

Sommaire

Page 2

Déficit de contrôle dans la formation

Bilan de l'alternance pour 2006

Page 3

Diversité de la formation continue en Europe

L'effort de formation des entreprises a diminué entre 2000 et 2005

Page 4

Contrats d'objectifs et de moyens

Exit l'apprentissage junior, voici le DIMA

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, Christine Savantré,
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

Compétences et productivité, un juste retour pour les salariés

Compétences et productivité, tel était l'un des thèmes de la 97^{ème} Conférence Internationale du Travail. Les conclusions qui ont été adoptées mettent l'accent sur le rôle important que joue le développement des compétences des travailleurs pour stimuler la productivité du travail et la croissance de l'emploi. D'où la nécessité d'une stratégie de développement fondée sur l'accès à une éducation et à une formation de qualité permettant d'engendrer un cercle vertueux entre compétences, innovation, recherche, compétitivité, croissance, emploi plus nombreux, de meilleure qualité et cohésion sociale.

Le développement des compétences ne se décrète pas. Il prend sa source dans l'éducation et la formation. L'égalité d'accès à la formation initiale, la maîtrise des connaissances de base, une formation professionnelle, un enseignement supérieur et une orientation favorisant des opportunités d'emploi durable sont des facteurs déterminants. C'est sur ces bases que la formation tout au long de la vie permettra aux salariés de s'adapter aux changements technologiques et organisationnels et d'accéder à des qualifications plus élevées et à de nouveaux métiers.

Le développement des compétences n'est pas le seul facteur pour améliorer la productivité. Les modes de production de biens ou de services, les organisations du travail, la com-

pétence collective de l'entreprise y participent tout autant que les politiques publiques. Celles-ci doivent contribuer à créer un environnement économique et social favorable en investissant dans l'éducation, la formation, la recherche, en conduisant des politiques actives de l'emploi et en garantissant des normes sociales de haut niveau en matière de travail, de santé et de sécurité.

L'amélioration de la productivité ne peut être une fin en soit, mais un moyen pour améliorer la vie des salariés et la durabilité des entreprises. Un juste partage des gains de productivité résultant du développement des compétences est indispensable dans toute société humaine souhaitant faire avancer de pair le développement économique et le progrès social. Si en Europe, les aspects sociaux de la stratégie de Lisbonne, adoptée en 2000, ne sont aujourd'hui pas atteints, c'est bien parce que les gouvernements ont trop sacrifié aux demandes économiques à court terme.

Ces conclusions, auxquelles l'UNSA a contribué, préconisent un juste retour de l'accroissement de la productivité pour les salariés. Cela doit se traduire, par de meilleures conditions de travail et de rémunération, le respect des droits, une protection sociale améliorée, un accès à la formation continue favorisant l'adaptabilité au changement ainsi que des perspectives de promotion professionnelle et sociale.

Déficit de contrôle dans la formation

D'après la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, seulement 1,5 % des dépenses de formation continue fait l'objet d'un contrôle

L'Etat assure au niveau de la formation professionnelle un rôle de coordination et d'orientations générales via un cadre législatif, en dehors des prérogatives des partenaires sociaux et des Conseils régionaux. Il a aussi le devoir de remplir sa fonction régalienne de contrôle. Plusieurs rapports d'enquête et d'audits, (IGF, IGAS, IGA) relèvent la faiblesse du contrôle de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle.

Les insuffisances pointées

La Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans son dernier rapport sur « le contrôle de la formation professionnelle en 2005 et 2006 » tente d'y voir plus clair. Ce texte traite de l'activité du contrôle de la FP, de la collecte de la taxe d'apprentissage et des actions cofinancées par le fond social

européen (FSE). La loi précise que le « contrôle administratif et financier des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques ». Les structures à inspecter sont au nombre de 155 234 pour une masse financière de près de 26 Milliards d'euros sur 2006. Même si l'on exclut le contrôle global et que l'on se contente du contrôle partiel ou ciblé, les 153 agents (temps plein) dédiés à cette tâche semblent bien esseulés, surtout si l'on constate que 140 d'entre eux sont en région et seulement 13 en central.

La Cour des comptes et les différentes inspections générales ont d'ailleurs souligné « la faiblesse des effectifs des services ». Ces contrôles ne sont pas à simple but financier. Il s'agit aussi de vérifier l'adéquation des moyens mis en œuvre aux fins supposées, de contribuer à l'évaluation de la réalité et de la qualité des

processus de formation. Le rapport montre, malgré « les incontestables progrès en termes de méthodologie comme de réglementation, l'effectivité régulatrice du contrôle de l'Etat demeure partielle ». Comment effectuer cette mission de contrôle et d'évaluation à bien, lorsque seulement 35% du temps des agents est consacré à cette fonction. La fonction juridique absorbe 40% de leur temps, la fonction d'information 15% et celle du pilotage 10%.

