

Sommaire

Page 2

Projet de crédits d'apprentissage pour la formation

Contrats aidés

Page 3

Des certifications plus lisibles

Les modalités d'enregistrement des certifications au RNCP

Page 4

La formation dans la territoriale

Apprentissage

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

Orientation, l'indispensable boussole

La question de l'orientation, des jeunes ou des adultes, a donné lieu à de multiples colloques et rapports aux conclusions trop souvent restées lettre morte. Le schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle des jeunes, présenté par Pierre Lunel, offre l'occasion de rappeler le point de vue de l'UNSA sur ce sujet.

Nombres de mesures proposées par le délégué interministériel à l'orientation sont compatibles avec nos revendications : la généralisation de la « découverte professionnelle » pour les collégiens, le développement des formations en alternance pour les lycéens et les étudiants, la création de comités universités-entreprises. Toutes ces mesures participent à mieux connaître la réalité des métiers, les parcours qui y conduisent, les compétences permettant d'accéder à l'emploi, favorisant ainsi l'information et l'orientation. D'autres mesures relatives à l'organisation interne de l'Education font débat, tout autant que le degré d'implication réelle des entreprises dans l'ensemble du processus.

Auditionnée lors de l'élaboration du schéma national, l'UNSA a mis l'accent sur la contribution des partenaires sociaux, particulièrement en matière de prospective des métiers, des emplois et des qualifications. La consultation des CCREFP est une première étape. Nous avons demandé la création auprès du mi-

nistre de l'Education d'une commission emploi-formation, lieu de concertation entre les acteurs concernés et de confrontation entre les impératifs éducatifs et les exigences du monde du travail. Nos propositions ne se limitent pas aux jeunes et à leur insertion mais inscrivent l'orientation dans le processus de formation tout au long de la vie. S'orienter peut être nécessaire à tout âge pour bâtir un projet de progression ou de réorientation professionnelle.

Trouver un juste équilibre entre les aspirations individuelles et les besoins économiques, tel est l'enjeu de l'orientation. Des CIO aux missions locales pour les jeunes, de l'ANPE aux OPACIF pour les adultes, sans compter la multiplication des sites d'information en ligne, l'offre de service est pléthorique et insuffisamment coordonnée. De quoi perdre le nord pour les moins familiers avec le monde de la formation.

Il y a donc urgence à proposer une politique pour l'orientation, cohérente et évaluée. Pour plus d'efficacité, sa mise en oeuvre doit se faire au plus près des personnes, pour les accompagner et des territoires, pour contribuer à l'emploi. Cette question d'intérêt général a conduit le Comité de coordination, devenu Conseil national de la formation, à proposer un véritable service public régional d'accueil, d'information et d'orientation. La construction de cette boussole est toujours d'actualité.

Projet de crédits d'apprentissage pour la formation

L'UNSA approuve les objectifs qui soutiennent le projet européen ECVET mais demande les clarifications nécessaires pour sa réussite

Dans le cadre de la consultation européenne sur le projet de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnel (ECVET), l'UNSA a remis un avis au gouvernement. L'essentiel de nos remarques est résumé ci-après.

Un large accord de principe

La mobilité des travailleurs est inscrite dans les textes fondateurs de l'Union Européenne comme une liberté fondamentale. Elle suppose une réelle reconnaissance de leurs qualifications dans une très grande diversité de systèmes. L'ECVET vise à décrire les certifications en unités d'acquis d'apprentissage pour les rendre transférables et capitalisables. L'UNSA est favorable à ce principe. Tout ce qui rend les différents systèmes en place plus lisibles, mieux comparables et donc mieux reconnaissables est à soutenir. Les

Etats volontaires adopteront un cadre méthodologique commun dans lequel ils inscriront leurs systèmes de formation et de certification. Ceci facilitera la transparence, la confiance et la reconnaissance mutuelle. Les apprentissages professionnels réalisés dans des cadres différents pourront être validés dans des systèmes de certification tout aussi différents. Cette reconnaissance devra aussi jouer à l'intérieur d'un même pays pour des apprentissages réalisés dans des systèmes de formation différents. L'ECVET devra par ailleurs s'intégrer dans le dispositif en cours de réalisation du Cadre européen des certifications (CEQ).

