

Sommaire

Page 2

Rapport du Sénat sur la formation

Contrat de professionnalisation

Page 3

Gestion prévisionnelle des compétences

Bilan de la négociation collective sur la formation professionnelle

Page 4

Les PRDF à la loupe

Formation des chômeurs

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
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

Compte épargne formation, une revendication de l'UNSA

Proposition centrale du rapport de la mission sénatoriale sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, le « compte d'épargne formation » est l'une des plus anciennes revendications de l'UNSA. Dès 1997, face à l'accélération des mutations technologiques, nous avons perçu la nécessité de dégager, pour les salariés, un espace d'initiative afin de développer leurs compétences. Pour cela, il fallait qu'ils disposent des moyens en temps et financement pour se former. Nous proposons donc la constitution pour chaque individu d'une « épargne temps formation », véritable « droit individuel » avant l'heure, « attaché à la personne et non à l'entreprise ».

Bien seuls à l'époque sur une proposition dont la réduction du temps de travail aurait du favoriser l'émergence, nous ne pouvons aujourd'hui que nous féliciter de sa reprise par le Sénat. Certes, entre temps l'ANI de 2003 et la loi de 2004 ont instauré le droit individuel à la formation. DIF, que les sénateurs veulent rendre transférable d'une entreprise à une autre, pour en faire le pivot de la mise en place d'une épargne formation destinée à accompagner la personne tout au long de la vie.

En avril dernier, lors de l'audition de l'UNSA par la mission sénatoriale, nous avons présenté nos propositions de constitution concrète d'un « compte individuel de temps

de formation », adopté par notre Conseil National de septembre 2006 dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. Le rapport reprend l'essentiel des modalités que nous avons présentées, notamment en termes de transférabilité, de collecte et de mutualisation des fonds au niveau régional.

Néanmoins, nous avons un désaccord de fond avec la proposition sénatoriale de suppression de l'obligation légale des employeurs de financer le plan de formation. D'une part, nous ne croyons pas que de ne plus payer incitera les employeurs à former leurs salariés. D'autre part, cette caution donnée au patronat, en contrepartie d'un DIF devenu transférable, ne permettra pas aux salariés d'être à l'initiative de leur formation. Pour nous, l'épargne formation ne doit pas se substituer à l'obligation des employeurs d'adapter et de former leurs salariés.

Sur bien d'autres points, le rapport formule des axes d'amélioration que nous partageons et qui constituent une contribution de qualité pour refonder notre système de formation professionnelle. Refondation que le Premier ministre appelle de ses vœux et dont la ministre de l'Emploi fait une de ses priorités. L'expérience passée a démontré la difficulté des gestionnaires de la formation continue à se remettre en question. Il faudra donc une réelle volonté politique pour refonder.

Rapport du Sénat sur la formation

Reprenant des propositions de l'UNSA, la mission sénatoriale apporte une contribution déterminante pour refonder la formation professionnelle continue

Publié le 11 juillet dernier après six mois de travaux, le rapport de la mission sénatoriale présidé par le sénateur Jean-Claude CARLE dresse un tableau très critique de notre système de formation professionnelle continue. Il souffre de « trois maux récurrents : la complexité, les cloisonnements et les corporatismes ».

Un diagnostic partagé

Le constat dressé par les sénateurs « ceux qui ont le plus besoin de formation en bénéficient le moins » est partagé par l'UNSA.

La formation des salariés repose sur un dispositif de collecte des contributions des employeurs qui ne favorise pas la relation branche - territoire et encore moins le conseil aux salariés. Le rapport pointe également de grandes disparités d'accès des salariés à la formation suivant la taille de l'entreprise, (12% pour les très petites entre-

prises contre 40% pour les autres) et le niveau de qualification (23% pour les niveaux V contre 44% pour les niveaux IV et plus). Parmi les conséquences : 5 millions de salariés sans qualification et plus de 1,8 million en situation d'illettrisme.

Des propositions positives

Le rapport du Sénat préconise une profonde réforme du système de formation continue. Pour conduire cette refondation, nombre de propositions du rapport reprennent des revendications de l'UNSA exposées lors de notre audition le 11 avril 2007.

Il en est ainsi du contrat d'insertion en alternance qui regrouperait le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation pour simplifier les outils et optimiser les capacités d'accueil en entreprise et en centre de formation.

