



L'Édito

Orientation tout au long de la vie

La France, à l'occasion de la présidence française de l'Union européenne, a proposé d'inscrire l'orientation comme thème prioritaire. Les 17 et 18 septembre s'est tenue une conférence à Lyon. Celle-ci marque la volonté de poursuivre la réflexion et les coopérations dans ce domaine, engagées par les Etats membres depuis le sommet de Lisbonne. Les travaux de la conférence ont débouché sur un projet de résolution en 4 points, qui sera proposé les 20 et 21 novembre lors du conseil des ministres de l'Education des 27 Etats. Les 4 actions sont : favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie, faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation, développer l'assurance qualité des services et encourager la coordination des acteurs aux niveaux national, régional et local.

Besoins de compétences en Europe

En 2020, un tiers des emplois européens seront très qualifiés, c'est ce que relève une étude du Cedefop (Centre européen de développement de la formation professionnelle), consacrée aux « besoins de l'Europe en compétences à l'horizon 2020 ». Entre 2006 et 2020, 103,5 millions d'emplois seront créés dont 20,3 millions dans de nouveaux métiers. Les trois quarts relèveront du secteur des services. Une valorisation de certaines populations (peu diplômés, seniors...) permettrait d'éviter un gâchis de compétences, note le Cedefop.

Une boîte à outils pour négocier la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est devenue objet de négociation dans l'entreprise depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Si la négociation triennale ne s'impose pour le moment qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés, toutes ont intérêt à anticiper les évolutions.

Anticiper les évolutions, qu'elles soient économiques, technologiques, démographiques, environnementales, est déterminant pour l'activité future de l'entreprise, sa compétitivité, sa stratégie industrielle et commerciale. L'impact de ces évolutions sur les métiers, sur l'organisation du travail et sur l'emploi, n'est pas sans conséquences sur le devenir professionnel des salariés.

Sans visibilité sur les évolutions à court et moyen termes dans l'entreprise, il n'est pas possible d'anticiper les besoins de qualification, de favoriser les progressions de carrière, ainsi que de préparer les transitions professionnelles, lorsque c'est nécessaire, en assurant la sécurisation des parcours. Sans prospective sur les métiers et leur transformation, sur l'évolution des compétences et des emplois, on ne peut valablement traiter les besoins de formation et construire un plan efficient.

Parce qu'elle prend sa source dans la stratégie de l'entreprise et qu'elle présage du devenir collectif et individuel des salariés, la négociation sur la GPEC est techniquement complexe et syndicalement sensible. Rien d'étonnant à ce que le nombre d'accords signés à ce jour soit très limité, au regard des 47 000 entreprises auxquelles la loi fait obligation. Beaucoup d'entre elles n'ont pas encore ouvert de négociation.

Avec un certain nombre de camarades aguerris à cette question et en s'entourant de l'expertise de nos partenaires naturels que sont CE Services et Orseu-Explicite, l'UNSA a réalisé « une boîte à outils » pour ses négociateurs. Celle-ci n'est pas un prêt à penser et à agir, ce serait contraire à notre principe d'autonomie des syndicats. Sous la forme de fiches, elle apporte des conseils sur les points les plus déterminants de la GPEC. Nous ne doutons pas que ce travail soit utile à nos militants et militantes qui s'engagent dans ce processus triennal de négociation.

Jean-Claude Tricoche
Secrétaire national

Page 2 • Des pistes pour développer la VAE • Le DIF réduit les inégalités
Page 3 • Les oubliés de la formation • La Cour des comptes épingle la formation • Services à la personne **Page 4** • La formation dans l'Hospitalière • Apprentissage en Haute-Normandie • Accord formation à la RATP

Des pistes pour développer la VAE

Constatant que le dispositif VAE est « partiellement validé », le rapport Besson propose, par une série de préconisations, d'en faciliter l'accès

Le secrétaire d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, Eric Besson, dresse un bilan mitigé de la VAE dans son rapport intitulé « Valoriser l'acquis de l'expérience, une évaluation du dispositif VAE ».

Selon lui, les objectifs quantitatifs n'ont pas été atteints. En effet, la VAE affiche des chiffres encore insuffisants : 26 000 titres et diplômes ont été obtenus en 2006.

L'objectif initial fixé par le « plan de développement gouvernemental » était de 60 000. Nous sommes bien loin du compte !

■ Pour le secrétaire d'Etat, le dispositif « est un demi-échec ». Pour autant, la pertinence de la

VAE n'est plus à démontrer, il s'agit d'une voie de certification au même titre que les autres voies de formation. Nonobstant, celle-ci « est une brique du dispositif encore à construire de formation tout au long de la vie ».