Améliorer la lisibilité

L'UNSA veut plus de lisibilité d'ECVET pour les travailleurs, afin qu'ils puissent l'utiliser pour améliorer leurs qualifications et leurs ca-

pacités de mobilité. ECVET soutend d'accepter la légitimité de l'autorité choisie par le pays pour la définition des unités d'apprentissage qui devra s'accompagner d'une explication de la conception qu'il a de la formation à un métier, des apprentissages l'y préparant et des certifications l'y conduisant. C'est à ce prix que s'établira la confiance entre les systèmes. L'affectation de points de crédit rendra plus appréhendable par les individus les acquis de mobilité de système à système, mais la certification exigera bien la totalité des points et non une moyenne. L'articulation entre la certification, le nombre d'unités et de points de crédits attribués doit être clairement identifiable par le candidat, pour les unités qu'il possède au départ, mais aussi sur celles qu'il va acquérir en mobilité. L'ECVET doit être aussi un outil de mobilité de système à système dans un même pays, il n'est pas un mode de certification. Il ne doit pas être confondu avec la VAE, même si elle peut être utilisée dans le cadre d'ECVET comme un outil de validation d'unités acquises par l'expérience. Il faudra aussi articuler ECVET et ECTS, le dispositif de l'enseignement supérieur, notamment pour les certifications professionnelles (BTS, Licence Pro...) et clarifier l'attribution des points crédits dans un système et dans l'autre.

Contrats aidés

Un rapport de la Cour des comptes pointe l'inégale efficacité des différents types de contrats aidés

En 2005, ces dispositifs ont représenté un coût de 5,6 Md € pour 1,2 M d'emplois marchands, 330 000 non marchands et 260 000 stagiaires de la formation professionnelle.

Eclatement et instabilité

Le panorama des aides aux employeurs reste marqué par l'éclatement et l'instabilité : six modifications depuis la mise en œuvre du plan de cohésion sociale, le 1^{er} mai 2005. Selon le rapport, les contrats aidés non marchands ont un impact plus immédiat et plus direct sur la résorption du chômage mais il faut relativiser en fonction du retour plus lent de leurs bénéficiaires à l'emploi non aidé. Le contrat initiative emploi (CIE), destiné au secteur marchand, apparaît comme un outil efficace de réinsertion dans un emploi durable non aidé pour les bénéficiaires.

Quant aux contrats en alternance, la Cour constate qu'ils offrent un meilleur accès à l'emploi non aidé.

Préconisations de la Cour

La Cour propose plusieurs mesures pour améliorer l'efficacité des contrats aidés : réduire les effets d'aubaine de certains contrats, réaliser une étude d'impact avant de modifier les aides à l'emploi afin d'éviter la concurrence, renforcer les démarches d'évaluation. Elle propose aussi une simplification des mesures avec un ou deux contrats par grandes catégories d'objectifs : alternance, accès à l'emploi, insertion sociale. La construction de parcours qualifiant doit être favorisée par le passage en contrat aidé, en utilisant la VAE. Enfin, pour la Cour, la coordination locale entre les acteurs de la politique de l'emploi doit être opérationnelle.

Une démarche expérimentale

Pour l'UNSA, il conviendra de privilégier une approche pragmatique et expérimentale d'ECVET en ciblant des secteurs d'activités de deux pays aux systèmes assez proches, certains champs professionnels déjà mieux structurés en termes de formation et de certifications se prêtant plus facilement à l'expérience. On pourra aussi utilement expérimenter entre des dispositifs de formation qui ont déjà mis en place des collaborations transnationales.

Cet outil ambitieux et complexe ne sera pas facile à mettre en place. La Commission Européenne devra accompagner les Etats volontaires.

Des certifications plus lisibles

La construction du Répertoire national des certifications professionnelles rend plus lisible le lien entre diplôme et emploi, contribuant ainsi au développement de la VAE

Sous la conduite de son président Georges Asseraf, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a franchi une étape décisive dans sa mission d'information confiée par le législateur. Le rapport d'activité 2006, adressé au Premier ministre, précise que 96% des certifications, hors enseignement supérieur, figurent au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Membre de la CNCP, l'UNSA a contribué à cette plus grande lisibilité de l'offre de certification.

