

Sommaire

Page 2

Réforme de la formation professionnelle

Précarité dans les services à la personne

Page 3

Des jeunes pénalisés par la conjoncture

Propositions de l'UNSA pour les jeunes sans qualification

Page 4

Mieux sécuriser les parcours

GPEC

Form. Prof.

est une publication de l'Union nationale des syndicats autonomes - UNSA
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cédex

Rédaction :

Jean-Claude Tricoche,
Secrétaire national,
Françoise Bottin, Michel Bellandi,
Jean-Marie Truffat, Christine Savantré
Conseillers nationaux
Tél. 01 48 18 88 57
Fax. 01 48 18 88 90
Email : tricoche@unsa.org

Retrouvez Form Prof
sur www.unsa.org

E

dito

Charbonnier n'est pas seul maître chez lui

Dans notre pays, la formation continue des salariés fait l'objet de négociations au niveau national interprofessionnel et dans les branches, mais pas dans l'entreprise. Pourquoi cette dichotomie entre une obligation triennale de négociation sectorielle sur la formation et une simple consultation des représentants des salariés dans l'entreprise, lieu de mise en œuvre ?

Il faut remonter à la loi de juillet 1971, qui fonde notre système de formation professionnelle continue et institue l'obligation pour les employeurs de financer la formation de leurs salariés. Partant du principe « qui paie décide », les employeurs sont depuis seuls maîtres des actions de formation dans les entreprises.

Certes, ils ont obligation de consulter le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, mais ils ne sont pas tenus de suivre l'avis émis par les représentants du personnel.

Aujourd'hui, personne ne peut nier l'importance des compétences collectives et individuelles pour la compétitivité des entreprises autant que pour la sécurité et la progression professionnelle des salariés.

Au regard de cette évidence, l'UNSA revendique que l'entretien et le développement des compétences par la formation soient l'objet d'une négociation d'entreprise. Notre revendication est d'autant plus légitime que la loi de cohésion sociale de janvier 2005 a introduit la négociation sur la ges-

tion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il y aurait incohérence et inefficacité à ne pas prolonger cette négociation sur l'une de ces déclinaisons clé : le plan de formation.

L'accord interprofessionnel de 2003 et la loi de mai 2004 ont introduit la notion de « salarié acteur » de son parcours, ainsi que le principe de « co-décision » entre l'employeur et le salarié sur la mise en œuvre du DIF. Sans un cadre négocié pour donner forme à ces évolutions dans l'entreprise, il y a risque d'un marché de dupes pour les salariés.

Notre revendication est donc fondée, même si la réticence des représentants des employeurs reste forte. Elle s'est notamment exprimée dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail, au moment d'adopter la recommandation 195 sur la mise en valeur des ressources humaines qui préconise la négociation sur la formation au niveau de l'entreprise.

D'ores et déjà, des accords sur la formation existent dans certaines grandes entreprises françaises et des accords internationaux ont trait à la formation dans les multinationales. Face à l'enjeu de qualification et d'employabilité des salariés, il faut aller au-delà de ces accords, en s'appuyant dans un premier temps sur les modalités d'accompagnement des accords GPEC, afin de décliner les actions du plan de formation. Charbonnier ne peut plus être le seul maître sur cette question.

Réforme de la formation professionnelle

Première étape d'un avis sur la réforme de la formation professionnelle, le Conseil d'orientation pour l'emploi a dressé un état des lieux

La ministre Lagarde a confié à un groupe émanant du COE, la responsabilité de clarifier les objectifs et les priorités ainsi que les principes directeurs à retenir pour conduire une réforme efficace et ambitieuse. Ce groupe, dont l'UNSA est membre, vient de produire un état des lieux de la formation professionnelle continue (FPC). Celui-ci, comme d'autres avant lui, (Livre Blanc Péry en 1999, Rapport du sénateur Carle en 2007, pour ne citer qu'eux) ne fait que confirmer ce que l'UNSA dénonce : « la formation arrose là où c'est déjà mouillé ».

Inégalités d'accès

Les dépenses consacrées à la FPC s'accroissent régulièrement mais l'effort de la Nation reste stable depuis 2002, 1,5 % du PIB. D'autre part, si le taux d'accès à la FPC augmente, 42 % en 2006, la durée moyenne des

stages régresse régulièrement, 30 h par stagiaire. Seulement 1 % des salariés suit une formation débouchant sur une certification reconnue.

L'accès à la formation des salariés dépend de la taille de leurs entreprises. Pour un taux d'accès moyen de 40 %, il est de 13 % pour les TPE, de 22 % pour les PME et de 54 % pour celles de 2000 salariés et plus.

