

FORM' Prof

L'actualité de la formation professionnelle de l'UNSA

Sommaire

Page 2

- Rapport d'activités 2016 de la CNCP

Page 3

- Erasmus+
- L'heure du bilan

Page 4

- Actualité du CNEFOP
- Faciliter le retour à l'emploi
- « Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises »
- Nouvelle Calédonie : un second souffle

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°159 mai-juin 2017

« Bon vent »

Au sein de l'UNSA, le dossier de la formation professionnelle a toujours été important. Nous avons toujours voulu l'appréhender dans le cadre élargi de la « Formation tout au long de la vie », cela reflète notre réflexion de fond et nos revendications constantes sur ce dossier. En effet, la formation pour l'UNSA a toujours été un outil au service d'un parcours professionnel, d'un parcours de vie, sur lequel tout citoyen actif doit pouvoir avoir une réflexion et des moyens d'action. Voilà déjà 8 ans que le dossier de la Formation Professionnelle m'a été confié. Depuis 2009, différentes réformes ont façonné le fonctionnement actuel de cette formation pour les salariés. La dernière en date est certainement la plus importante (création du CPA, du CPF et du CEP), en attendant bien sûr la prochaine !

Depuis 8 ans, j'ai essayé de porter ce mandat avec pragmatisme et réalisme. Il faut bien le reconnaître, les salariés ne sont pas forcément en appétence et ont parfois du mal à appréhender leurs droits en matière de formation. Beaucoup de patrons de TPE-PME, également, ne réalisent pas que cet investissement est vital pour le développement des compétences de leurs salariés et la compétitivité de leurs entreprises. Il faut plus que jamais dans l'avenir que l'information, l'accompagnement personnalisé soient renforcés pour tous les actifs (notamment via le CEP).

Une prochaine loi travail et une nouvelle réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage sont annoncées. Sans en présager le contenu, des droits supplémentaires seront certainement nécessaires pour construire une « flexisécurité » à la française. Je ne doute pas que mon successeur porte haut les couleurs de ce dossier, au sein de notre Union, et je lui souhaite « bon vent », comme l'on dit en Bretagne avant une longue navigation.

Jean-Marie Truffat
Secrétaire national

Rapport d'activités 2016 de la CNCP

La commission a connu l'an passé une évolution à la hausse de ses activités selon son président Georges Asseraf

La CNCP a publié le 20 avril son rapport d'activités 2016. Malgré une hausse des effectifs, la forte demande d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a mis sous tension l'ensemble des parties prenantes. Depuis sa création par la Loi du 17 janvier 2002, les missions de la CNCP ont été renforcées à deux reprises par la volonté du législateur, conférant ainsi à la Commission un rôle croissant au sein du système de formation professionnelle de notre pays.

Par ses liens avec les différentes sources de financement de la forma-

tion professionnelle et sans distinguer les voies d'accès aux certifications professionnelles (formation initiale, formation continue, apprentissage, VAE), le RNCP a pu imposer de manière croissante des exigences qualité aux différents acteurs de l'offre de formation / certification.

Exigences de qualité

A un moindre degré en termes de déclencheur de financements, l'Inventaire a su trouver depuis 2015 sa place et construire des repères qui mettent là aussi l'accent sur les logiques de compétences et l'acquisition de leur maîtrise. Fin 2016, plus de 10 000 certifications figuraient au RNCP, cumulant l'enregistrement des certifications de droit

et le traitement des enregistrements sur demande.

La CNCP joue également un rôle de représentation de la France dans les instances européennes et internationales, s'agissant des cadres nationaux et européen de certification et des travaux de construction de certification. Elle organise et participe aux diverses manifestations portant sur ces thématiques. Elle pourrait voir prochainement son rôle s'élargir concernant la qualité et l'efficacité des certificats de qualification professionnelle (rôle d'évaluation et d'appui à la définition des référentiels métiers et des blocs de compétences).

Enfin, la CNCP répond aux demandes d'information et questions qui lui sont soumises par courriel info.cncp@emploi.gouv.fr. Plus de 3 000 questions ont trouvé réponse en 2016, portant pour plus de la moitié sur le Répertoire et l'Inventaire (enregistrement, réglementation, consultation/accès aux données).

Comme le rappelle G.Asseraf, la mise en œuvre d'une évaluation des politiques publiques ainsi que la publication du rapport du CESE sur les CQP démontrent l'importance accordée par les pouvoirs publics et les corps intermédiaires à la problématique de la certification dans le champ de la formation professionnelle.

L'UNSA s'est toujours prononcée pour que la CNCP soit dotée d'un véritable statut ainsi que d'un renforcement de son rôle et de ses moyens dans la mise en œuvre effective d'outils d'évaluation et de régulation de l'offre de certification.