■ Le rapport pointe plusieurs raisons à la non atteinte de l'objectif prévu. L'information est dispersée,

**VAE : AGIR MIEUX
ET COLLECTIVEMENT**

les certificateurs sont trop nombreux, l'accompagnement n'est pas toujours adapté pour les candidats les moins qualifiés. De plus, on note des difficultés à réunir les jurys et des délais globalement trop longs (25% des candidats recevables en 2005 n'étaient toujours pas passés devant un jury en 2007).

Toutes ces difficultés n'incitent d'ailleurs pas les entreprises à utiliser la VAE.

Le rapport émet quelques préconisations : une campagne nationale d'information « en ciblant des publics prioritaires » (jeunes en début de vie active, métiers en déclin, et actifs en reconversion), améliorer la lisibilité des certifications et en réduire le nombre, les articuler entre elles, ce qui présume de renforcer les pouvoirs de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui gère le Répertoire national des certifications. Accélérer le processus d'accompagnement, principalement des moins qualifiés avec la mise en place d'un kit pour répondre à leurs attentes, est une priorité pour le rapporteur.

Cela suppose que la qualité des prestations soit améliorée et que l'offre d'accompagnement soit plus contrôlée. Aussi pour mieux inscrire la VAE dans la sécurisation des parcours professionnels, il faut articuler VAE et DIF ainsi que la VAE et le compte épargne temps.

Enfin, le rapport demande à ce que les partenaires sociaux s'emparent de la VAE et renforcent leur action dans ce domaine. Si l'outil VAE reste modeste face à la formation initiale, il n'en demeure pas moins essentiel dans la valorisation des compétences individuelles et collectives.

■ Dans le cadre de la future négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle, un groupe de travail sur le thème de la VAE a été mis en place par la ministre chargée de l'emploi. Ce groupe devra identifier les obstacles au développement de la VAE, favoriser sa lisibilité mais aussi la rendre accessible au plus grand nombre, notamment sur le plan financier. En effet, l'UNSA ne peut se satisfaire que le dispositif VAE en reste à un stade marginal à côté des trois autres voies de formation, initiale, en alternance et continue.

Pionnière de la VAE, l'UNSA a toujours agi pour promouvoir le dispositif tant sur le plan de l'information que de la formation de ses militantes et militants.

Pour des motifs dérisoires, nous ne pourrions participer aux travaux de ce groupe de réflexion alors que nous y avons toute notre place. Malgré cet ostracisme nous saurons nous faire entendre. **CS**

Le DIF contribue à la réduction des inégalités d'accès à la formation continue

Le préambule de l'accord national interprofessionnel de décembre 2003 et de nombreuses études révèlent que les inégalités, face à la formation continue, dépendent de paramètres parmi lesquels : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé par le salarié.

D'après les travaux publiés par le CEREQ en 2008, il apparaît que le DIF, dans les entreprises qui en font l'usage, a comme effet d'augmenter l'accès à la formation. En 2006, 42% des entreprises qui ont fait usage du DIF ont des taux d'accès à la formation supérieure à 20% par rapport à l'année précédente. Les entreprises qui n'ont pas eu recours au DIF ne sont que 27% à avoir une telle progression d'accès à la formation des salariés. Pour les entreprises de 10 à 19 salariés, l'effet positif du DIF est manifeste : 65% d'entre elles ont vu leur taux d'accès des salariés à la formation croître plus vite que la moyenne nationale.

Toutefois, si l'application du DIF incite au départ en formation des moins formés, ces salariés utilisent moins le dispositif que les cadres. Dans les petites sociétés, les ouvriers y accèdent 4 fois moins que les cadres et 2,1 fois moins dans les grandes entreprises. Par contre, l'étude constate que même si les grandes entreprises développent l'accès au DIF, ce sont les salariés des petites entreprises qui montrent le plus d'intérêt pour celui-ci. Ainsi, dans les TPE et PME de moins de 20 salariés, ce sont près de 21% qui ont fait valoir leur droit individuel à la formation contre seulement 5% pour les salariés des grandes entreprises.

La faible utilisation du DIF, jusqu'en 2006 du moins, interroge sur la volonté des entreprises à développer le DIF et sur la capacité des salariés à s'approprier ce dispositif.

Rédaction : Jean-Claude Tricoche, Secrétaire national,
Conseillers nationaux : Françoise Bottin, Jean-Marie Truffat,
Christine Savantré
Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Les oubliés de la formation

En 2006, seuls 10% des demandeurs d'emploi ont suivi une formation, principalement financée par les Régions

Selon une étude de la DARES, à fin 2006 seulement 9,8% des demandeurs d'emploi avaient suivi un stage de formation professionnelle. Ce chiffre, en légère hausse par rapport à 2005, revient dans la tendance des années 2003 et 2004 (voir tableau). Ce pourcentage représente 632 000 stagiaires, inscrits ou non à l'ANPE, qui ont suivi à un moment ou à un autre de l'année, une formation d'au moins un mois.