Le rapport évoque quelques causes pour expliquer le moindre accès à la formation des salariés les moins qualifiés : taille de l'entreprise, secteur d'activité, contraintes familiales...Ce sont ceux qui accèdent le moins à la formation qui témoignent des besoins de formation les moins importants.

Les chômeurs accèdent deux fois moins souvent à des actions de formation que les salariés mais leur durée est quatre fois plus longue. Les chômeurs les moins qualifiés accèdent moins souvent à la forma-

tion : 10 % pour ceux sans diplôme contre 20 % pour les diplômés du supérieur.

Systemes complexes

Pour le rapport, il n'y a pas un système de FPC mais plusieurs systèmes qui poursuivent chacun leur propre stratégie. Trois acteurs se partagent la gouvernance : les Régions qui sont devenues un acteur fondamental dans le système de formation, les partenaires sociaux, artisans des principales réformes de la FPC depuis 1971, dont l'ANI de 2003 et l'Etat qui garde la main sur des politiques spécifiques. Les financeurs multiples contribuent aussi à la complexité du dispositif. Sur une dépense totale de 25,9 Mds € pour la FPC, les entreprises engagent plus de 40 %, soit 10,5 Mds €, dont 8,6 Mds € pour leurs salariés et 1,9 Md € pour la formation professionnelle et l'apprentissage des jeunes. L'Etat finance à hauteur de 4,4 Mds € et les trois fonctions publiques consacrent 5,5 Mds € pour la formation de leurs agents. Les régions dépensent 3,2 Mds €, dont 50 % va à l'apprentissage et 25 % à la FPC des jeunes. Le rapport pointe aussi la dispersion de l'offre de formation entre de nombreux organismes (voir Form Prof n° 66).

Coordination insuffisante

Si le rapport souligne le besoin fort de coordination au niveau régional entre Etat, Régions et partenaires sociaux, il constate que les outils existants ne donnent pas satisfaction. Les CCREFP réunissent tous les acteurs mais fonctionnent de façons diverses suivant les régions. Les PRDF ne permettent pas la mise en place de politiques communes du fait de leur caractère non contraignant et les outils de contractualisation sont diversement mobilisés.

Enfin, le rapport regrette le manque d'évaluation des actions de formation. Concernant l'ANI de 2003, son bilan est prévu en 2009.

Précarité dans les services à la personne

Dans ce secteur d'activité, le Cerc pointe 80 % de salariés non qualifiés et mal rémunérés

Un rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc) rendu public le 19 février et ayant pour thème « les services à la personne » montre la précarité du statut des salariés exerçant dans ce secteur.

Un choix de société

Après avoir abordé les constats du fonctionnement du secteur, de sa structuration en cours et de sa réglementation fiscale et sociale, le rapport s'est interrogé sur le soutien, l'intervention des autorités dans le choix des priorités et l'utilisation des deniers publics. Quelles sont les responsabilités de l'Etat, les arbitrages publics nécessaires à l'émergence de cette nouvelle économie? Ce texte n'apporte pas de réponse mais pose des questions en faisant le tour des problématiques, tant humaines, tech-

niques que politiques. Ce rapport note quelques constats que peut partager l'UNSA. Entre autres, le fait que ce secteur se caractérise par « une forte précarité du statut des salariés ».

Formation quasi inexistante

Le salariat, mis à part les enseignants effectuant le soutien scolaire, est composé le plus souvent « de femmes sans qualification soumises à des horaires de temps partiel contraint ». Les professionnels de l'aide à domicile à 80% ne sont pas qualifiés et de ce fait sont peu rémunérés.

Pour l'UNSA, l'avenir de ce secteur et de ses salariés passe par une professionnalisation des acteurs via une formation initiale adaptée aux différents services rendus et une formation professionnelle continue obligatoire, en phase avec la réalité de ce que vivent tous les jours ces salariés.

Des jeunes pénalisés par la conjoncture

Le Céreq observe que la situation des jeunes « Génération 2004 » ne s'est pas améliorée : moins de chômage mais plus de précarité

D'après la dernière enquête du Céreq qui porte sur le devenir des 700 000 jeunes qui ont quitté le système scolaire en 2004, 17% sont sortis sans aucun diplôme, 17% avec un niveau CAP-BEP, 25% avec le baccalauréat et 40% sont diplômés de l'enseignement supérieur. Pour beaucoup d'entre eux, le premier pas vers l'emploi n'est pas un long fleuve tranquille.