Le Sénat propose de rendre le DIF, renommé Droit Indispensable à la

Formation, transférable et d'en faire le pivot de la mise en place d'une épargne formation destinée à accompagner la personne tout au long de la vie. Le DIF serait détaché du contrat de travail pour être attaché véritablement à la personne du salarié.

La mission sénatoriale invite à fusionner l'ANPE et l'UNEDIC pour favoriser une logique de guichet unique. L'UNSA demandait cette fusion pour que le demandeur d'emploi soit au centre du dispositif.

Les sénateurs proposent de réduire le nombre d'OPCA pour la collecte des fonds de la formation professionnelle en portant le plancher de collecte de 15 M€ à 50 M€, ainsi que de rendre obligatoire les fonctions de conseil, d'ingénierie et d'accompagnement. Cela va dans le sens de nos revendications.

Abordant la question délicate du financement du paritarisme, le Sénat propose de mettre en place un financement alternatif à celui procuré par la formation professionnelle. En cela la mission s'inspire de la demande de l'UNSA de ne plus financer le paritarisme sur les fonds de la formation des salariés, mais d'avoir recours au budget de l'Etat pour plus de transparence.

Un désaccord de fond

L'UNSA est en désaccord profond avec la proposition du rapport consistant à supprimer l'obligation de 0,9%, correspondant au financement du plan de formation de l'entreprise. Suppression venant en contrepartie de la transférabilité du DIF.

Nous ne voyons pas en quoi la suppression de cette obligation conduirait les employeurs à plus d'appétence à former leurs salariés. D'autre part, la constitution de l'épargne formation intégrant le DIF n'a pas pour nous vocation à financer les formations à l'initiative de l'employeur.

Enfin, l'UNSA regrette que le rapport ne fasse pas assez émerger la priorité que constitue la formation des personnes les moins qualifiées, dans l'emploi ou en recherche d'emploi.

Contrat de professionnalisation

Le ministère du Travail précise sa réglementation et sa mise en œuvre

Trois ans après l'instauration du contrat de professionnalisation, la DGEFP publie une circulaire qui actualise les précédentes.

Forme et durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, jeune de 16 à 25 ans ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus.

Le contrat associe une formation théorique dispensée en centre et l'acquisition de savoir faire sur poste de travail, avec pour finalité l'acquisition d'une qualification. Il peut prendre la forme d'un CDD de 6 à 12 mois ou d'un CDI. Sa durée peut être portée à 24 mois, par accords de branche, pour certains publics. La circulaire précise que le contrat peut prendre la forme d'un CNE, d'un contrat à temps partiel ou s'articuler avec un CI RMA.

La formation, obligatoire, est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat et peut être augmentée aussi par accords de branche.

Rémunération et exonérations

La circulaire reprecise les modalités de rémunération des salariés qui varie en fonction de l'âge et du niveau de qualification. Les titulaires du bac pro de 16 à 20 ans perçoivent au moins 65 % du SMIC contre 55 % pour ceux d'un niveau inférieur. De 21 à 25 ans, la rémunération passe à 80 % et 70 %. Quant aux salariés de 26 ans et plus leur rémunération ne pourra pas être inférieure au SMIC.

Enfin, la circulaire détaille les diverses exonérations de charges et aides accordées aux employeurs, tout en rappelant que le non respect par ceux-ci de la réglementation peut entraîner leurs retraits.

Gestion prévisionnelle des compétences

Une circulaire de la DGEFP précise le dispositif relatif au développement de la GPEC tandis que deux grands groupes signent des accords

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 institue une obligation triennale de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de plus de 300 salariés. Une circulaire de la DGEFP de mai 2007 vient en préciser la mise en œuvre. Par ailleurs, la GPEC fait progressivement l'objet d'accords d'entreprises, 65 entre 2005 et 2006.

La GPEC précisée

La circulaire distingue trois types d'accords. L'accord de gestion prévisionnelle « à froid » utilise les outils traditionnels de mobilité en interne (formation, VAE, bilan). L'accord de gestion anticipée des mutations économiques encourage la mobilité. Enfin, l'accord peut organiser de manière préventive la gestion d'une restructuration, facilitant ainsi le reclassement des salariés concernés.

La circulaire détaille les cinq critères cumulatifs qui permettront d'obtenir les indemnités de départs volontaires et les exonérations d'impôt et de cotisations sociales. L'entreprise devra avoir signé un accord de GPEC déterminant les emplois menacés, sans opposition du préfet, et prévoyant la mise en place d'un comité de suivi. Les salariés devront avoir retrouvé un emploi stable à la date de rupture du contrat de travail.