Lorsque l'on regarde de plus près la fonction de contrôle, ceux du FSE, obligatoires au niveau de l'Europe, représentent 90% des opérations réalisées. Il ne reste plus, pour les contrôles prévus par le code du travail que 10% donc 3,5% du temps global de toute l'activité sur l'année.

Cet état de fait amène sur 2005 et 2006 à un total d'assiette contrôlée au niveau national hors FSE de 750 M€. Pour les services régionaux de contrôle (SRC), sur ces deux mêmes années, l'assiette contrôlée est à presque 6 milliards d'euros mais pour moins de 1% des structures.

Bilan de l'alternance pour 2006

De plus en plus d'entrées dans les dispositifs en vigueur

La DARES fait le point sur les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation enregistrés par les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour 2006.

Le contrat d'apprentissage

On note les entrées en hausse de 5% dans le secteur marchand avec 277 000 nouveaux contrats. Ils sont principalement dans le secteur tertiaire 54,5% puis dans la construction 23%, l'industrie 20,5% et l'agriculture 2%. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 80% des embauches. Pour le secteur public, 5800 jeunes sont entrés dans ce dispositif soit une hausse de 30%. Les communes sont le principal employeur avec plus de 57% des contrats. Les bénéficiaires dans le secteur marchand sont en majorité des hommes à 68%. La durée des contrats

continue à diminuer : 56% ont une durée égale ou supérieure à deux ans contre 63% il y a cinq ans. A ce jour, 23% ont une durée de 13 à 23 mois.

Le contrat de professionnalisation

En 2006, la DDTEFP a enregistré avec un chiffre de 144 000 une augmentation de 50% des contrats, par rapport à octobre 2004 et fin 2005, (date de la création de ce dispositif). Le secteur tertiaire est le principal utilisateur avec 76,7% des contrats enregistrés. Vient l'industrie avec 12,9%, la construction avec 9,7%, l'agriculture avec 0,8%. Les CDD représentent 84% des nouveaux contrats. Les 16% de CDI s'adressent à un public plus qualifié ou à des nouveaux demandeurs d'emploi. La durée de l'action de formation représente en moyenne 29% de la durée d'un CDD et 34% d'un CDI.

Les organismes de formation épinglés

Le taux d'accès des salariés à la formation augmente de 7,6% entre 2003 et 2006 pour atteindre 42,8%. La participation des entreprises de plus de dix salariés augmente de 0,5% avec des disparités énormes, 2% des dépenses émanent des entreprises de 10 à 19 salariés contre 37,5% pour celles qui en ont plus de 2 000.

Les formations de courte durée sont souvent insuffisamment justifiées. La masse financière des OPCA et OCTA est en augmentation mais seuls les plus gros OPCA proposent un service de proximité.

Pour les organismes de formation, l'absence de comptabilité séparée en cas de multi activités et les défauts de justificatifs financiers ou pédagogiques sont pointés ainsi que les phénomènes de charlatanisme ou de dérives sectaires, certes minoritaires mais préoccupantes.

Diversité de la formation continue en Europe

L'engagement des entreprises dans la formation professionnelle, n'est pas pour autant facteur de qualification pour les salariés

Une récente étude (avril 2008) du Céreq, bâtie sur l'enquête CVTS (Continuing vocational training survey), coordonnée par Eurostat, analyse des données qui permettent de différencier les pays de l'UE selon l'intensité du recours aux pratiques de formation professionnelle dans les entreprises. À partir de trois indicateurs (taux d'entreprises formatrices, taux d'accès des salariés et nombre d'heures moyen qu'un salarié peut prétendre à effectuer sur une année), la combinaison des trois permet de distinguer quatre groupes.