Difficultés d'insertion

Trois ans après la fin de leurs études, les jeunes de la Génération 2004 sont arrivés sur le marché du travail dans un contexte économique très difficile. Leur taux de chômage est encore de 14%. Même s'il apparaît qu'ils sont moins touchés que leurs prédécesseurs (Génération 2001), qui avaient pris de plein fouet une dégradation de la conjoncture tout au long de leurs trois premières années de vie active, ils sont plus nombreux à reprendre des études. L'enquête confirme que la transition de l'école à l'emploi reste mieux assurée à l'issue des filières sélectives, y compris à l'université. Quant à la position des titulaires de CAP-BEP tertiaire, elle s'est nettement détériorée. En effet, c'est le seul niveau de diplôme pour lequel le taux de chômage est le plus important (22%). L'apprentissage reste, lui, une filière facilitant la transition vers l'emploi. Quel que soit le niveau de certification acquis par l'apprentissage, le taux de chômage est deux fois moindre que celui de leurs homologues issus de la voie scolaire.

Retours en formation

L'instabilité du marché du travail incite ou plutôt oblige les jeunes à prolonger leur cursus initial, à se former hors du temps de travail dans le cadre de stages, de préparations à des concours (7% contre 5% pour la génération 2001). On retrouve cette propension dans les formations en alternance, via le contrat de professionnalisation. Cette tendance s'aff-

irme chez les jeunes ne possédant pour seul diplôme que le bac général. Ainsi, un quart de ces élèves a repris des études à temps plein dans un établissement scolaire ou universitaire. Une recherche d'emploi qui se solde par une réponse négative conduit 10% de ces jeunes à compléter leur CV par de nouvelles compétences et d'autres certifications. Le recours à l'alternance s'est développé pour ce public d'une façon significative.

Conditions d'emploi

Comme pour les générations précédentes, les conditions d'emploi en début de vie active apparaissent plus fragiles. Les jeunes occupent comme premier emploi un CDD ou un emploi à temps partiel, avec une disparité accrue selon le sexe. Bien que plus diplômées que les hommes, les jeunes femmes restent désavantagées sur le marché du tra-

vail. Elles subissent davantage le temps partiel (+10 points par rapport aux hommes), avec un salaire médian inférieur de 4%.

Les premiers pas dans la vie active varient aussi non seulement en fonction du sexe mais aussi de l'origine nationale. En effet, les jeunes issus de l'immigration nord-africaine sont largement pénalisés du fait d'un niveau plus faible de qualification mais aussi de discriminations sur le marché du travail.

Malgré quelques évolutions par rapport aux générations précédentes, force est de constater que les jeunes qui sont le plus pénalisés sont les moins diplômés avec un taux de chômage de 32 %, mais aussi de temps partiels subis (13 %). Plus soumis que les autres aux aléas du marché du travail, ils sont plus exposés aux discriminations, à la précarité (51 % en CDD) et sont plus dépendants des réseaux familiaux ou sociaux pour accéder à l'emploi.

Propositions de l'UNSA pour les jeunes sans qualification

Pour l'UNSA, trop de jeunes aujourd'hui sortent de formation initiale sans qualification. Dans notre modèle social français, le poids de cette formation est très important avec pour conséquences, un avenir professionnel lié à cette qualification, la formation continue bénéficiant la plupart du temps aux plus formés.

L'entrée des jeunes dans l'emploi doit constituer la première étape de la sécurisation des parcours professionnels et, pour l'UNSA, notre formation initiale doit garantir à chaque jeune la maîtrise d'un socle commun de connaissances, de compétences et l'accès à une première qualification.

Pour éviter la multiplication des dispositifs d'insertion et leurs faibles efficacités, l'UNSA propose pour ces jeunes un parcours accompagné d'insertion, associant orientation et formation en alternance, favorisant une première expérience professionnelle.

L'UNSA préconise d'articuler l'ensemble du dispositif sur la base d'un guichet unique pour plus d'efficacité. Dans ce cadre, la mobilisation des Conseils régionaux et des partenaires sociaux dans toutes leurs composantes sera déterminante. Nous rappelons que l'implication des entreprises, dans la formation des jeunes et dans l'acquisition de leur première expérience, est essentielle, elle contribue à la transmission intergénérationnelle des compétences et au renforcement du lien social nécessaire à la nation.

Toujours et afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des jeunes à l'issue de leur première expérience professionnelle, l'UNSA propose la création d'un droit différé à la formation sur la base de l'ANI de 2003. Ce droit, garanti et financé par les pouvoirs publics, serait un droit individuel inversement proportionnel à la durée de la formation initiale qui acterait une préservation de l'égalité des chances.

