

FORM' Prof

L'actualité de la formation professionnelle de l'UNSA

Sommaire

Page 2

- Compte Personnel d'Activité (CPA)

Page 3

- Branches et territoires
- Garantie jeunes

Page 4

- La VAE : un dispositif à réorienter
- Ouverture d'une E2C en Normandie
- Formations pour les demandeurs d'emploi
- Une aide au DAEU en Ile-de-France

Rédaction :

Jean-Marie Truffat, Vanessa Jereb
Secrétaires nationaux

Jean-Louis Blanc, Christine Savantré,
Conseiller(ère)s nationaux

Maxime Blanc, Conseiller technique

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 www.unsa.org

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET CEDEX



ÉDITO

n°156 janvier 2017

CPA utopie ou réalité ?

L'UNSA depuis de nombreuses années revendiquait des droits attachés à la personne et non plus au contrat de travail ou au statut, afin de sécuriser les mobilités et les parcours professionnels de tous les actifs. Le Compte Personnel de Formation (CPF) mis en oeuvre en 2015 a été le premier pas dans cette voie. Le Compte Personnel d'Activité, lancé début janvier, est devenu désormais l'outil de ce nouveau modèle de protection sociale et de facilitation de l'accès aux informations et aux droits. Dès à présent, il regroupe outre le CPF, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Engagement Citoyen (CEC). L'objectif est que chaque actif puisse disposer ainsi d'« un état des lieux » de ses droits universels, tel sera a priori le cas, dès ce semestre.

Dans un deuxième temps, l'UNSA revendique pour chacun plus de concret : avoir également la possibilité, via le CPA, d'obtenir une information sur ses « droits personnels » et, si possible, une amélioration de ceux-ci. Ces droits qui logiquement varient d'un actif à l'autre, en fonction de la taille de l'entreprise, des accords négociés ou du statut, seront consultés et mis en oeuvre plus aisément grâce au CPA et aux divers services qu'il offrira. Pour l'UNSA, le CPA est l'interface commune qui permettra à chacun de pouvoir exercer l'effectivité de ses droits dans un cadre collectif.

Ce nouvel outil ne trouvera sa légitimité que dans le succès croissant de son utilisation par les bénéficiaires. C'est pour cela que dès aujourd'hui il est primordial que le CPA soit porté politiquement, au-delà des vues partisans. En ces moments de tensions, au plan national et international, il est de notre responsabilité, dans l'intérêt des actifs, de veiller à ce que ce dispositif perdure au-delà de la temporalité politique des prochaines élections présidentielles. Le CPA doit rester une réalité pour tous, laissons l'utopie aux autres !

Jean-Marie Truffat

Compte Personnel d'Activité (CPA) : c'est parti !

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tous les actifs peuvent activer leur CPA en ouvrant leur compte sur moncompteactivite.gouv.fr

Le compte personnel d'activité est un outil créé par la loi Travail du 8 août 2016 pour permettre à chaque actif de sécuriser son parcours professionnel et de faire évoluer sa carrière. Les droits sont attachés à la personne et restent acquis quelque soit le parcours de vie professionnelle et le statut : changement d'employeurs, périodes de chômage, divers emplois (secteur public, secteur privé, travailleurs indépendants, réseaux consulaires).

Le CPA regroupe les droits issus de trois comptes : le compte personnel de formation (CPF), le compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P), le compte d'engagement citoyen (CEC).

Faciliter l'accès aux droits

L'UNSA est favorable à la création de cet outil attaché à la personne, tout au long de sa vie professionnelle, car ce sont de nouveaux droits individuels qui s'ajoutent à ceux existants (CPF notamment) et qui s'inscrivent bien dans la logique de sécurisation des parcours professionnels prévue par la Loi.

L'UNSA adhère au caractère universel du CPA et à l'accompagnement personnalisé dont pourront bénéficier tous les actifs, via le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Le CPA a vocation à être une plateforme facilitatrice pour tous les actifs utilisateurs, il devrait prochainement intégrer de nouveaux droits et services. L'objectif est de centraliser,

dans une interface unique, tous les droits attachés à la personne : fiche de paie dématérialisée, mutuelle, droits à la retraite, CAF, etc...

Les questions d'accompagnement personnalisé via le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle), de coordination des services, d'articulation des outils, de fongibilité entre comptes sont complexes, compte tenu de la diversité des parcours professionnels et des profils des bénéficiaires. Des clarifications, un pilotage et un suivi réguliers seront nécessaires afin de répondre aux besoins des actifs au quotidien.

Dans ce cadre, l'UNSA participe aux divers groupes de travail issus du Conseil d'orientation sur le CPA. Ils portent notamment sur les problématiques de l'information et la communication, de l'accompagnement du titulaire, du système d'information (géré par la CDC), du CPA des travailleurs indépendants.

En parallèle, un groupe de travail spécifique sous l'égide du ministère chargé de la fonction publique traite de l'extension du CPA aux agents de la fonction publique.

