

## **E**dito

### *Une concertation tripartite*

**D**eux instances principales de concertation nationale sur les politiques de formation professionnelle coexistent à ce jour.

Le Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunit l'Etat, en ses différents ministères et les partenaires sociaux. Si le Conseil ne se réunit plus, sa Commission permanente, elle, est convoquée régulièrement.

Le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPR), quant à lui, est tripartite : il rassemble des représentants des 26 régions, des partenaires sociaux et de l'Etat.

A l'occasion de la loi relative aux responsabilités locales et de la loi Fillon sur la formation et le dialogue social, le gouvernement veut fusionner les deux instances en un seul Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'objectif est de reprendre en partie les compétences des deux instances supprimées : favoriser la concertation entre les acteurs de la formation, recueillir les avis sur la législation relative à l'apprentissage et la formation professionnelle. Nouveauté, le Conseil recevrait un rôle de contrôle régulier de l'emploi des fonds de la formation professionnelle.

Depuis l'émergence des conseils régionaux, l'UNSA milite pour un véritable tripartisme associant les trois acteurs de la formation professionnelle que sont l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. Elle est naturellement favorable à cette évolution.

Néanmoins, il ne serait être question pour l'UNSA de renoncer à la mission d'évaluation des politiques régionales de formation confiée au CCPR par la loi quinquennale de 93. Cette évaluation doit rester de compétence nationale même si elle peut être partagée avec les CCREFP récemment mis en place.

Dans l'attente de précisions, l'UNSA s'interroge sur la nomination de personnalités qualifiées et confirme son choix d'une présidence assurée par un élu pour une instance interministérielle. Enfin, elle sera attentive aux conditions dans lesquelles se fera la transition entre les anciennes instances et la nouvelle.

### *Redéfinition de l'action de formation*

*Le Comité de coordination propose d'adapter la législation à l'évolution des pratiques des acteurs de la formation*

**R**éuni en séance plénière le 14 janvier, le Comité de coordination des programmes régionaux de formation (CCPR) à composition tripartite (52 membres représentant les 26 régions, les principaux ministères et les partenaires sociaux, dont l'UNSA), a adopté à l'unanimité un rapport sur « la redéfinition de l'action de formation ».

#### *Adaptation professionnelle et promotion sociale*

Le rapport, présenté par Jean Claude Tricoche (UNSA), est le fruit des travaux conduits sur le deuxième semestre 2002 et l'année 2003 par un groupe tripartite présidé par François Traisnel (MEDEF). A travers auditions et débats, il a débattu de l'évolution des modes d'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir être, de l'état des lieux des différents outils d'apprentissage, des modes existants de validation et de justification de ces situations de formation et du statut de la personne en formation.

Dès son introduction, le rapport précise la double finalité de l'action de formation, qu'elle soit financée par les pouvoirs publics (Etat, Régions) ou par les partenaires sociaux. D'une part, elle contribue pour toute personne, à l'adaptation au poste de travail, au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi, à l'accès ou au retour à l'emploi par l'entretien des compétences et le développement de la qualification. De l'autre, elle favorise, dans le cadre de l'éducation permanente, la promotion sociale des individus.

#### *L'action de formation a changé*

Le rapport constate que l'action de formation a changé parce que les décideurs et acteurs comme les bénéficiaires incluent désormais dans le champ de la formation professionnelle l'amont (AIO, bilan de compétences, VAE..), la formation stricto sensu (modalités diversifiées de transmission des connaissances, ingénierie..) et l'aval de la formation (appui à l'insertion durable, validation...).

D'autre part, les pratiques, modalités, méthodes de transmission de connaissances théoriques et pratiques,

comme de mise en dynamique de la personne pour le développement de son employabilité, se sont fortement modularisées, individualisées et diversifiées.

L'accompagnement devient déterminant dans un processus permettant la construction de la qualification tout au long de la vie.

### *La législation doit intégrer les évolutions*

Une lecture attentive du livre IX du code du travail montre comment la définition réglementaire de l'action de formation professionnelle continue à évoluer pour tenir compte au fur et à mesure de l'évolution et de la stabilisation des pratiques et le décalage auquel on aboutit actuellement du fait des stratifications successives de réglementations.

La disjonction qui s'est progressivement installée entre les pratiques et les textes législatifs et réglementaires actuels et le manque de cohérence qui en résulte, conduisent à une difficulté de compréhension pour les acteurs.

