

FORM' Prof

L'actualité de la formation professionnelle de l'UNSA

Sommaire

Pages 2-3

- « N-ième » réforme de la formation professionnelle

Page 4

- La future réforme sur l'apprentissage parviendra-t-elle à lever les freins et changer les représentations ?

Rédaction :

Vanessa Jereb

Secrétaire nationale

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°161 mars 2018

Formation professionnelle : une nouvelle réforme !

Notre système de formation professionnelle, hérité de la loi Delors de 1971, fait l'objet de nombreuses critiques. Malgré les réformes successivement opérées, il est jugé inégalitaire, complexe, opaque, peu lisible au final pour l'ensemble des actifs. Pour le gouvernement, ce système ne permet pas de faire face, de façon appropriée, aux enjeux identifiés aujourd'hui, en termes d'évolution des emplois, de besoin de compétences des entreprises et des territoires, de sécurisation des parcours professionnels et de lutte contre le chômage.

Après les ordonnances Travail apportant de la « flexibilité » aux entreprises, des échanges entre partenaires sociaux sur le volet « sécurité » pour les salariés viennent de s'achever en vue de réformer la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage.

Si le gouvernement a choisi de reprendre « tel quel » l'accord négocié concernant la réforme de l'assurance chômage, ses arbitrages concernant l'accord sur la formation professionnelle ont été plus directs.

En effet, sous couvert de vouloir simplifier le système de la formation professionnelle, l'exécutif a tranché sur des questions de gouvernance et de financements.

L'UNSA revendique également, depuis des années, une simplification du système mais les arbitrages annoncés par la Ministre lui apparaissent comme une volonté de reprise en main directe de l'État.

Nous vous proposons dans ce numéro de Form Prof, une première présentation des nouveaux axes, qui seront débattus au Parlement, sur la formation professionnelle et l'apprentissage, ainsi que nos interrogations sur les diverses options proposées.

C'est au regard de la globalité du projet de loi « la liberté de choisir son avenir professionnel », votée à la fin de l'été, que l'UNSA se prononcera sur le volet sécurité pour les salariés et l'effectivité de leurs droits. Dans l'attente, nous demanderons des clarifications et nous ferons des propositions.

Vanessa Jereb
Secrétaire nationale

« N-ième » réforme de la formation professionnelle

Quatre ans après la loi de 2014 le gouvernement veut reprendre la main sur la formation professionnelle

La négociation entre les partenaires sociaux a permis d'aboutir récemment à un ANI (Accord National Interprofessionnel). L'UNSA a considéré que cet accord allait globalement dans le bon sens. Lundi 5 mars, la Ministre du travail a annoncé ses arbitrages concernant l'accord et les transformations qu'elle veut mettre en œuvre pour simplifier et rendre plus efficace le système.

Malgré les réformes successivement opérées, il reste d'après elle inégalitaire, complexe et peu lisible pour les actifs. L'enjeu est triple : il faut « investir massivement dans la formation et les compétences », « donner à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel et la capacité de construire son parcours », « protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences ». Un projet de loi intitulé « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », regroupant les 3 volets de réformes relatifs à la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage, doit être présenté en conseil des ministres mi-avril et soumis au Parlement pour un vote d'ici la fin de l'été.

Les arbitrages de la Ministre prévoient un plan d'action se déclinant en 12 mesures concrètes, reprenant globalement l'esprit de l'accord négocié par les partenaires sociaux, à l'exception cependant des volets « gouvernance » et « financements » où les choix effectués par le gouvernement s'avèrent plus clivants. La Ministre a voulu « aller plus loin » que l'ANI, en optant pour une « transfor-

mation du système ». L'UNSA prend acte de ces arbitrages et accueille favorablement certaines des options esquissées, notamment la volonté affichée d'orienter l'effort de formation vers ceux qui en ont le plus besoin : les personnes les moins qualifiées, les salariés des TPE-PME et les actifs travaillant à temps partiel, qui sont en majorité des femmes. Ces salariés bénéficieront désormais, pour l'abondement de leur CPF (Compte Personnel de Formation), des mêmes droits que ceux à temps plein. C'est un élément fort de lutte contre la précarité (que l'ANI n'avait pas retenu), qui devrait concourir à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Pour faciliter l'accès des salariés des TPE-PME à la formation, l'UNSA regrette cependant que tous les freins identifiés n'aient pas été pris en compte, le remplacement du salarié absent notamment.

L'UNSA adhère à l'objectif que la formation devienne « dans la réalité vécue par chacun, et non juste dans les textes, un droit individuel garanti collectivement ». Après les ordonnances « Travail » apportant plus de « flexibilité » aux entreprises, il paraît en effet légitime de sécuriser les parcours professionnels des actifs et de « garantir collectivement » leur accès effectif à l'orientation et la formation professionnelles. Il faudrait veiller aussi, dans les parcours, à promouvoir les opportunités offertes par la VAE. La logique de développement de compétences devrait l'exiger (notamment les « blocs de compétences » identifiés dans les diverses certifications).