Plus de 4 000 certifications au RNCP

En décembre 2006, le RNCP comprenait 4118 «fiches-répertoire» décrivant les certifications, leur lien avec l'emploi et précisant les formations y conduisant dont la VAE. Parmi les certifications enregistrées fin 2006 au RNCP, 1434 soit 35% l'ont été selon la procédure « sur demande ». Les enregistrements « de droit » représentent un total de 2684 titres ou diplômes.

Certifications enregistrées au RNCP (2006)

Enregistrement sur demande	1434
Education nationale	667
Agriculture	202
Emploi	293
Enseignement supérieur	1066
Santé	3
Jeunesse et sports	142
Action sociale	14
CNAM	28
Titres d'ingénieurs	269

Si la place des certificats de qualification professionnelle reste assez modeste dans le RNCP, c'est que peu de branches ont souhaité les faire enregistrer. A ce jour, sept CQP figurent au Répertoire.

Avec plus de 12 000 titres et diplômes, l'offre de l'enseignement supérieur est un des enjeux de la construction du RNCP. Face au nombre et

à la diversité, il ne faut pas perdre de vue une des missions de la CNCP : identifier la cible professionnelle de chaque certification.

Fin 2006, les trois quarts des licences professionnelles étaient enregistrées au Répertoire et le recueil des données pour les Masters et Licences sera engagé en 2007.

Enseignement supérieur

Une procédure spécifique a été mise en place avec la direction du ministère, la Conférence des Présidents d'Université et les promoteurs du processus de Bologne (LMD). Selon une approche nouvelle pour nombre d'universitaires, il s'agira d'élaborer, à partir de finalités professionnelles et de résultats d'apprentissage, une fiche répertoire par diplôme.

D'autre part, un effort particulier

sera fait en 2007 pour les titres d'ingénieurs et un soutien méthodologique sera fourni aux grandes écoles qui souhaitent un enregistrement de leurs titres au RNCP.

VAE et autres chantiers

La CNCP a rendu plus contraignantes les obligations pour les certificateurs rétroactifs à la VAE. A compter du 1^{er} janvier 2007, toute demande d'enregistrement au RNCP doit préciser les procédures et modalités de mise en œuvre de la VAE.

La CNCP a relancé l'élaboration d'une nouvelle nomenclature des niveaux de formation. Elle s'est prononcée sur le Cadre européen des certifications et sur le projet ECVET relatif aux crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnel.

Les modalités d'enregistrement des certifications au RNCP

Confiée à la CNCP par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'élaboration du Répertoire national des certifications professionnelles prévoit deux modes d'enregistrement concernant trois types de certifications :

-Un mode d'enregistrement « de droit » permet de recenser les diplômes et les titres conçus dans le cadre d'instances consultatives composées de représentants de l'Etat et de partenaires sociaux. Les ministères chargés de l'éducation, de l'emploi, de l'action sociale, de la santé, de la culture, de la jeunesse et des sports, de l'agriculture, alimentent directement le RNCP et mettent en ligne les « fiches-répertoire » décrivant les certifications.

-Un mode d'enregistrement « sur demande » concerne les ministères n'ayant pas d'instances consultatives, les institutions et les organismes publics, consulaires ou privés. La CNCP instruit la demande, après avis du CCREFP si elle émane du niveau régional et se prononce sur l'opportunité de l'enregistrement au RNCP. Sont aussi concernés par cette procédure les CQP. Après publication de l'arrêté la fiche répertoire est mise en ligne.

Le RNCP devrait recenser 15 000 certifications dont 12 000 pour l'enseignement supérieur. Près de 90% de cet ensemble devront être enregistrés de droit. Fin 2006, plus de 4100 « fiches-répertoire » étaient réalisées, dont un millier pour l'enseignement supérieur et 3644 d'entre elles étaient consultables en ligne sur le site : www.cncp.gouv.fr.

Ainsi construit, le répertoire national met à la disposition du public, des institutions et des entreprises, une information constamment à jour sur les certifications avec un classement par domaine d'activité et par niveau.

Enfin, le Répertoire national mentionne les correspondances entre les certifications, indique le nombre annuel de certifiés ainsi que les conditions particulières d'obtention du titre ou du diplôme.