■ Les principaux financeurs de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sont au nombre de trois : L'Etat, les Régions et les Assedic. Les Régions sont le principal financeur de ces formations. Pour 2006, elles ont pris en charge 52% de leurs coûts, l'Etat 31%, les Assedic 9% et les 8% restant ont été pris en charge par d'autres sources (AGEFIPH, stagiaires, départements...). La durée moyenne de ces formations, tous financeurs confondus est de 4,4 mois. Pour 2006, les demandeurs d'emploi ayant conservés leur allocation de retour à l'emploi (ARE), transformée en ARE-formation, représentaient 42% des stagiaires. Ceux qui ne perçoivent pas cette allocation peuvent toutefois être rémunérés par les Régions et l'Etat. Les stagiaires ne percevant aucune rémunération sont au nombre de 9%. Dans ce cas, le code du travail rend obligatoire la prise en charge de la protection sociale.

■ Le taux d'accès à la formation varie d'une Région à l'autre. Le plus élevé se situe en Limousin, 21% puis la Basse-Normandie, 17%, les pays

de la Loire, 14%. L'Île de France arrive en dernière position avec un résultat de 7% des demandeurs d'emploi partant en formation. L'étude montre également que les jeunes demandeurs d'emploi accèdent plus fréquemment aux formations que leurs aînés, c'est le cas pour 15,1% d'entre eux.

Si l'Etat et les Assedic prennent en charge principalement les formations pour adultes, les Régions ont pris les jeunes pour « cible privilégiée ». Sur les 328 000 stages financés par elles en 2006, 55% l'ont été pour des jeunes.

■ Pour l'UNSA, ce faible taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi n'est pas acceptable. Avec la crise économique, on a vu apparaître et coexister deux types de formation. Celle dite préventive, plutôt pour les cadres et techniciens et celle dite curative, visant à renforcer les compétences et les savoirs des moins qualifiés qui sont souvent les plus fragiles socialement.

Les résultats n'ont pas été à la hauteur des enjeux. A l'heure où l'on annonce 40 000 chômeurs en plus et que s'installe la récession économique, il est crucial que la nouvelle entité construite avec les Assedic et l'ANPE soit plus efficace et plus en phase avec les aspirations des demandeurs d'emploi et la réalité du monde du travail.

L'autosatisfaction des partenaires sociaux au moment du bilan de ANI de 2003 nous paraît en décalage avec la réalité de ce que vivent les demandeurs d'emploi. Là aussi la réforme de la formation professionnelle doit changer la donne. **JMT**

**PAS DE FORMATION
APRÈS 45 ANS**

Taux d'accès des demandeurs d'emploi à la formation exprimés en pourcentage				
	2003	2004	2005	2006
Moins de 26 ans	15,4	16,2	14,5	15,1
Entre 26 et 44 ans	10,2	9,3	8,3	9,3
45 ans et plus		4,2	4,1	3,5
Ensemble France métropolitaine	10,1	10,0	8,9	9,8

Source : DARES

La Cour des comptes épingle la formation professionnelle

Le rapport de la Cour des comptes sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » présenté le 1^{er} octobre cloue au pilori tous les acteurs de ce dossier. En effet, le premier président de la Cour a déclaré que le système de formation professionnelle « ne remplissait aucun de ses objectifs fondamentaux » et était à la fois « inéquitable, inefficace et coûteux, même très coûteux ». Cette condamnation sans appel tombe au moment où les partenaires sociaux entrent en négociations. Faut-il y voir le fait du hasard ?

Si ce rapport, qui résulte d'une auto-saisine de la Cour des comptes dans le cadre de ses contrôles réguliers, nous laisse perplexes quant au ton employé, néanmoins il contient des propositions pertinentes. C'est le cas notamment, de la réduction du nombre de collecteurs des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, du renforcement du niveau régional, avec entre autres la constitution d'un fonds pour la formation tout au long de la vie ainsi que de nouvelles améliorations concernant l'information des publics et l'évaluation des politiques de formation.

Tous ces thèmes ont d'ailleurs fait l'objet de différents rapports : Sénat, COE, Ferracci...