Maintenir, grâce à un « CPF Transition », la possibilité de s'engager dans des parcours de formation plus longs, destinés à faciliter les périodes de mobilité professionnelle (comme le permet actuellement le CIF), nous paraît être également une décision pertinente.

Le CIF : de quoi parle-t-on ? Le CPF Transition remplacera-t-il le CIF ?

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a été créé dans sa forme actuelle par la loi du 24 février 1984. A l'inverse du plan de formation, le CIF est depuis sa création laissé à l'initiative du salarié : c'est un droit à suivre une formation de son choix ne correspondant pas obligatoirement à l'emploi occupé, ni à l'activité de l'entreprise. Le CIF permet au salarié (en CDI ou CDD), tout en étant rémunéré, de réaliser un projet d'évolution professionnelle en suivant une formation longue (jusqu'à un an ou 1200 heures), afin d'obtenir une qualification ou une certification professionnelle ciblée. Le salarié en CDI a la garantie de retrouver son poste ou un poste équivalent dans l'entreprise, à l'issue de sa formation. Il peut aussi, c'est souvent le cas, saisir l'opportunité du congé pour s'orienter vers un nouvel emploi.

Le CIF représente aujourd'hui environ 40 000 départs en formation par an, c'est relativement faible au regard du nombre d'actifs. La durée moyenne est de l'ordre de 700 heures de formation. 50% des demandes de CIF CDI et 70% des CIF CDD sont acceptées par les organismes financeurs (Fongecif ou Opacif). Il faut noter que les critères de sélection privilégient les bas niveaux de qualification : les bénéficiaires sont à 44% des employés et 35% des ouvriers. Selon l'étude récente de l'Observatoire des transitions professionnelles, le taux de réussite à la certification visée s'élève à 93%. Un an après la formation, ¾ des bénéficiaires sont en emploi, la moitié a réussi sa reconversion. Le bilan du CIF paraît donc positif, c'est un outil utile pour accompagner les mobilités professionnelles.

Quelles sont les principales mesures proposées ?

► **Le renforcement du Compte Personnel de Formation (CPF)** qui bénéficie d'une augmentation des crédits alloués chaque année aux salariés. La nouveauté par rapport à l'ANI, c'est que le CPF ne sera plus alimenté en heures de formation mais en euros (entre 500 et 800 € par an, suivant les profils). Une application mobile sera de plus créée pour permettre à chaque actif de consulter ses droits, s'inscrire en formation (sans autorisation préalable d'un organisme paritaire) et payer en direct avec l'argent disponible sur le compte. Cette « monétisation » du CPF présente pour l'UNSA des dangers, notamment pour garantir l'équi-

té d'accès à la formation, quand il n'y a pas d'accompagnement proposé. On pourrait faciliter l'individualisation des parcours et l'accès aux droits de marché, laissant chaque actif seul face à ses choix, dans un environnement des plus complexe.

► **Un Conseil en évolution professionnelle (CEP)** rénové est mis en place sur l'ensemble du territoire, pour accompagner les actifs dans leurs projets d'évolution professionnelle mais il n'y aura plus qu'un seul opérateur par Région, sélectionné par appel d'offres (5 aujourd'hui, suivant les profils des publics). Le CEP va être financé (via le CPF), son cahier des charges revu. L'UNSA sera attentive au déploiement du nouveau CEP, visant d'après la Ministre à « réduire les inégalités d'accès à la formation, en bénéficiant notamment aux ouvriers et employés ».

► **Le Plan de formation** des entreprises change de nom et devient « le plan d'adaptation et de développement des compétences ». Il est simplifié, toutes les rubriques complexifiant le Plan sont supprimées. Les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation dédiée à la formation professionnelle (au lieu de 2). Le taux de cotisation n'est pas augmenté. Une mutualisation financière est prévue au profit des TPE-PME.

► **Les demandeurs d'emploi** vont avoir davantage accès à la formation, grâce au Plan d'investissement dans les compétences (PIC), auquel les Régions vont être associées sous forme contractuelle.

Gouvernance et Financements

En ce qui concerne la « simplification » (ou la refonte) de la gouvernance et des financements, certaines des mesures annoncées suscitent des interrogations :

- La création de « France compétences », l'agence nationale de régulation appelée à remplacer les

3 instances actuelles de la formation (FPSPP, CNEFOP, COPANEF) et peut-être aussi la CNCF.

- La collecte unique de la contribution des entreprises à la formation professionnelle, qui sera assurée par le réseau des URSSAF.

- La transformation des OPCA en « opérateurs de compétences », sur des « logiques de filières économiques cohérentes » et de nouvelles missions, ce qui devrait entraîner une réduction du nombre d'organismes.

L'UNSA, qui a toujours milité pour la mise en place d'une démarche qualité dans la formation, pour une harmonisation et un contrôle renforcé des coûts, prend acte des missions de régulation confiées à « France compétences ». Attention cependant au maintien du quadripartisme, indispensable pour travailler ensemble sur des objectifs communs, à partir de diagnostics partagés.