Christine Savantré

Une nouvelle recommandation sur le cadre européen des certifications (CEC)

Adoptée le 22 mai dernier par le Conseil européen, la recommandation apporte de nouveaux éléments : renforcement de l'assurance qualité avec l'officialisation des procédures du référencement des cadres nationaux* au CEC et la possibilité de mettre en place des méthodes d'évaluation cohérentes, combinant auto-évaluation et contrôle externe.

Grâce à l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage, le CEC et les cadres nationaux devraient contribuer à la mobilité des personnes : entre différents niveaux d'enseignements et de formation ; dans ou entre des secteurs de l'enseignement et de la formation et le marché du travail ; à l'intérieur et au-delà des frontières.

Les systèmes d'unités capitalisables devraient soutenir des parcours d'apprentissage flexibles au bénéfice des apprenants. L'objectif est de permettre aux employeurs, aux prestataires d'enseignement et de formation ainsi qu'aux autorités compétentes de comparer les qualifications nationales dans l'ensemble de l'UE et à l'échelle internationale.

*RNCP pour la France

Développement de l'employabilité et renforcement des aptitudes citoyennes au cours d'une mobilité Erasmus +

L'employabilité selon l'OIT (Organisation internationale du travail) recouvre « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ». L'amélioration de l'employabilité passe par le développement des compétences transversales, pour s'adapter aux évolutions des métiers et du marché du travail. C'est ainsi que la lutte contre l'exclusion sociale et la promotion de la citoyenneté active sont au cœur du programme Erasmus+. La note n°4 de l'observatoire Erasmus+ explore ces deux thé-

matiques « employabilité et citoyenneté » à partir de 2 programmes : Mobility tools et le rapport du participant au programme Erasmus+. Une partie du rapport porte sur les compétences transversales, les capacités ou les aptitudes que l'apprenant aurait ou non améliorées. Ce sont 56 000 jeunes de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP) et de l'enseignement supérieur qui sont partis en mobilité au cours de l'année 2015-2016. La France est le 1^{er} pays d'envoi dans l'enseignement supérieur (41 000) et le 2^{ème} pour la mobilité dans l'EFP (15 000). Plus de 85% des jeunes

estiment que leur confiance en soi, leur sérénité, leur ouverture d'esprit, leur adaptabilité et leur autonomie se sont renforcées. Dans le même temps, les aptitudes citoyennes et les valeurs démocratiques se sont développées. Que ce soient les jeunes en EFP ou en enseignement supérieur, tous perçoivent une forte amélioration de leur employabilité. Néanmoins ces perceptions varient en fonction des filières de formation, des types et des durées de mobilités.

http://www.agence-erasmus.fr/docs/2547_observatoire-4.pdf

Christine Savantré

L'heure du bilan

Les Missions locales font l'objet d'un nouveau bilan dans le cadre d'un projet de rapport sénatorial

Nous disposons d'un éclairage sur les premiers éléments d'analyse qui ressortent d'une version provisoire de ce document. Les deux sénateurs à l'origine du travail, François Patriat et Jean-Claude Requier, nous donnent une vision partagée du travail effectué par ces structures. Ils mettent tout d'abord en avant des statistiques, saluant l'activité générée avec l'accueil de plus de « 1,4 million de jeunes reçus chaque année, soit plus 30 % entre 2007 et 2015 et leur implantation de proximité (445 établissements, 6 500 sites) ». Ces indications ne donnent pas pour autant de notion qualitative sur le travail réel effectué par les professionnels. Les auteurs s'arrêtent plus longuement sur les axes d'amélioration à poursuivre dans les Missions locales. Trois points critiques sont évoqués : le manque d'outils

de pilotage de la performance, une visibilité à affirmer par rapport à Pôle Emploi et une gestion budgétaire déficitaire. Pour répondre à ces difficultés, les deux sénateurs proposent six recommandations, notamment la mise en place de bilans d'activité permettant un retour plus précis sur l'activité des structures, la sécurisation de la « Garantie jeunes » et des fonds qui lui sont dédiés, l'attribution exclusive aux Missions locales des publics 16-25 ans, en ce qui concerne leurs démarches de recherche d'emploi (souci de cohérence). Pour l'UNSA, à la lecture des premiers éléments de ce rapport, il semble que l'initiative d'imposer un bilan sur l'activité de ces structures, après plus de trente ans d'existence, est une démarche intéressante et nécessaire. Nous regrettons toutefois une approche un peu

technocratique sur le pilotage de la performance. L'outil envisagé est visiblement critiqué par les équipes. Il nous paraît donc compliqué de pouvoir s'appuyer dessus sans une négociation appropriée. Enfin, sur un plan plus philosophique, nous nous interrogeons sur la nécessité que les Missions locales, compte tenu de leurs missions sensibles de service public, soient toutes impérativement, chaque année, à l'équilibre ou bénéficiaires. Si l'équilibre budgétaire doit être recherché, ne serait-il pas pertinent, dans une société bâtie en partie sur la solidarité, de permettre parfois à ce type de structure un déficit « encadré », afin d'améliorer notamment la qualité de l'accompagnement offert aux publics jeunes en difficultés ?