En conséquence, le rapport propose que la législation qui définit les finalités de la formation professionnelle soit réexaminée au vu des évolutions récentes, notamment l'éducation et la formation tout au long de la vie qui sont au sein de la Stratégie européenne d'action pour l'emploi, et de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

### *Une nouvelle définition de l'action de formation*

A partir de ce diagnostic le rapport adopté par le CCPR formule une série de recommandations.

Le Comité propose, d'une part que le Livre IX du Code du Travail intègre la notion de formation tout au long de la vie et d'autre part que la définition des objectifs de la formation continue soit réactualisée pour mettre en perspective l'éducation et la formation tout au long de la vie, pour une plus grande équité de l'accès à la qualification, en rendant possible des reprises d'études par l'accès à la formation différée

Le CCPR recommande que la nouvelle définition de l'action de formation soit caractérisée notamment par l'intentionnalité des acteurs dans les objectifs qu'ils poursuivent et les résultats qu'ils en attendent, l'effectivité de la formation suivie par le bénéficiaire ainsi que l'identification et l'évaluation des résultats et de leurs effets.

Enfin, pour favoriser l'implication des bénéficiaires de la formation, le CCPR propose qu'à côté de la convention d'achat de prestation, dans le cas des actions financées sur des fonds publics, un contrat de nature pédagogique, conclu entre le prestataire et le bénéficiaire, définisse les engagements, droits et obligations de chacun. Les partenaires sociaux sont invités à examiner les conditions dans lesquelles ce contrat pourrait être mis en place pour des actions de formation qui relèvent de leurs compétences.

## *CIVIS : deux décrets sur trois*

**D**eux des trois décrets nécessaires à la mise en place des contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) vont être prochainement publiés.

Le premier précise l'allocation versée par les Conseils Régionaux aux jeunes signataires d'un contrat. Seuls ceux qui sont majeurs pourront recevoir cette allocation uniquement pendant les périodes au cours desquelles ils ne perçoivent aucun autre revenu : salaire, rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, RMI, allocation pour handicapés ou parent isolé. L'allocation, présentée comme une mesure de sécurisation financière du parcours, sera ouverte dès le jour des 18 ans, ou à la signature du contrat, pour toute sa durée qui ne pourra pas dépasser 24 mois, elle n'excédera pas 1800€.

Les Régions verseront les allocations mensuellement, en fin de mois, en fonction du nombre de jours où les jeunes auront été sans revenu, avec alors un minimum de 5€ par jour et un maximum de 300€ par mois.

Les Régions pourront suspendre, voire supprimer l'allocation en cas de non respect par le jeune de ses engagements à la signature du contrat, mais après qu'il ait pu avancer ses propres observations.

Si une convention a été signée en ce sens par la région, versement, suspension et suppression de l'allocation peuvent être faites par une commune, un département, une mission locale.

L'article 4 du décret fait obligation au jeune de déclarer lui-même chaque mois au Conseil Régional ou à la Mission Locale le cas échéant, les jours où il a bénéficié d'un revenu qui lui interdit de recevoir l'allocation, ainsi que le montant précis de celui-ci.

Le second décret portera quant à lui sur la compensation aux Régions par l'Etat : la compensation financière sera faite via un abondement des Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Pour les trois prochaines années, elle représente une somme de 79,88M€, elle table sur une attribution moyenne de 4 mois sur 24, en raison de 300€ par mois pour un volume annuel de 60 000 CIVIS volet accompagnement renforcé, et 5 000 pour les volets accompagnement dans la création et reprise d'activité non salariée. La tranche 2004 représente quelque 30% (dont 18M€ pour le volet accompagnement renforcé).

La répartition entre Régions est calculée selon 2 critères :

- pour 70% en proportion du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et d'un niveau de qualification inférieur ou égal à un diplôme de fin de second cycle ;
- pour 30% en proportion du nombre de jeunes de 16 à 25 ans dans chaque région.

Le cumul des crédits transférés pour le lancement du dispositif CIVIS à partir de 2004 s'élève globalement à 36M€ sur l'année.

# La formation continue des agents de l'Etat

*On dépense plus mais on forme moins*

« Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers ». (article 22 du statut général)

Le dernier accord cadre sur la formation continue des agents de l'Etat date de 1996 alors qu'il aurait dû être renouvelé en 1999. Et encore il n'a pas été décliné en accord ministériel dans bien des ministères. Plutôt qu'une inadaptation de la logique des accords cadre, cela démontre un blocage du dialogue social dans les administrations.

La baisse du nombre d'agents en formation est continue et en 2002 on n'a pas retrouvé le niveau atteint en 2000. Pourtant la part de la masse salariale consacrée à la formation ne cesse d'augmenter (7,4% en 2002 contre 7,1% en 2001). Cette progression est essentiellement due à l'augmentation des dépenses de formation initiale que nous demandons de déconnecter de la formation professionnelle continue.

Trois types d'actions de formation professionnelles sont prévus par décret.

## Les actions à l'initiative de l'administration :

Ce sont les formations de perfectionnement et d'adaptation aux fonctions, elles représentent toujours en 2002 la part la plus importante de la formation continue (72%) mais cependant elles sont déjà moins nombreuses qu'en 2001. La formation d'adaptation et de perfectionnement dispensée sous forme de stages représente pour les agents l'archétype de la formation continue telle qu'ils la vivent avant la préparation aux concours et loin devant les formations au développement personnel.

C'est à l'encadrement direct que revient le rôle majeur d'incitation des agents à cette forme de formation, ils ont la possibilité, lors des entretiens d'évaluation et/ou de formation, d'analyser les besoins, et ensuite d'évaluer tant l'acquisition des compétences que leur mise en œuvre effective dans le travail quotidien. Malheureusement, les actions de formations ne donnent pratiquement jamais lieu à un contrôle de compétences acquises ou à une validation qui pourrait avoir une incidence notable dans la carrière des agents.

Le passage à la LOLF (Loi organique relative aux Lois de Finance) et l'orientation vers une logique de responsabilisation et de résultats devraient engager les administrations à donner un sens et une lisibilité à la formation continue et lui permettre de remplir son rôle de promotion sociale.

## Les préparations aux concours et examens :

Ces actions représentent 17% du budget consacré à la formation continue et restent stables d'une année sur l'autre. Ces actions prennent la forme soit de cours par

correspondance et l'administration n'a qu'un regard financier, soit par cours organisés pour tout ou partie en dehors des horaires de travail.

Si 48% des agents souhaitent être plus performants dans leurs activités professionnelles, seulement 31% d'entre eux voient la formation comme un moyen d'augmenter leurs chances de promotion.

## Les actions à l'initiative du fonctionnaire

Ces formations prennent plusieurs formes :

- Le congé formation institué par décret du 13 novembre 1997 : son objectif est de permettre à des fonctionnaires qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions impliquant l'accès à un autre corps de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée. Le fonctionnaire demeure alors en activité dans son corps d'origine.

- Le bilan professionnel (arrêté du 7 janvier 1997) : après 10 ans de service effectif, l'agent peut bénéficier d'un bilan professionnel afin d'effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences de l'agent ainsi que ses aptitudes et motivations dans le cadre d'un projet professionnel et éventuellement d'un projet de formation. Ce bilan ne peut excéder trois jours (251 agents ont bénéficié d'un bilan professionnel en 2000, aucun en 2002).

Ces actions de formations représentent 11% du budget global de la formation.

## Comparaison public-privé :

Les données utilisées dans le secteur privé ne concernent que les entreprises de plus de 10 salariés. La participation financière des entreprises se situe à hauteur de 3,16% des salaires bruts contre 3,5% de la masse salariale des agents de la fonction publique de l'Etat. Cependant l'absence de comptabilité analytique dans l'administration ne permet pas une ventilation précise des sommes consacrées à la formation continue. En outre, à part le management et l'informatique, les administrations ont recours à des intervenants internes et les progrès de la formation dans l'administration ont bien souvent reposé sur l'esprit militant d'individualités gagnées à la cause de la formation continue.

## ***Journées de formation 30-31 mars 2004 à Bagnolet***

***« Après l'ANI du 20.09.03 et la Loi Fillon,  
quels nouveaux accès  
des salariés à la formation ? »***

*Inscriptions : [tricoche@unsa.org](mailto:tricoche@unsa.org)*

# Validation des acquis

## Le HCEEE planche sur la VAE

Il apparaît urgent, au vu de la multiplication des initiatives concernant la VAE et sans imposer une conception normative, de veiller à réduire certaines disparités préjudiciables à l'exercice équitable de ce nouveau droit. Le rapport d'étape du Haut Comité Education Economie Emploi avance des préconisations en la matière.

### Assurer l'égalité d'accès à la VAE.

Concernant les critères de recevabilité, il faut veiller à ce que les activités développées dans d'autres champs que professionnels, ou éloignées dans le temps, soient correctement prises en compte.

L'Etat doit s'assurer, dans le cadre des contrats de plan Etat/Région, que tous les types de public bénéficient d'une prise en charge équivalente des dépenses. Le financement des moyens humains doit aussi être prévu ainsi qu'une harmonisation des tarifications des différents certificateurs.

### La VAE élément d'un parcours d'apprentissage.

La VAE donne une visibilité sociale aux compétences acquises dans différentes situations et s'inscrit dans la démarche de professionnalisation continue des salariés. Mais le HCEEE met en garde contre l'idée que la VAE permettrait de revoir à la baisse les exigences de base de la Formation initiale. Au contraire, il souligne la nécessité d'élever le socle minimum.

La VAE répond à deux objectifs complémentaires : validation des compétences acquises dans une démarche de mobilité et développement des compétences dans une démarche de promotion professionnelle et sociale.

### Accès des moins diplômés à la VAE.

Pour ces publics, la qualité de l'accompagnement tout au long de la procédure est primordiale.

Dans les cas de restructurations industrielles, les conventions nationales Etat/branches doivent être relayées par les acteurs régionaux.

Les régions doivent être le pivot des initiatives concertées en faveur de la VAE, au travers du PRDF.

La VAE peut aussi permettre de répondre aux besoins en qualification croissants des entreprises. Si le salarié accepte d'intégrer son projet de VAE dans le cadre fixé par l'entreprise, celle-ci devrait reconnaître le titre obtenu.

### Professionnalisation des acteurs de la VAE.

Information, accompagnement ou certification nécessitent des personnels ayant acquis un savoir-faire en matière de certifications et d'évaluation des compétences. Des efforts importants de formation sont nécessaires, tant en FI des enseignants, qu'en FC pour les accompagnateurs ou pour les membres des jurys. Pour ceux-ci, le HCEEE souhaite une poursuite de la réflexion.

En conclusion, le HCEEE souhaite que la VAE ne se limite pas à n'être qu'une modalité nouvelle d'accès à un diplôme professionnel mais permette de répondre aux besoins de qualifications des entreprises et de réduire les phénomènes d'exclusion du marché du travail.

## Echos des CPC

La Commission professionnelle consultative « Autres Industries » qui regroupe les métiers de la chimie, de la plasturgie, du cuir, du textile et de l'habillement, paraît dans sa composition assez incohérente.

Ce sentiment est peut-être accentué par le fait que les sujets transversaux ne sont quasiment pas abordés et que tout le travail d'ingénierie est débattu dans les commissions nationales spécialisées où l'UNSA ne siège pas, alors qu'elle est membre de la CPC plénière.

Une fois ces considérations énoncées, le bilan quantitatif de l'année 2003 laisse apparaître la validation de 20 titres de niveaux IV et V qui ont fait l'objet d'un arrêté de spécialités. Ici, nous devons mettre en avant le bon travail d'ingénierie de l'AFPA, l'éclairage permanent qu'apporte le Ministère, la bonne cohésion du groupe et la relative assiduité de la plupart des membres de la CPC.

L'année 2004 devrait permettre l'ouverture d'une grande majorité de titres à la VAE. Cela ne pourra se faire que si nous prenons plus de temps pour aborder les sujets transversaux au travers de la mise en place de groupes de travail.

Ainsi, les réunions de la CPC ne seraient plus celles d'une chambre d'enregistrement... où l'UNSA devrait obtenir un siège plein et entier beaucoup plus confortable.

## Projet de loi Fillon : L'UNSA auditionnée

L'UNSA a rappelé le 20.01.04 au sénateur Bocandé son jugement positif sur l'ANI du 20.09.03, mais a regretté que ce projet manque à ce point d'ambition. Le texte ne reprend qu'incomplètement l'Accord et n'engage pas les Pouvoirs Publics à développer la formation tout au long de la vie.

Pour assurer l'adaptation des travailleurs comme leur promotion sociale, l'UNSA a proposé d'intituler le Livre IX du Code du Travail : « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation tout au long de la vie. »

Elle a demandé aux Pouvoirs Publics de contribuer à l'exercice du droit à la qualification tout au long de la vie, notamment dans un souci d'équité pour les personnes dont la formation initiale est insuffisante.

Elle a demandé le rétablissement de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs postes de travail.

Enfin, l'UNSA a préconisé de reporter au 1<sup>er</sup> Janvier 2005 la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Ont collaboré à ce numéro 27

Françoise BOTTIN, Michel BELLANDI,  
Bernadette MARCHENOIRE et Jean-Claude BOISSON