La formation dans la territoriale

La loi ouvre le DIF dans la fonction publique territoriale et rend obligatoire la formation initiale d'intégration

La loi du 19 février 2007, publiée au JO du 21 février 2007, concerne les changements des dispositifs de formation initiale et de formation continue pour les 1,7 million d'agents territoriaux. Comme toute loi, son application nécessite des décrets à paraître.

Courant 2007, une vingtaine de décrets en application directe et autant de statutaires sont prévus. Ils porteront sur la formation des agents et les relations entre les centres de gestion et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), avec un recentrage de celui-ci sur son activité de formation.

Un livret individuel de formation est créé pour chaque agent ayant un emploi permanent, il retrace l'historique des actions suivies par chacun.

La formation des agents en 5 thèmes

L'article premier de la loi modifie les dispositions précédentes du 12 juillet 1984 et décline la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la territoriale selon les cinq thèmes suivants : la formation d'intégration et de professionnalisation définie par des statuts particuliers ; la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ; la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ; la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ; les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

La professionnalisation obligatoire

Jusqu'à présent, les fonctionnaires territoriaux les moins qualifiés (catégorie C) qui représentent plus de 75% des effectifs, n'avaient pas obligation à être formés. Désormais, dans le cadre de l'article premier de la loi, la formation d'intégration et de professionnalisation des agents est obligatoire. Elle est réalisée

dans le cadre des actions favorisant l'incorporation dans la fonction publique et des actions de professionnalisation dispensées dans la carrière ou lors de changement de responsabilités.

La durée de la formation sera modulable suivant l'expérience professionnelle de l'agent, ses formations internes déjà effectuées et des bilans de compétences établis dans sa carrière. Les agents pourront être également dispensés d'une partie de la formation nécessaire à l'accès à un grade, corps ou cadre d'emploi, et cela exclusivement à leur demande s'ils font valoir un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou une reconnaissance de leur expérience professionnelle. Pour cela, les statuts de la fonction publique territoriale font maintenant référence au congé pour bilan de compétences et au congé pour VAE.

Le DIF, initiative limitée pour les agents

Le droit individuel à la formation, d'une durée de vingt heures par an (calculé au prorata du temps de travail), capitalisable sur six ans et plafonné à 120 heures, est mis en place pour tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent. Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent avec accord de l'autorité territoriale. Les formations doivent être inscrites au plan de formation prévu à l'article 7 de la loi et relever de la formation continue de perfectionnement ou de formations préparant aux concours ou examens professionnels. L'autorité territoriale statue, après avis du CTP, dans quelles conditions peut s'exercer le DIF, tout ou partie sur le temps de travail.

Si le DIF s'effectue hors temps de travail, une allocation de formation est attribuée et les frais de formation pris en charge. Dans le cas d'un désaccord sur la formation à suivre deux années de suite, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

Apprentissage

Nouveau contrat et précisions sur les rémunérations

Le décret du 26 juillet 2006 a confié l'enregistrement des contrats d'apprentissage aux chambres consulaires. Un arrêté de janvier 2007 définit le nouveau contrat type. Le formulaire CERFA sert de support unique au contrat de travail conclu entre l'apprenti et l'employeur et à la déclaration de l'employeur.

Contrat type

Le contrat doit être accompagné d'un certain nombre de pièces : des titres ou diplômes du maître d'apprentissage et des justificatifs de son expérience ou de l'avis du recteur ou du directeur régional de l'agriculture (DRAF), lorsqu'il ne les a pas ; de la décision du recteur ou du DRAF de réduire ou d'allonger le contrat, de fixer le début du contrat hors période légale ; de l'autorisation de l'inspection du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ; de la fiche médicale d'aptitude. Pour l'apprenti junior de moins de 16 ans, l'autorisation d'entrer en apprentissage devra être délivrée par le proviseur ou le directeur de CFA.

Modalités de rémunération

La loi de cohésion sociale stipule que la rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat. L'administration précise les modalités.

La rémunération varie en fonction de l'année d'exécution, sur la base d'un pourcentage du SMIC, 25 à 78 %. Le passage d'un niveau à l'autre s'effectue à l'issue de chaque année. Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour ceux de 16 à 17 ans.

Le jeune concluant plusieurs contrats d'apprentissage successifs bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année du précédent contrat.