Accord chez SUEZ

Le groupe SUEZ et les organisations syndicales ont conclu en juillet 2007 trois accords de portée mondiale portant sur l'intéressement, la GPEC et l'égalité-diversité.

L'accord sur la GPEC s'applique pour une durée indéterminée aux sociétés européennes du groupe qui doivent le mettre en œuvre dans un délai d'un an et peuvent le compléter. Il a pour but d'anticiper les évolutions économiques, l'évolution de la pyramide des âges et de favoriser l'employabilité des salariés.

Un état des lieux par entreprise proposera une analyse projective.

L'accord prévoit la priorité des salariés du groupe sur les postes à pourvoir. Pour la formation professionnelle, la priorité sera donnée aux seniors, apprentis et métiers sensibles. Le tutorat sera développé pour favoriser la transmission de compétences entre générations. En cas de mobilité contrainte, des reclassements internes seront proposés.

Enfin, des mesures d'amélioration des conditions de travail, de reconversion et de gestion des fins de carrière seront mises en œuvre.

Accord chez PSA

L'accord signé par la direction de PSA Peugeot-Citroen et les organisations syndicales, sauf la CGT, est entré en vigueur au 1er juin 2007. Cet accord fait suite au choix du constructeur de réduire et redéployer l'emploi dans un objectif de hausse de la compétitivité.

PSA s'engage à respecter deux principes : ne laisser aucun salarié seul face à son problème d'emploi et donner la priorité aux ressources humaines internes. La première partie de l'accord traite des moyens du développement des compétences afin de favoriser le développement professionnel des salariés dans l'entreprise. Des parcours qualifiants sont définis, l'information des salariés favorisée, des objectifs professionnels proposés lors des entretiens annuels.

Ensuite, l'accord insiste sur la promotion de la mobilité des salariés à l'interne de l'entreprise. Enfin, l'accord prévoit des mesures incitatives en cas de situation nécessitant une réduction des effectifs. Des cellules employabilité accompagneront les salariés dans leur recherche d'emploi. Pour 2007, les mesures portent principalement sur des incitations financières au départ de l'entreprise et des aides au reclassement.

Bilan 2006 de la négociation collective sur la formation professionnelle

D'après le bilan 2006 du Ministère du travail, 186 accords traitant de la formation ont été conclus au niveau des branches. On constate un net recul par rapport à 2005 où 248 accords avaient été signés suite à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle.

Ces accords traitent de l'ensemble des aspects de la formation. Son financement est traité par 58 accords qui s'en tiennent, pour la plupart, aux dispositions de la loi.

Les 38 accords traitant du DIF restent aux 20 heures annuelles prévues par la loi, sauf la boucherie-charcuterie qui prévoit 24 heures et les gardiens et concierges, l'hôtellerie de plein air et la manutention ferroviaire, 21 heures. Par contre, certains accords prévoient la transférabilité du DIF dans la branche ou l'adaptent à la particularité de la profession, assistantes maternelles, intermittents du spectacle, travailleurs à domicile de l'édition.

Trente-six accords abordent le contrat de professionnalisation en définissant qualifications et publics visés, durée et rémunération de la formation. Quant à la période de professionnalisation, elle est traitée par 30 accords qui définissent publics, formations prioritaires et forfaits de prise en charge par les OPCA.

D'autres thèmes sont repris par les accords, création de nouveaux CQP, 32, Observatoires des métiers, 24 et Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, 30.

Enfin, 20 accords traitent de l'apprentissage et définissent les formations prioritaires, leurs durées, la rémunération des apprentis et le rôle des maîtres d'apprentissage.

Les PRDF à la loupe

Une étude des plans régionaux de formation souligne des compétences encore trop en trompe-l'œil pour les Régions

Depuis 1983, le rôle des Conseils Régionaux dans la formation professionnelle semble bien établi. Pourtant, on peut s'interroger sur la réalité de la régionalisation et l'on parle souvent d'une procédure inachevée. La matérialisation la plus visible des transferts est sans doute le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDF). Une récente étude « PRDF, entre ardente obligation et mission impossible » réalisée par des élèves administrateurs territoriaux et commanditée par l'Association des Régions de France (ARF), confirme des compétences en trompe-l'œil.