Mieux sécuriser les parcours

Les recommandations du CNFPTLV pour sécuriser les parcours contribuent à la réforme de la formation

À partir de plusieurs dizaines d'expériences conduites par les acteurs publics et les partenaires des politiques territoriales, recensées et analysées par un consultant (Amnyos), un groupe de travail, au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, a élaboré des recommandations. Elles ont été adoptées en séance plénière le 27 février dernier.

Importance de l'anticipation

Pour le CNFPTLV, qui observe que la sécurisation des parcours professionnels est au carrefour des politiques de développement économique, d'emploi, de formation et d'action sociale, « l'anticipation est un enjeu majeur de la sécurisation professionnelle ». Le Conseil souligne aussi que la formation initiale réussie « constitue la condition première d'une véritable sécurisation des parcours professionnels »

Sept priorités pour agir au niveau local

Considérant que « les situations se traitent au niveau local, au plus près des personnes », le conseil fait sept recommandations :

Non juridiquement définie, mais figurant dans les accords interprofessionnels de décembre 2003 et de janvier 2008, la notion de parcours professionnel permet de dépasser la simple mise en relation immédiate d'offre et de demande pour construire une adéquation réciproque entre les demandes de l'employeur et les aspirations du salarié.

Les actions de formation professionnelle, participant à la sécurisation, doivent s'inscrire de façon tout à fait importante dans des logiques d'interventions préventive et prospective. Elles doivent prendre en compte l'ensemble de la chaîne des activités et des paramètres socio-démographiques.

La qualité de l'accompagnement est cruciale pour la réussite des parcours.

L'accompagnant a une fonction de médiation qui facilite l'accès aux informations sur l'orientation, fait le lien entre le bénéficiaire, l'organisme de formation et l'employeur et s'occupe aussi des conditions matérielles d'un retour rapide à l'emploi.

Une ingénierie de coordination des parcours et des dispositifs est indispensable pour que le bénéficiaire puisse suivre toutes les étapes dans une réelle accessibilité matérielle. Elle met en œuvre une multiplicité de dispositifs et de partenaires et mobilise un temps de coordination important qui doit être financé.

La continuité du revenu et des moyens de vie est cruciale pour l'accès à la formation, pour préserver la dynamique d'un parcours et éviter les fractures professionnelles.

Clarifier les niveaux de concertation

Les deux dernières recommandations du Conseil national ont trait à la coordination et au PRDF.

Pour clarifier le rôle des différents niveaux de coordination, le Conseil propose un niveau national de concertation/négociation/coordination définissant des orientations générales, un niveau régional d'organisation / concertation / négociation / programmation en adéquation, avec une stratégie de développement économique et d'aménagement du territoire et un niveau local de mise en œuvre au service des individus et des entreprises. Constatant que le PRDF n'a pas valeur prescriptive pour ceux qui participent à son élaboration et n'offre donc aucune garantie de l'efficacité de la dépense publique, de fait, le CNFPTLV propose en creux une évolution vers la prescriptivité de la planification régionale.

Sortant enfin d'une trop prudente réserve, le CNFPTLV apporte sa contribution à la réforme de la formation par un travail remarquable sur le rôle de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels. L'UNSA a largement contribué à cette prise de position du Conseil.

GPEC

Les bons outils pour négocier

L'UNSA a mis en place une commission regroupant des responsables des pôles et fédérations, avec la participation d'ORSEU et de CE services. Elle a pour objectif d'identifier les différents problèmes liés à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Boîte à outils

Elle élaborera une « boîte à outils » à l'attention de nos militants. Celle-ci devra leur permettre d'appréhender les enjeux et les particularités de cette négociation. Elle devra produire un texte précisant les revendications de l'UNSA et une série de fiches pratiques sur cette problématique. En préalable, il est indispensable de définir ce que l'on met sous le terme « GPEC » et de tenir compte de la diversité des situations : GPEC à chaud, tiède ou à froid. Le rôle du CE doit être revalorisé dans ses dimensions économique et professionnelle. Un expert d'ORSEU a apporté son éclairage en matière de stratégie d'entreprise et de son articulation avec la GPEC.

Stratégie d'entreprise

Les négociateurs doivent disposer de documents sur cette stratégie, établir les liens entre celle-ci et la GPEC. L'accord doit comprendre le rappel des axes stratégiques, les compétences exigées, les métiers en tension ou en développement, les parcours professionnels des salariés.

Enfin, la représentante de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a insisté sur la nécessité, en préalable à toute négociation, de clarifier et définir les enjeux pour l'entreprise, compétitivité, pour le salarié, formation, parcours et sécurisation. Les exigences d'information du comité d'entreprise sont rappelées.