Pour l'UNSA, le CPA devra aussi rapidement s'enrichir de nouveaux droits et services, comme le Compte Personnel d'Épargne Temps par exemple, afin d'être un outil personnel dynamique et facilitateur dans le contexte des parcours de vie.

Le CPA concerne :

- les salariés du secteur privé à partir de 16 ans (15 ans pour les apprentis),
- les demandeurs d'emploi,
- les agents publics et fonctionnaires (pour le CPF et le CEC),
- les agents des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et de l'artisanat et des chambres d'agriculture,
- les travailleurs indépendants (à partir du 1^{er} janvier 2018),
- les « jeunes » qui ne sont pas encore en emploi et les retraités peuvent bénéficier du volet « engagement citoyen ».

Vanessa Jereb

Branches et territoires

La loi Travail du 8 août 2016 prévoit de restructurer les branches professionnelles afin de renforcer la cohérence des champs d'application des conventions collectives.

Toutes les branches vont être, à moyen terme (entre 3 et 5 ans), impactées par cette décision et voir leurs périmètres modifiés. Certaines d'entre elles seront fusionnées, d'autres élargies, l'objectif affiché étant de réduire le nombre de branches professionnelles à 200 environ. Il s'agit d'une démarche similaire à celle mise en œuvre précédemment pour les OPCA et OCTA mais évidemment plus complexe. Un Comité paritaire de restructuration des branches (CPRB) a été créé afin d'accompagner ce vaste projet de restructuration. Il faut sou-

Une organisation adaptée aux enjeux

ligner que, derrière cette démarche de rationalisation et de simplification concernant la cartographie et le nombre des branches professionnelles, il y a aussi a priori la volonté politique de réorganiser dans les territoires, de façon plus opérationnelle, leurs diverses missions. Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les lois promulguées depuis 2014 ont en effet confié aux Régions (elles-mêmes restructurées depuis janvier 2016) des compétences et des responsabilités nouvelles. Les Conseils régionaux ont donc besoin, sur les champs de

l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles (EFOP), au plan régional comme infrarégional (bassins d'emploi), d'identifier des interlocuteurs et partenaires mandatés, fiables, en capacité de représenter localement les branches professionnelles. Il faut que les branches prennent en compte ce contexte et les problématiques nouvelles des Régions en matière d'EFOP et de suivi des mutations économiques. Sans le concours des branches et des OPCA, la gouvernance des projets sera en effet difficile.

Jean-Louis Blanc

Garantie jeunes

Un nouveau dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

L'idée d'un nouveau droit comme la Garantie jeunes a pris naissance au début des années 2000, suite aux rapports des commissions Charvet (2001) et Foucauld (2002). Dès lors, divers dispositifs d'insertion ont été mis en œuvre pour ces publics, avant d'expérimenter la Garantie jeunes, initiée dans le cadre d'un décret d'octobre 2013 (Décret n°2013-880). Plusieurs départements sensibles, notamment la Seine Saint Denis, ont été ciblés pour déployer ce dispositif. Suite aux résultats positifs obtenus, la généralisation de la Garantie jeunes a été décidée dans la loi Travail et actée par décret, le 23 décembre 2016 (n°2016-1855).

La finalité du dispositif est de permettre par le biais d'un accompagnement global, nommé « parcours

contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » (PACE), de faciliter l'insertion des jeunes (de 16 à 25 ans) dans un parcours professionnel sécurisé. C'est en ce sens que la Garantie jeunes se différencie des actions précédemment construites. En effet, elle permet un processus itératif entre le jeune, la Mission locale et l'entreprise. Dès lors, la première expérience en entreprise n'est plus perçue comme l'aboutissement de la démarche d'insertion mais comme une étape parmi d'autres dans ce parcours.

Le mode d'accompagnement se renforce autour d'un diagnostic d'autonomie, co-construit entre le jeune et le professionnel de la Mission locale. Selon les résultats obtenus

et les besoins identifiés, l'accompagnement peut prendre la forme d'actions diverses : formation, pour préparer le jeune à une première expérience professionnelle, mise en situation professionnelle en entreprise ou aide à la recherche d'une première expérience. La Mission locale, l'entreprise et le jeune gardent un lien en continu pour permettre des temps d'analyse et de réflexivité sur l'expérience en cours, afin de formaliser et capitaliser de nouvelles compétences. La Garantie jeunes offre également aux jeunes intégrant le dispositif une allocation mensuelle modulable adaptée à la situation de chaque bénéficiaire.

Améliorer l'accompagnement des jeunes

Maxime Blanc

Ouverture d'une E2C en Normandie

Première école de ce type en Normandie, l'E2C (Ecole de la deuxième chance) a ouvert ses portes le 4 janvier dernier et peut accueillir 150 jeunes. La région contribuera au financement des coûts pédagogiques avec les autres partenaires (État, département, communauté d'agglomération). Elle s'engage aussi à verser une rémunération aux bénéficiaires non indemnisés par Pôle Emploi.