Maxime Blanc

Faciliter le retour à l'emploi

La région Bourgogne Franche-Comté souhaite favoriser l'accès à l'emploi durable en facilitant les embauches en contrat de professionnalisation à durée indéterminée via une aide à la formation qui va de 1000 à 2000 € (2 000 euros pour les quartiers prioritaires ou les zones rurales). Ce soutien en matière de formation représente un engagement régional de 1,4 million d'euros pour un objectif de 1 000 contrats en CDI accompagnés en 2017.

« Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises »

Coprésidée par le président du Conseil régional et celui du groupe Michelin, la nouvelle agence sera opérationnelle en septembre. Elle serait appelée à intervenir sur les champs de l'emploi, la formation et l'apprentissage. La Région a été surtout remarquée jusqu'à présent pour son manque de dialogue social et d'échanges, tant au sein du CRE-FOP qu'en matière de formation des demandeurs d'emploi.

Nouvelle Calédonie : un second souffle

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) joue un rôle primordial dans les politiques de formation au plan national. Nous en avons ici une nouvelle illustration avec l'action qui s'engage en Nouvelle Calédonie. Le FPSPP s'apprête à débloquent 200 000 euros dans le cadre d'un partenariat établi avec le Fonds Interprofessionnel d'Assurance-Formation (FIAF), instance paritaire sur le territoire permettant de soutenir la formation.

Actualité du CNEFOP

Dans un contexte de transitions, la sécurisation des parcours professionnels des actifs reste l'objectif affiché

Le CNEFOP plénier du 27 juin a permis d'échanger avec Muriel Pénicaud, la nouvelle ministre du Travail. Nous avons eu des informations sur le calendrier des réformes annoncées. Le dossier de l'apprentissage sera le premier abordé, dès septembre, en vue d'un projet de loi prévu au printemps 2018. La date d'ouverture des négociations sur la formation professionnelle reste encore à arbitrer, soit à l'automne 2017, soit en janvier 2018. La démarche sera plus

Réforme de la formation et de l'apprentissage

longue et s'étalera probablement sur 18 mois. A l'heure de la transition verte et numérique, elle portera aussi sur l'évolution des métiers et des compétences, dans de nombreux secteurs professionnels. Le CNEFOP sera mobilisé en termes d'expertise (sur les champs EFOP). Comme l'an dernier à la même époque, un rapport conjoint sur la mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP) a été présenté à l'assemblée plénière pour validation. Il paraît indéniable que ces deux droits, issus de la loi du 5 mars 2014, sont étroitement liés. Doit-on pour autant, chaque année, opter pour un seul rapport, alors que le CPA vient d'apparaître dans le paysage ? L'UNSA n'y est pas favorable et souhaiterait pour 2018, compte tenu de la complexité des problématiques, la rédaction de rapports séparés. Le rapport unique présenté par Catherine Beauvois, la Secrétaire générale, s'avère toutefois de qualité, chacun le reconnaît. Il montre les évolutions survenues sur le terrain depuis 2 ans, tant sur l'information des actifs, le positionnement des acteurs que sur les objectifs et les « bonnes pratiques » à privilégier. Dans le volet CEP, le rapport précise

l'objectif : dans la mise en œuvre du CPA, en lien avec l'entretien professionnel des salariés, le CEP doit devenir le « pivot de la sécurisation de tous les parcours professionnels ». Pour le CPF (compte intégré dans le CPA), le rapport rappelle les ambitions initiales de la loi et souligne la nécessité de renforcer son pilotage stratégique, au plan national et régional. Sa « soutenabilité » financière, pour les prochaines années (26 millions d'actifs), est aussi cruciale. Les condi-

tions de mobilisation du CPF restent à améliorer, notamment pour le site internet, l'information sur les formations éligibles et les certifications par exemple. Le rapport recommande un « pilotage stratégique renforcé » des moyens mobilisés sur les territoires afin d'assurer une meilleure coordination des acteurs. Le contexte du CPA est évoqué, l'UNSA note cependant que ce n'est pas très étoffé. Après un vote favorable sur le rapport (absentéisme de la CGT), une présentation des premiers enseignements tirés de l'expérimentation FEST (Formation En Situation de Travail) a pu avoir lieu. FEST est une nouvelle modalité de formation sensée s'ajuster aux besoins et contraintes des TPE-PME. Elle permet des mises en situation de travail organisées à des fins de formation. Bénéficiant de l'appui du FPSPP, la démarche qui s'est voulue « concertée et collaborative » a été animée par le réseau des Anact-Aract, chargé d'accompagner la mise en œuvre opérationnelle (en lien avec les OPCA) et d'assurer le suivi des expérimentations engagées. Rien n'a été dit sur la suite mais, dans le cadre de la réforme, on peut supposer des évolutions réglementaires.

Jean-Louis Blanc