Le recours à la formation très variable

Les entreprises françaises, suédoises, luxembourgeoises et tchèques ont des comportements très proches. Très actives en matière de formation, 74% des entreprises françaises déclarent avoir formé au moins un salarié en 2005. Toutefois, elles sont plus nombreuses à recourir aux cours et stages (71%) qu'aux autres formes de formation (44%), telle la formation en situation de travail, qui constitue une particularité française. En Autriche, Allemagne, Danemark, Estonie, Norvège, Pays Bas et au Royaume-Uni, les taux d'accès aux stages et aux cours sont plus faibles. En revanche, le recours aux autres formes de formation est plus important que partout ailleurs, notamment au Royaume-Uni et en Norvège. Pour l'Espagne, le Portugal, la Belgique, la Slovaquie et Malte, la propension d'entreprises formatrices est la plus faible. Enfin, la Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie, la Pologne, la Lituanie sont les pays où les entreprises utilisent le moins la formation et où le nombre d'heures qu'un salarié peut espérer effectuer était de moins de 5 heures en 2005.

L'impact de la taille de l'entreprise

Ce sont dans les entreprises d'au moins 250 salariés où l'effort est le plus conséquent. Ce constat vaut

quel que soit le pays. En outre, les plus forts écarts sont dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, par exemple, l'écart varie de 73 points pour les petites entreprises, de 16% en Grèce à 89% au Royaume-Uni, alors qu'il ne fluctue que de 39 points pour les grandes.

Les clivages entre pays semblent être le fruit de pratiques différenciées des petites et moyennes structures.

Chez les britanniques, la faiblesse de la formation initiale explique sans doute un recours plus important à la formation quelle que soit la taille de l'entreprise.

Quant à la Norvège, cette particularité s'explique d'une part par le fait que l'initiative de la formation est partagée et d'autre part que les grandes entreprises sont amenées à coo-

pérer avec les TPE et PME, ce qui tendrait à unifier les pratiques.

Formation peu qualifiante

La tendance semble être à une homogénéisation des comportements des entreprises quant à la formation. Pour autant, les formations financées par les entreprises sont généralement brèves et débouchent rarement sur l'obtention de titres ou de diplômes. Par exemple, le système français montre que la frontière entre l'âge des études et celui de l'activité est la plus nette de l'Europe. Paradoxalement, les entreprises françaises sont celles qui s'impliquent le plus dans la formation de leur personnel, mais en revanche, la France se place en dernière position de l'UE pour la formation des adultes visant une certification.

L'effort de formation des entreprises a diminué entre 2000 et 2005

D'après la DARES, les dépenses de formation des entreprises ont chuté de 3,16 % de la masse salariale en 2000 à 2,84 % en 2005.

Un bilan à relativiser

Si le budget de formation des entreprises s'est réduit depuis 2000, ce bilan est selon la DARES à nuancer en fonction de plusieurs paramètres : activité de l'entreprise, gestion des ressources humaines et situation économique. Certes, les dépenses liées à la formation ont baissé depuis la fin des années 1990. Ces résultats sont en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, les entreprises de plus de 1000 salariés ont baissé leur taux de participation trois fois plus souvent que les entreprises de moins de 100 salariés. Par ailleurs, l'effort de formation est très fluctuant selon le secteur économique. Il s'est accru dans les services à la personne, secteur peu formateur et employant beaucoup de salariés peu ou pas qualifiés, et a, en revanche, diminué nettement dans les industries de haute technologie. Les écarts s'expliquent aussi par les politiques de ressources humaines. Le développement d'une démarche centrée sur la gestion et le développement des compétences a pour effet d'augmenter l'effort de formation.

Relancer l'effort de la formation par la négociation collective

La formation professionnelle continue est un thème de plus en plus présent dans les discussions collectives. Encouragée par la loi du 4 mai 2004, les négociations relatives à la formation semblent avoir trouvé un second souffle. Au niveau de l'entreprise, la négociation sur la formation s'est intensifiée mais dans une moindre mesure : 29% ont conclu un plan annuel de formation. Cette relance de la négociation sur la formation est une bonne nouvelle pour les salariés. L'enquête pointe qu'il existe une demande forte des salariés qui n'est pas satisfaite.

Contrats d'objectifs et de moyens

Outils de développement de l'apprentissage, les COM manquent de clarté et d'efficacité

La loi du 18 janvier 2005, dite loi Borloo, stipule que le gouvernement réalise chaque année un rapport destiné au parlement, relatif à l'exécution des COM. Celui-ci doit permettre de recenser et d'analyser les actions destinées à développer l'apprentissage, constituant ainsi un outil de pilotage pour les acteurs.

Engagements réciproques

La loi Borloo préconisait le développement et la modernisation de l'apprentissage. Pour ce faire, elle prévoyait la mobilisation de moyens supplémentaires en instituant le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) et les contrats d'objectifs et de moyens (COM).