Services à la personne : bilan et perspectives

Les besoins de recrutement dans ce secteur sont considérables. Le rapport Debonneuil propose de « doper la quantité et la qualité des emplois créés ». Les métiers proposés doivent être attractifs en offrant des carrières ouvertes et intéressantes. Il faut aussi organiser des systèmes de formation initiale lisibles et articulés avec des systèmes efficaces de formation professionnelle.

Par ailleurs, le rapport préconise de donner la possibilité à tous les citoyens, d'acheter ces services en bénéficiant immédiatement de la réduction de coût de 50 %.

Développement
de l'apprentissage
en Haute-Normandie

Le Conseil régional vient de signer un Contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage dans le BTP. Celui-ci prévoit la prise en charge de l'observatoire du BTP et l'amélioration des conditions de vie des apprentis : investissements informatiques, pour la restauration ainsi que pour la santé et la sécurité. Les volets pédagogie et encadrement du contrat traitent de la formation des maîtres d'apprentissage, de la prévention des situations d'échec et de la personnalisation des parcours.

Accord formation à la RATP

Un protocole d'accord sur la formation professionnelle continue à la RATP a été jugé cohérent et acceptable par notre syndicat UNSA RATP qui s'est engagé en signant ce document. Ce protocole gère, par ses grands axes politiques, une déclinaison opérationnelle représentant un budget de formation autour de 7% de la masse salariale, soit plus de 100 M€. Malgré quelques faiblesses, tel le DIF qui est uniquement une déclinaison de la loi, c'est le côté « assurance » à l'accès de tous les salariés à la formation qui prédomine dans cet accord et vaut un engagement mais pas un chèque en blanc. Comme dans tout accord, la partie la plus ardue commence maintenant. Faire en sorte qu'un suivi scrupuleux des axes forts : information, accès, qualité et efficacité de la formation soient une réalité et non plus un souhait.

Formation dans l'Hospitalière

Un décret précise les modalités d'application du droit à la formation dans la fonction publique hospitalière

La loi du 2 février 2007 introduit le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour les trois fonctions publiques. Après les décrets d'application pour les agents des FP d'Etat et territoriale, le décret pour ceux de la FP hospitalière est paru au JO du 23 août 2008.

■ **Le décret rappelle que la formation professionnelle tout au long de la vie** a pour but de favoriser le développement personnel et professionnel des agents et d'améliorer la qualité du service public hospitalier.

Un document pluriannuel d'orientation de la formation devra être élaboré par chaque établissement. Chaque agent devra se voir remettre un passeport formation. Le décret précise, outre les conditions de mise en œuvre du DIF, des périodes de professionnalisation, du bilan de compétences et de la VAE, les différents types de formation.

Leur typologie est redéfinie. Ces formations ont principalement pour

LES MODALITÉS DU DIF SONT PRÉCISÉES

objet l'adaptation immédiate, l'adaptation à l'évolution prévisible des emplois, le développement et l'acquisition de connaissances et de compétences.

■ **Le DIF bénéficie à tous les agents** ainsi qu'aux personnes embauchées en contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir ou contrat initiative emploi. Sa durée est de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures. Elle est calculée au prorata, pour les périodes à temps partiel.

Les formations peuvent adapter les agents aux évolutions de leurs emplois,

leur permettre de réaliser des bilans de compétences ou une VAE, de préparer un examen. Le temps de formation, accompli hors temps de travail, donne droit à une allocation d'un montant égal à 50 % du traitement horaire.

Les agents, en accord avec leur direction, peuvent anticiper leurs droits, jusqu'à 120 heures. En cas de rupture avant le terme de l'engagement, l'agent devra rembourser les frais de formation au prorata du temps de service restant à accomplir.

Le DIF est transférable en cas de changement d'établissement hospitalier ou d'employeur public.

Tout ceci n'est que la reprise de la loi.

■ **Les périodes de professionnalisation**, d'une durée maximum de 6 mois, ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques,

de favoriser leur accès à des emplois exigeants des compétences nouvelles ou à des activités

différentes. Elles sont ouvertes à l'initiative de l'établissement ou à la demande de l'agent. Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative de l'agent dans le cadre du DIF, soit de l'établissement, après accord écrit de l'agent, dans la limite de 50 heures par an.

Les agents peuvent aussi bénéficier d'actions de formation en vue d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Pour suivre ces dernières, ils peuvent prétendre à un congé ne pouvant excéder 24 heures du temps de travail. **FB**



L'UNSA publie ces 10 fiches pour conseiller ses militants et militantes investis dans la négociation triennale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

www.unsa.org



Vous pouvez vous procurer ces fiches sur le site internet de l'UNSA, rubrique Formation tout au long de la vie, onglet publications et documentation.

Dossier réalisé avec la participation de CE Services et ORSEU-Explicite