

Sommaire

Page 2

De nouveaux accords de branche

Les contrats d'avenir et contrats d'initiative emploi

Page 3

La VAE, une avancée sociale à confirmer

Les bilans de compétences

Page 4

Le Conseil national pour la formation

Les GRETA dans le marché de la formation

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 et Michel Bellandi,
Conseillers nationaux
Tél. 01 48 18 88 57
Fax. 01 48 18 88 90
Email : tricoche@unsa.org

Edito

Apprentissage, le retour des vieilles lunes

Le gouvernement Raffarin conduit une politique en matière d'emploi qui n'en finit pas de faire des dégâts. Face au taux de chômage des jeunes qui culmine à 23%, le slogan des 500 000 apprentis semble lui tenir lieu de politique. Il clame partout les mérites de cette voie de formation, parée pour la circonstance de toutes les vertus. Avec sa loi de cohésion sociale, il assigne à l'apprentissage une diversité extrême de missions : lutte contre l'échec scolaire, insertion professionnelle des jeunes en difficulté, formation initiale et enseignements supérieurs. Son image en est brouillée.

Des dispositions législatives et réglementaires sont prises pour drainer plus de moyens vers les CFA, telle la suppression d'exonérations permettant de dégager 228 millions d'euros supplémentaires. Les entreprises sont encouragées par un nouveau crédit d'impôts pouvant atteindre 2200 euros par apprenti embauché. Sans consultation préalable, les Régions sont invitées à mettre la main à la poche. Le fonds de péréquation de la taxe d'apprentissage est détourné de sa fonction de régulation pour abonder des contrats d'objectifs et de moyens impulsés par l'Etat au niveau régional.

Mais cela semble encore insuffisant pour atteindre l'hypothétique objectif des 500 000. Un accord cadre national

pour développer l'apprentissage a été signé entre le ministère de l'emploi, les réseaux consulaires gestionnaires des CFA et 19 branches professionnelles. Le projet de loi Jacob sur les PME prévoit de ne plus soumettre à la taxe sur les salaires les rémunérations versées aux formateurs de CFA, soit un coût pour l'Etat de 75 millions d'euros par an.

Dans toute cette débauche d'efforts pour l'apprentissage, très peu de mesures ont pour objectif d'améliorer la situation des apprentis et la qualité de leur formation. Seul le secteur du BTP prévoit de revaloriser leurs rémunérations. A l'opposé, les chambres de métiers souhaitent faire travailler les apprentis le dimanche et des décrets en préparation visent à réduire la protection des apprentis au travail.

Loin de ces vieilles lunes, le congrès de l'UNSA s'est prononcé pour un développement qualitatif des formations en alternance, dont l'apprentissage. Représentative dans les établissements d'enseignement publics et dans les CFA consulaires, notre Union fait le pari d'une complémentarité des dispositifs de formation et d'insertion des jeunes. Le gouvernement préfère, lui, exacerber la concurrence en appelant à son secours les nouvelles technologies et racoler par SMS 500 000 jeunes de 15 à 20 ans.

Accords de branche (suite)

Les négociations de branches sur la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004 se poursuivent à un rythme soutenu.

Nous poursuivons la présentation des accords signés en faisant ressortir les particularités intéressantes pour les salariés.

Aide à domicile

L'accord s'inscrit dans une politique de formation des salariés et des administrateurs des structures permettant l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers.

Le DIF est mis en œuvre dans le cadre de la loi. Il peut être pris soit dans le temps de travail soit en dehors, les formations thématiques du personnel d'intervention étant effectuées pendant le temps de travail.

Le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change pour une structure relevant de cet accord.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois, pour les publics ou les qualifications prévus dans les priorités triennales de la branche. La durée de la formation

peut être alors portée à 40% de la durée du contrat. Les périodes de professionnalisation favorisent le maintien dans l'emploi des salariés en CDI par l'obtention d'une qualification et s'inscrivent dans ces priorités.