Pour la collecte unique assurée par les URSSAF, nous pensons que cela devrait permettre une sécurisation et une plus grande transparence des fonds de la formation. Sur la création des « opérateurs de compétences », sans rejeter l'idée, nous notons que de nombreux emplois sont en jeu, les métiers et les missions vont changer, il faudrait éviter la casse sociale. Par ailleurs, des logiques de « filières économiques cohérentes » sont évoquées, alors que le chantier engagé par le précédent gouvernement pour réduire le nombre de branches professionnelles semble stagner. La coordination des projets de formation, dans les territoires, entre le national, l'échelon régional, les bassins d'emploi, les branches, pose souvent problème. Une autre question donc se pose : le rôle que veut prendre l'État, pour les grandes orientations de la formation, est-il compatible, dans les territoires, avec les responsabilités accrues confiées par la loi aux Régions ? Tous ces points devront faire l'objet d'éclairages, dans les semaines à venir, et de clarifications, lors de la rédaction du projet de Loi.

La future réforme sur l'apprentissage parviendra-t-elle à lever les freins et changer les représentations ?

Les formations en alternance remises à plat

Les arbitrages sur l'apprentissage présentés par le 1^{er} Ministre, le 9 février dernier, n'indiquaient aucune mesure concernant la gouvernance et les financements des formations en alternance. Il aura fallu attendre la fin de la négociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation et les déclarations de Muriel Pénicaud, le 5 mars, pour connaître plus en détail les intentions du gouvernement.

L'UNSA estime que les orientations générales concernant les jeunes vont dans le bon sens, tel le principe de simplification des aides à l'embauche, qui devrait non seulement faciliter l'engagement des entreprises dans l'apprentissage mais aussi les placer devant leurs responsabilités. À ce titre, la création d'une certification pour les maîtres d'apprentissage et les tuteurs contribue d'une part à la reconnaissance des compétences réelles que requiert la fonction de maître d'apprentissage et d'autre part participe de fait à la qualité de la formation dispensée en entreprise.

Si la participation plus active des professionnels à l'élaboration des référentiels métiers peut apparaître pertinente, l'UNSA émet toutefois quelques réserves sur la capacité de certaines branches à remplir cette mission d'ingénierie et à dégager du temps à des salariés et à des employeurs en activités. Par ailleurs, nous souhaitons davantage de clarifi-

cation, notamment sur les modalités de co-décision envisagées.

L'augmentation de la rémunération des apprentis, l'aide à l'obtention du permis de conduire sont positives. Cependant, il manque une prise en compte des problématiques de logement ou d'achat d'équipements qui constituent parfois des freins puissants pour nombre de jeunes et leurs familles.

L'UNSA apprécie également positivement le dispositif visant à éviter une perte d'année pour des jeunes en interruption de contrat de travail, tout comme la consolidation de passerelles entre les différentes voies de formations, ainsi que la création d'un « SAS » pour les « prépa-apprentissage ». Nous souhaitons qu'à l'occasion de cette réforme, l'ensemble des voies de formation par alternance (apprentissage, contrat de profession-

nalisation mais aussi contrats aidés) puissent être remis à plat, afin de faciliter les passerelles d'un statut et d'une voie à l'autre, dans un souci de simplification et de cohérence globale du système. Il est plus que nécessaire de passer d'une logique de formation à une logique de parcours. Ce changement de paradigme impose la mise en place dans les territoires de conseils en orientation appropriés et d'un accompagnement de qualité. Dans l'ANI, les négociateurs ont appelé de leurs vœux une concertation avec les services de l'État pour trouver les voies et les moyens de faciliter l'accueil de jeunes mineurs

et leur permettre d'être formés dans les conditions d'exercice réelles du métier. L'UNSA est consciente que la question des mineurs en apprentissage est à cadrer en termes de temps de travail et de sécurité, notamment sur les formations des secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration. Pour autant, les systèmes dérogatoires ne doivent pas être conçus au détriment de la santé ni de la sécurité des jeunes en apprentissage. A l'heure où la transformation numérique traverse tous les secteurs d'activités, créer des espaces d'apprentissage innovants (simulation...) serait tout à fait opportun.

Par ailleurs, l'UNSA émet des réserves quant au financement des CFA basé uniquement sur la signature du contrat. Si la volonté affichée porte sur la transparence des fonds attribués, il n'en demeure pas moins que cette décision risque d'impacter gravement le fonctionnement, voire la survie de petites structures, tels que certains CFA agricoles notamment.

Enfin, l'UNSA estime que le principe de totale liberté de création et de développement de CFA, que le gouvernement veut inscrire dans la loi, pourrait entrer en contradiction avec les schémas régionaux de formation, outils d'harmonisation de l'offre de formation. Elle s'inquiète du déséquilibre qui pourrait en résulter entre les différentes voies de l'alternance, qu'elle soit sous contrat de travail ou sous statut scolaire.

Pour l'UNSA, dans l'intérêt des jeunes actifs, les diverses voies de formation doivent impérativement s'inscrire en complémentarité et non en concurrence dans les territoires. Les choix d'ouverture de CFA dépendent de la même logique.

Simplifier le système