Diversité des PRDF

L'élaboration des PRDF a été l'occasion d'une large concertation et d'un resserrement des liens entre les acteurs. Ils confirment les Régions comme animatrices de la formation sur leurs territoires et offrent une dimension généraliste et pluriannuelle propice à des stratégies d'ensemble. Ils affirment l'interaction développement économique-formation-emploi et affichent des objectifs communs comme l'élévation des niveaux de formation, l'amélioration de l'accès à la formation, de l'égalité des chances et de l'AIO. Ils favorisent la lisibilité de l'offre de formation sur le territoire régional.

Toutefois, les PRDF affichent une grande hétérogénéité dans la conception même de leur champ de compétences. Si certains, les moins nombreux, intègrent tous les secteurs de la formation et de l'éducation tous publics, d'autres s'en tiennent à la stricte formation professionnelle. Enfin, d'autres ont une lecture de la loi qui conduit à ignorer les salariés. Diverse est aussi l'approche territoriale, l'infra régional pouvant être un simple élément du diagnostic comme une véritable structuration locale. La dimension interrégionale est, elle, partout très

faible. Les PRDF ont peu impacté l'organisation interne des Régions.

Faiblesses des PRDF

Les PRDF sont un processus plutôt qu'un plan, une méthode plus qu'une programmation pourtant édictée par la loi de 2004. La phase d'élaboration semble plus importante que le document même voté par les Assemblées régionales.

Au-delà de principes très généraux, ils comportent peu d'objectifs chiffrés et financiers, ils restent sur une logique d'offre de formation et investissent peu celle de la demande de formation. Les dispositifs de mise en œuvre sont rarement précisés.

La définition des priorités reste théorique et peu hiérarchisée. Pour mobiliser services et partenaires autour du PRDF, pour en assurer le portage politique et administratif, les moyens manquent le plus souvent. Les difficultés relationnelles avec les autres services de l'Etat en région ou les départements sont loin d'être partout aplanies.

Enfin et surtout, les PRDF n'ont pas de caractère prescriptif : les Régions n'ont aucune compétence juridique pour en imposer le respect aux autres acteurs signataires, dont l'Etat, qui restent totalement maîtres de leurs jeux.

PRDF prescriptif

L'étude des PRDF montre à quel point la Région a du mal à assurer un véritable leadership au-delà de sa seule propre commande. La régionalisation de la formation reste à achever en donnant vraiment aux Régions les leviers d'action pour adapter les politiques de formation aux besoins des territoires, en rendant les PRDF prescriptifs et en clarifiant définitivement leurs compétences, en particulier en faveur des salariés. On notera par ailleurs que le Rapport du Sénat sur ce thème parvient quasiment aux mêmes conclusions.

Formation des chômeurs

Situation paradoxale

Alors que le changement rapide des techniques et l'évolution des métiers, devrait conduire à plus de formation pour les personnes à la recherche d'un emploi, une étude de la DARES (ministère du travail), pointe une contradiction. En 2005, l'entrée des demandeurs d'emploi en formation a diminué de 10 points par rapport à 2004.

L'accès des demandeurs d'emploi est confié principalement à l'ANPE dans le cadre du Projet d'Action Personnalisé (PAP). D'après l'étude, 30% des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, mentionnent le besoin de formation contre 48% des moins de 45 ans. Les non qualifiés sont moins nombreux à émettre le souhait de formation : 16% contre 24% pour les plus diplômés.

La Régions principal financeur

En 2005, ce sont 637 000 chômeurs qui ont bénéficié d'une formation, financée par trois acteurs : l'Etat, les Régions et l'Assedic. Plus de 50% des stages ont été pris en charge par les Régions, et destinés pour plus de la moitié aux jeunes en insertion. La Région peut aussi financer des places de stages pour les demandeurs d'emploi et acheter des prestations de formation. Par ailleurs, l'Etat a financé 29% des actions de formation, dont 13 % au titre du programme d'activité subventionnée (PAS) pour la formation des adultes. Depuis la mise en place du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi) en 2001, les Assedic prennent en charge, les formations homologuées sur appels d'offre et les actions de formation préalable à l'embauche (AFPE) d'une durée maximum de 3 mois. Depuis la signature de la nouvelle convention d'assurance chômage (18/01/06) les dépenses liées à l'accompagnement VAE, sont enfin éligibles.