La loi offre à l'Etat et aux conseils régionaux la possibilité de conclure des COM afin d'atteindre l'objectif fixé par le plan de cohésion sociale, 500 000 apprentis pour l'année 2009. Ce plan a permis de passer de 360 000 apprentis, en fin d'année 2004, à 410 000, fin 2006. L'Etat et les régions signataires s'engagent à respecter des engagements réciproques : adapter l'offre qualitative et quantitative de formation au regard des perspectives d'emploi des différents secteurs, améliorer la qualité des formations et valoriser la condition matérielle des apprentis.

Programmation 2006

Les COM sont, en principe, plurianuels et couvrent la durée du plan de cohésion sociale, 2005/2009. Ils font l'objet de déclinaisons annuelles afin d'actualiser la programmation opérationnelle et financière du plan, en respectant l'annualité budgétaire. Vingt-deux régions, signataires d'un COM en 2005, ont ainsi conclu un avenant à leur contrat en 2006. Les 26 régions visent un objectif de 486 000 apprentis en 2009, légèrement inférieur à l'objectif du plan. Comme le prévoit la loi, les COM ont connu quelques déclinaisons sectorielles, avec les branches de

la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics, par exemple. Mais les branches peuvent aussi être associées aux COM, sans pour autant être signataires.

L'ensemble des contrats prévoit la mise en place d'un comité de pilotage chargé d'établir et de suivre sa mise en œuvre et 15 régions se sont engagées à présenter un bilan d'exécution de celui-ci.

Exécution annuelle

De manière générale, les bilans retracent plus ou moins précisément, les actions mises en œuvre au cours de l'année. Certaines actions programmées n'ont pas été exécutées, illustrant le décalage entre programmation et exécution.

Quelques objectifs et actions phares apparaissent. Dans dix régions, 257 formations supplémentaires, de niveaux IV et V, ont été ouvertes à la rentrée 2006. La rénovation des locaux des Centres de formation pour adultes (CFA) et les ouvertures de formation, génèrent le plus d'engagements de crédits, au titre des COM, en 2006. L'amélioration de la qualité de la formation est visée par toutes les régions, au travers de « chartes qualité », de formation de formateur, de l'amélioration du lien apprenti/CFA/entreprise. L'amélioration des conditions de vie des apprentis a aussi été prévue par la plupart des régions.

En 2006, les contrats d'objectifs et de moyens ont bénéficié en provenance de l'Etat, via le FNDMA, de près de 200 M€, les régions versant à hauteur de 150 M€ et les autres financeurs 20 M€.

En conclusion, le rapport regrette l'absence de bilans financiers uniformes émanant des régions. Cela ne permet pas toujours de distinguer l'origine des crédits, entre participation du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage et des régions. Le suivi de l'exécution financière de chaque action empêche une vision globale des montants consacrés à celles-ci.

Exit l'apprentissage junior, voici le DIMA

Lors de la campagne présidentielle, le candidat Sarkozy avait annoncé une rupture en matière de traitement de la difficulté scolaire. Il était alors affirmé que l'avenir d'un jeune ne devait pas être déterminé par des choix faits trop précocement. L'apprentissage junior avait donc été suspendu et est en cours d'abrogation. Dans la circulaire de préparation pour la rentrée 2008, du ministère de l'Education nationale, nous découvrons qu'un nouveau dispositif d'initiation aux métiers par alternance, DIMA, sera mis en place. Il reprend les principes de l'apprentissage junior, sous une forme quelque peu modifiée. Le DIMA permettra aux collégiens volontaires, âgés de 15 ans, de découvrir un ou plusieurs métiers, par une formation en alternance d'une année scolaire, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences. Ce dispositif pourra être ouvert dans les LP ou les centres de formation d'apprentis. Il se substituera à l'apprentissage junior et aux classes préparatoires à l'apprentissage.

Les régions non consultées

L'association des régions de France (ARF), quant à elle, s'étonne que la circulaire de rentrée de Xavier Darcos, réinventée, sans concertation avec les Conseils régionaux, un dispositif de pré-apprentissage, DIMA, après l'échec de l'apprentissage junior. Elle réaffirme, et l'UNSA approuve, qu'il est de la responsabilité du service public national d'éducation, de prendre en charge la scolarité des jeunes, jusqu'à l'âge légal de l'obligation scolaire. Les élèves en difficulté doivent trouver, au sein de l'école, les moyens d'un réel accompagnement et d'un réel suivi. Par ailleurs, l'ARF se félicite de la disparition de l'apprentissage junior.