Formations pour les demandeurs d'emploi

En Bretagne, pour permettre à 20 % des chômeurs du territoire régional d'accéder à une formation qualifiante, le plan massif national « 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi » aura proposé 47 000 actions de formations en 2016 contre 28 000 en 2015. La Région Bretagne et Pôle emploi se sont associés dans une série d'ateliers d'information et de portes ouvertes partout en Bretagne, pour développer avec succès le dispositif national.

Une aide au DAEU en Ile-de-France

Afin de favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de tous les Franciliens, la région offre une seconde chance à celles et ceux qui, à l'âge de passer le bac, en ont été empêchés et ont stoppé la poursuite de leurs études. Il s'agit de la création d'une aide incitant au passage du Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU). L'aide régionale est une aide individuelle. Son montant est fixé à 900€.

La VAE : un dispositif à réorienter

Après 15 années d'existence la VAE s'essouffle et apparaît toujours comme un parcours difficile d'accès.

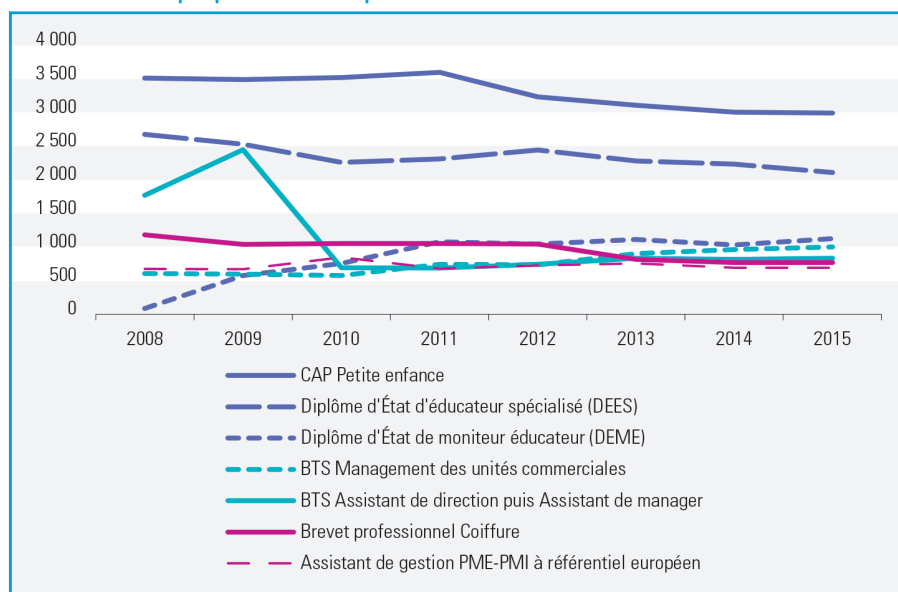
La note d'information de la DEPP* de décembre 2016 annonce la baisse du nombre des diplômes délivrés après une VAE. En 2015, les jurys ont examiné 19 300 candidatures à un diplôme professionnel de l'Éducation nationale et délivré 13 150 diplômes, soit respectivement 3 % et 2 % de moins qu'en 2014. Ce nouveau recul touche aussi les recevabilités qui filtrent l'accès au dispositif. Pour la deuxième année consécutive, les effectifs sont en baisse à toutes les étapes du parcours VAE (-3 %, à l'entrée du dispositif au moment de la recevabilité et aussi en bout de parcours au moment du passage en jury). Tous ceux qui entrent dans le dispositif ne vont donc pas jusqu'à déposer un dossier de candidature. Si la VAE apparaît comme un instrument de sécurisation des parcours professionnels et procure aux candidats un gain en termes de reconnaissance et d'estime de soi, force est de constater la

Une ingénierie à interroger

stagnation du dispositif. Selon le rapport produit par l'IGAS et l'IGAENR dans le cadre de la mission du SG-MAP sur l'évaluation des politiques publiques, les rapporteurs recommandent d'intervenir sur plusieurs leviers pour développer la VAE : re-création d'un comité interministériel pour une meilleure gouvernance, simplifier le parcours du candidat, renforcer l'accompagnement pour les certifications de niveau V et IV, renforcer la formation des jurys. Pour l'UNSA, il apparaît nécessaire de développer et de financer des ingénieries de parcours et de dispositifs. Celles-ci permettraient aux bénéficiaires de construire et de suivre toutes les étapes de leur projet dans une continuité de temps mais aussi dans une réelle accessibilité matérielle. Les conditions d'accès à la VAE ont changé récemment (loi Travail). L'année 2017 permettra de vérifier les effets de ces évolutions.

Christine Savantré

Évolution du nombre des candidats pour les sept premiers diplômes examinés en VAE en 2015



Champ : France métropolitaine + DOM.

Source : MENESR-DEPP, enquête n° 62.

*Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance