

## **E**dito

### *La loi du 4 mai*

**A**près décision du Conseil constitutionnel, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a été promulguée le 4 mai 2004. Elaborée sous l'égide du Ministre François Fillon, elle est signée par son successeur Jean Louis Borloo.

Cette loi refonde le système de formation professionnelle construit au début des années 1970. Comme il y a 30 ans, un accord national inter professionnel a précédé la loi. Pour l'UNSA, cette démarche du contractuel qui précède le législatif est de bonne méthode. C'est nettement préférable à 1993, lorsque le gouvernement a imposé aux partenaires sociaux sa réforme de la collecte des fonds de la formation professionnelle.

Si la loi de mai 2004 réorganise profondément le système de formation, elle est aussi le fruit d'évolutions progressives. Parmi celles-ci figure en bonne place la création du congé individuel de formation en 1984, qui a donné pour la première fois l'initiative au salarié. De même, la validation des acquis professionnels (VAP) ouverte en 1992 a bousculé le paysage de la certification pour une pleine reconnaissance de l'expérience que la loi de modernisation sociale de 2002, sur la VAE, a parachevée. Le principe du co-investissement formation, institué en 1991, a, quant à lui, préparé le terrain d'actions de formation hors temps de travail, en contre partie d'une reconnaissance diplômante.

Elément central du nouveau dispositif, le droit individuel à la formation (DIF) est l'aboutissement de ces évolutions. C'est un droit ouvert que tous les salariés peuvent utiliser à leur initiative, sous réserve d'un accord avec l'employeur, qui peut s'exercer hors du temps de travail. Au regard des défis, rapides évolutions des techniques et des organisations, la loi de mai 2004 doit permettre de répondre aux besoins d'anticipation et de développement des compétences des salariés. Encore faut-il qu'elle soit accompagnée d'une action volontariste des pouvoirs publics soutenue par des investissements conséquents. Car cette loi n'atteindra son objectif que si davantage de salariés accèdent à la formation, notamment ceux qui en ont le plus besoin.

## *Certifications professionnelles*

### *Elaboration laborieuse du répertoire national*

**I**nstitué par la loi de modernisation sociale de janvier 2002, le Répertoire national des certifications professionnelles est en cours de constitution. Près de 400 certifications sont actuellement inscrites et accessibles par internet. La réalisation de cette première étape a été laborieuse.

### *Une procédure complexe*

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué, pourrait être la devise pour l'élaboration du répertoire national.

Première simplicité complexe, il y a deux modes d'inscription des titres, diplômes et certificats dans le répertoire. Les ministères ont le droit d'inscription direct, sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux dans l'élaboration des certifications. En fait, cette consultation peut être participative, c'est le cas des Commissions professionnelles consultatives, ou tout simplement formelle. Les autres producteurs de certifications doivent soumettre leurs titres ou certificats de qualification à l'avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. Deuxième simplicité complexe, la commission est composée de plusieurs collègues, dont certains membres ne peuvent pas prendre part aux délibérations. Parmi les bizarreries on note que les chambres consulaires ont le droit de vote, alors que l'UNSA en est privée ! En fait, les demandes d'enregistrement sont examinées par une commission spécialisée à composition restreinte, la CNCP étant réduite à un rôle de chambre d'enregistrement.

### *Un début de répertoire*

Cette usine à gaz, dont le pilotage approximatif conduit à des lenteurs et à des décisions confuses, a néanmoins produit quelques résultats. Un premier bilan fait état de 127 demandes d'enregistrement traitées, dont 90 ont reçu un avis favorable. Le niveau des certifications est majoritairement post bac, 36% niveau III, 21% niveau II et 9% niveau I. Parmi les demandeurs d'inscription au répertoire arrivent largement en tête les chambres de commerce et d'industrie et les organismes de formation privés. Les autres certifications inscrites l'ont été directement, notamment par l'Education nationale. Enfin, élément essentiel pour l'information des publics intéressés, les certifications figurant au répertoire s'accompagnent d'une fiche descriptive, le tout consultable sur [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr).

# Loi Borloo du 4 mai 2004 :

## *Vers la publication des décrets d'application*

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a été publiée au J.O. du 5 mai.

Son application nécessite une bonne vingtaine de décrets simples et décrets en Conseil d'Etat. La Commission Permanente du 6 mai en a examiné une première série, le reste doit être vu à celle du 9 juin prochain. Ensuite, les circulaires viendront en préciser l'application.

Au final, de très nombreux articles du Code du Travail seront profondément remaniés.

## *Décret sur la consultation du CE*

La Loi prévoit, en son Article 17, la consultation du Comité d'Entreprise sur les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur le DIF. Le décret modifie les articles D 932-1 et 932-2 en y précisant les documents d'information à fournir au CE et y ajoutant ce qui touche à la VAE dans l'entreprise. L'UNSA regrette cependant que l'information sur les apprentis et jeunes stagiaires de lycée disparaisse.

## *Décret sur l'Allocation de formation*

Avec la loi, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le plan de formation (volet développement des compétences) et dans le DIF donnent lieu à versement d'une allocation de formation fixée à 50% de la rémunération nette de référence, que le décret précise. C'est le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 mois qui précèdent le début de la formation et du nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période. L'allocation sera versée au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la formation. Son montant ne sera pas porté sur le bulletin de salaire, mais sur un document remis au salarié au plus tard un mois après la fin de la formation.

L'UNSA constate que la base ainsi choisie, certes fidèle à l'esprit de l'accord, est la moins favorable pour les salariés : si le salaire net intègre bien le 13<sup>e</sup> mois et les primes qui ont valeur de salaire, il n'intègre pas les autres primes et gratifications qui sont importantes dans certains secteurs.

## *Décret en Conseil d'Etat sur les contrats et périodes de professionnalisation*

Le décret modifie le titre VIII du Livre IX du Code du Travail et les articles R 981-1 à -11. Il remplace, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2004, les contrats d'insertion en alternance (qualification jeunes et adultes) par ces 2 nouvelles mesures. Il en précise les conditions de mise en œuvre : procédures de validation des contrats, du financement de la formation et de l'information des OPCA et directions départementales du travail.

Dans les 2 mois qui suivent la signature du contrat, l'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur l'adéquation de la formation et du poste de travail. Les jeunes sous statut scolaire sont exclus de ces mesures.

## *Décret sur la rémunération des contrats et périodes de professionnalisation*

Le décret modifie les articles D 981-1 à 981-22. Il détermine la rémunération des bénéficiaires de ces contrats dans une fourchette de 55 à 80% du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de qualification : pas moins de 55% pour les < 21 ans et de 70% pour les > 21 ans, rémunérations portées respectivement à 65% et 80% si la qualification du salarié est au moins égale à un niveau IV professionnel (Bac Pro ou autre).

Les branches décident des forfaits servant de base aux OPCA pour prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation : en l'absence d'accord, le décret fixe la base à 9,15 euros l'heure, taux jugé trop élevé par le MEDEF qui a demandé à le ramener à 7 euros. Le décret, et l'UNSA s'en félicite vivement, organise et structure la fonction tutorale dans l'entreprise et les coûts de formation des tuteurs pris en charge par l'OPCA dans la limite d'un plafond de 40 heures payées 15,24 euros de l'heure. Le décret précise les conditions requises pour être tuteur.

## *Décret en Conseil d'Etat sur les OPCA*

Ce long décret abroge ou modifie un très grand nombre d'articles du Code du Travail : il porte sur l'augmentation de l'effort financier des entreprises, une réorganisation des procédures de mutualisation des fonds, une simplification du dispositif de péréquation et l'instauration d'un principe de transparence dans le fonctionnement des OPCA.

Le décret crée des obligations d'information. Les délégataires de gestion et de collecte des OPCA devront fournir au Conseil d'Administration un compte rendu annuel d'exécution avec relevé des comptes. La Commission Permanente a par ailleurs souhaité que le même CA ait un droit de regard sur le contenu du rapport. Les OPCA ont l'obligation d'informer les entreprises adhérentes de leurs priorités et critères de prise en charge des demandes, en motivant tout refus.

Les états statistiques et financiers réalisés chaque année par les OPCA pourront être rendus publics en partie, ainsi que les montants collectés par chacun. Tous ces éléments seront communiqués au nouveau Fonds National de Péréquation qui remplacera AGEFAL et COPACIF.

Le décret affecte et plafonne les ressources : les OPCA devront pouvoir prendre en charge les frais de formation du DIF. Les missions d'études et de recherches relatives à la formation, dans le cadre du 0,9% du plan de formation, seront désormais plafonnées par arrêté du ministère, elles ne l'étaient pas jusque là.

Les missions des OPCA sont élargies pour répondre aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF.

Le reversement de leurs excédents au nouveau Fonds National de Péréquation est organisé.

Enfin la déclaration fiscale 2483 verra son contenu évoluer pour mieux identifier les bénéficiaires du DIF. Elle sera par ailleurs simplifiée à deux pages.

# Le CIF a vingt ans Bilan et perspectives

*Le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation, a dressé un bilan de 20 ans de fonctionnement du CIF.*

Pour son vice Président, le « succès » de ce dispositif est dû à la dynamique du paritarisme, à l'implication des salariés et à la professionnalisation de ses conseillers. Le CIF, a-t-il souligné, conforté par l'ANI du 20/09/03, a néanmoins des efforts à poursuivre, notamment pour renforcer les partenariats. Une étude, portant sur la période 1984-2001, a été présentée.

## *Les bénéficiaires*

Institué par la loi de 1984 qui a défini son fonctionnement, le CIF permet à un salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification supérieure ou de changer d'activité. Il a bénéficié à 500 000 d'entre eux, sur la période. Les bénéficiaires ont, à 90%, moins de 45 ans. La catégorie employés est majoritaire, 52% et concerne essentiellement les femmes, 62%. Les structures employant moins de 50 salariés sont sur représentées, 40% des bénéficiaires. Quatre régions, quant à elles, concentrent la moitié des CIF : Ile de France, Nord-Pas de Calais, Rhône-Alpes et Bretagne.

## *Les formations*

Les actions conduisent de plus en plus à un titre ou une qualification professionnelle : 40% en 1996, 52% en 2001, les niveaux restant stables, niveau IV et plus pour 62%. Un bilan de compétences précède les formations dans un quart des cas. Bien qu'en baisse, les très longues formations restent encore majoritaires, 62% dépassent 800 heures et un tiers 1200 heures. La prise en charge est totale dans la moitié des dossiers.

## *Rôle du CIF dans le parcours professionnel*

Deux enquêtes plus qualitatives complètent l'étude. L'objectif général des demandeurs, notamment des jeunes et des moins qualifiés, est tourné vers une réorientation. Les bénéficiaires, à 80%, se déclarent satisfaits de l'amont (information, choix de l'organisme et de l'action, procédure administrative) et de son déroulement (qualité de la formation, adéquation aux besoins, suivi). Ils se déclarent aussi satisfaits de l'impact de la formation sur leur carrière professionnelle : 59% ont changé de poste, 53% d'entreprise et 46% de secteur.

Ces résultats intéressants ne doivent pas faire oublier le faible nombre de bénéficiaires du CIF par an, 33000 en 2000. En effet, en raison de l'insuffisance de possibilités de financements par les organismes de gestion du CIF, des demandes ne peuvent aboutir. La Loi du 04/05/04, prévoyant la suppression du capital de temps de formation et le maintien à 0,2% de la masse salariale pour financer le CIF, le nombre de ses bénéficiaires devrait s'accroître.

## **SIFE**

*Une meilleure insertion lorsqu'ils sont certifiants*

Une enquête, auprès de bénéficiaires de Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), sortis du dispositif en 1999, a été menée en 2002 puis 2003. Entièrement financés par l'Etat, les SIFE peuvent être collectifs - 110 000 en 2002 - s'adressant alors à des chômeurs de longue durée ou à des publics prioritaires, ou individuels - 25 000 - destinés alors à des demandeurs d'emploi, inscrits à l'ANPE depuis plus de trois mois, afin de prévenir le chômage de longue durée.

Les bénéficiaires des SIFE collectifs ont des diplômes moins élevés que ceux des SIFE individuels. Ils s'adressent en effet à des populations peu qualifiées et éloignées du marché du travail. Un tiers de ces stagiaires n'a jamais travaillé et un tiers a enchaîné chômage et emplois temporaires.

Les SIFE individuels sont davantage destinés à des DE ayant occupé pendant longtemps un emploi stable. Près de la moitié ont plus de 45 ans. Néanmoins, 20% d'entre eux n'ont jamais travaillé.

La formation a pour fonction la préparation à la réinsertion professionnelle. Un tiers des stages collectifs a des contenus généraux. La majorité des stages individuels est plus ciblée, un tiers étant des stages informatiques.

Les SIFE collectifs comportent à 70% une période pratique en entreprise, 30% pour les individuels. Visite, observation, initiation ou re-initiation à la vie en entreprise sont parmi les objectifs possibles.

Un cinquième des SIFE (25% pour les stages individuels, 18% pour les collectifs) aboutit à un titre officiel reconnu, moitié diplôme, moitié certification professionnelle.

La durée moyenne des SIFE collectifs est de 400 heures, contre 120 heures pour les individuels, les formations certifiantes étant plus longues.

Après le stage, 43% des bénéficiaires suivent une trajectoire où prédomine l'emploi classique, 30% sont au chômage, 18% alternent chômage, emplois classiques et aidés et 8% décrochent des emplois aidés. Mais on constate que les caractéristiques individuelles de départ restent très discriminantes, aux premiers rangs desquelles l'âge (40% des stagiaires de plus de 45 ans se retrouvent au chômage) et le diplôme de fin d'études initiales (55% de chômage chez les « sans diplôme »). En revanche, l'acquisition d'une certification, à l'issue des stages collectifs, favorise l'accès à l'emploi classique et stable.

En conclusion, la certification important plus que le contenu ou la durée de la formation, on peut déplorer que seulement 20% des SIFE y conduisent.

# Formation professionnelle

*En 2001, un effort soutenu en direction des jeunes*

**E**n 2001, la dépense globale de la nation en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage s'est élevée à près de 22 milliards d'euros.

Cette dépense a progressé de 1,8% par rapport à 2000 mais, rapportée à la richesse nationale, elle continue de se réduire et ne représente plus que 1,49% du PIB contre 1,75% en 1996.

Les frais de formation, au sens strict, représentent 57% de la dépense, la rémunération des stagiaires et les exonérations de charges sociales 42% et les dépenses d'investissement 1%. 49% des dépenses de formation sont réalisés sur le marché concurrentiel, en augmentation de 4%.

## Les bénéficiaires

Les principaux bénéficiaires des actions de formation sont les salariés du privé 41% des dépenses, +3,1% par rapport à 2000, les jeunes 25% et +2,7%, les agents de la fonction publique 17% et +1,2% et les demandeurs d'emploi (DE) 15% et -2,9%.

## Les entreprises, premiers financeurs

Avec 9,605 Milliards d'euros, les entreprises et les organismes collecteurs sont les premiers financeurs sur le marché de la formation professionnelle, 43,1%.

Leurs dépenses se sont accrues de 3,4% en 2001 dont +4,4% pour l'alternance et +7% pour l'apprentissage.

Mais les trois quarts des dépenses des entreprises restent consacrés à la formation des salariés, en hausse de 2,7% ; la moitié étant des dépenses directes et un quart des dépenses des organismes collecteurs.

## L'Etat réduit ses dépenses envers les DE

L'Etat est le deuxième financeur, 37,6% des dépenses de formation professionnelle, -0,1% par rapport à 2000, avec 8,087 Milliards d'euros.

Ses dépenses sont destinées, à plus de 40%, aux salariés de secteur public.

L'Etat a accru son effort en direction des jeunes : alternance +11%, dispositifs d'accueil, d'information et d'orientation +7,6%, apprentissage +1,2%. Il a par contre réduit ses dépenses en faveur des demandeurs d'emploi et des publics en difficultés -8% dont Fonds national pour l'emploi -22%. Suite à l'introduction du PARE, le financement des allocations formation reclassement (AFR), -22,4%, est quant à lui transféré à l'UNEDIC.

## Les autres financeurs

Les dépenses des régions augmentent peu, +0,8% et représentent un peu plus de 2 Milliards d'euros des dépenses. Seules les subventions d'investissements aux organismes de formation augmentent fortement +16%.

Les autres administrations avec 1 milliard d'euros, 4,7% des dépenses, voient leurs dépenses chuter de 10%. L'UNEDIC, en raison du transfert des AFR, voit les siennes augmenter de 31,7%, pour atteindre 514 millions d'euros. Les ménages, avec 599 millions d'euros ne représentent que 2,5% du total des dépenses de formation professionnelle.

# Progression de l'activité des GRETA

**O**n compte actuellement 273 groupements d'établissements (GRETA) permettant aux collèges et lycées publics d'exercer leur mission de formation continue des adultes. D'après les derniers chiffres publiés par le ministère de l'Education nationale, l'activité des GRETA a progressé en 2002 de 3% pour atteindre 409 millions d'euros.

## La commande publique majoritaire

Les GRETA ont accueilli en 2002, 485 000 stagiaires, dont la formation est financée dans 52% des cas sur fonds publics et par les entreprises dans 48% des cas. Néanmoins, en raison de la différence du coût horaire de formation, la part du financement entreprise et celle du financement public sont égales dans le chiffre d'affaires global, à hauteur de 48% chacune. Les 4% restant représentent le montant des formations financées par les individus eux mêmes.

Les actions prescrites par l'Etat représentent 18% du volume financier des GRETA et celles financées par les collectivités territoriales constituent près de 30% du chiffre d'affaires des GRETA.

Si les formations prescrites par les collectivités territoriales sont les plus longues - 208 heures en moyenne - le coût horaire de ces formations (4,67 euros) est deux fois moins important que le coût de l'heure stagiaire financée par les entreprises (9,47 euros).

## 60% de femmes parmi les stagiaires

Les stagiaires des GRETA sont surtout des adultes de plus de 30 ans et dans 62% des cas des femmes. L'analyse des origines socioprofessionnelles indique que près de 80% des stagiaires sont des ouvriers qualifiés et des employés.

Les actifs ayant un emploi constituent le groupe le plus important des stagiaires accueillis par les GRETA : 50%, dont 24% sont inscrits dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise et 17% ont choisi seuls leur formation. Les demandeurs d'emplois représentent 43% des stagiaires et un stagiaire sur trois est dans une formation liée à une mesure conjoncturelle.

## Prédominance des formations de niveau V

Parmi les formations dispensées par les GRETA, celles de niveau V sont majoritaires. Elles représentent 50,4% des stagiaires et 44,2% du volume financier. Plus longues et plus coûteuses, les formations de niveau IV accueillent 18% des effectifs et représentent 21,7% du volume financier des GRETA.

Atout des GRETA, les formations diplômantes ont permis à plus de 11 000 stagiaires d'obtenir un diplôme de l'enseignement technique en 2002. Les CAP et BEP représentent 49% des diplômes délivrés, les BP et bac professionnels 23% et 28% pour les BTS.

Ont collaboré à ce numéro 31  
François BOTTIN, Michel BELLANDI