler au Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et à la Stratégie régionale pour l'emploi, détaillant les orientations prioritaires (voir instruction du 15/7/2014).

■ **D'autre part, c'est le CREFOP** qui est officiellement chargé d'organiser la concertation sur la « SCEOFP » et d'en assurer le suivi. Cela va imposer dans chaque CREFOP la création d'une commission « Emploi » chargée de la coordination du service public de l'emploi régional et faciliter peut-être la gouvernance quadripartite. L'UNSA regrette cependant la complexité croissante des conventions et schémas régionaux, alors que la réforme prévoyait initialement une simplification. JLB

**POURQUOI FAIRE SIMPLE
QUAND ON PEUT COMPLIQUER**