Banque

Le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constitue l'objectif fondamental de la formation professionnelle. La branche définit des publics prioritaires : jeunes de moins de 26 ans de faible qualification, seniors de plus de 45 ans, salariés dont la qualification est insuffisante, salariés des TPE. Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'un diplôme, titre ou CQP permettant l'accès à un métier-repère de la convention collective.

Le salarié est informé par écrit du programme de formation, des conditions d'évaluation et des orientations possibles à l'issue du contrat.

La durée du contrat peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification ou lorsque la qualification l'exige. Dans ces cas, l'action de formation peut aller jusqu'à 25% et plus de la durée du contrat. La période de professionnalisation doit prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié et contribuer à l'égalité homme/femme.

Les actions peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, soit à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail.

Le salarié est informé comme précisé ci-dessus.

Mutualité

La formation est un moyen privilégié, pour les structures comme pour les salariés, de faire face aux évolutions des métiers et à l'exigence de compétences nouvelles.

Le DIF est mis en œuvre dans les conditions fixées par la législation. Toutefois, les salariés en CDI, à temps partiel au moins égal à 80%, bénéficient d'un DIF à taux plein.

Les actions se déroulent hors temps de travail sauf accord employeur/salarié. Le DIF est transféré en cas de mutations volontaires ou de reclassements dans les conditions prévues dans la convention collective.

Les périodes de professionnalisation contribuent à la gestion des secondes parties de carrières et facilitent le maintien dans l'emploi. Elles permettent d'obtenir des qualifications définies par la CPNE correspondant aux objectifs de la branche.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes souhaitant compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emploi.

Les signataires demandent à la CPNE d'examiner les conditions et modalités de création de CQP répondant aux besoins de compétences du secteur.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois si les référentiels de formation l'exigent et la durée de formation pourra alors être supérieure à 25% de la durée du contrat.

Contrat d'avenir et contrat initiative-emploi

Mises en œuvre précisées par le Ministère

Faisant suite aux décrets d'application de la loi Borloo, deux circulaires de la DGEFP, du 21 mars 2005, précisent les modalités de mise en œuvre de ces contrats aidés.

Formation obligatoire pour le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de deux ans, réservé au secteur non marchand, d'une durée de 26 h par semaine, destiné aux allocataires du RMI, de l'ASS ou de l'API. La formation et l'accompagnement sont obligatoires, sous la responsabilité de l'employeur.

Les salariés bénéficient des actions prévues au plan de formation et sont éligibles au DIF. Le salarié s'engage à suivre ces actions, y compris hors temps de travail. Dans ce cas, les salariés des associations bénéficient d'une allocation selon les modalités de la loi du 4 mai 2004.

Formation « si nécessaire » pour le CIE

La loi Borloo a regroupé les différents contrats et stages d'insertion du secteur marchand sous un dispositif unique, le contrat initiative-emploi, CIE, réaménagé.

Il vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

C'est un contrat de travail d'une durée maximum de 2 ans. Il peut être à temps complet ou partiel, 20 h minimum.

Des actions d'accompagnement, de formation ou de VAE peuvent être prévues. Elles ne sont pas obligatoires mais doivent être mises en place « si nécessaire ». Leur mise en œuvre incombe à l'employeur qui doit permettre au salarié d'accéder à l'ensemble des actions articulées autour du plan de formation et du DIF.

La VAE, une avancée sociale à confirmer

La VAE rencontre un certain succès mais reste encore trop peu accessible. Auditionnée à ce sujet, l'UNSA propose des pistes de développement.

La VAE connaît un réel développement: à l'Education Nationale, à l'Agriculture, à Jeunesse et Sports, au ministère du Travail et bientôt à celui des Affaires Sociales avec l'annonce de 65 000 VAE en trois ans. Militante de la première heure de la validation des acquis, l'UNSA veut faire de ce nouveau droit un élément déterminant de la formation tout au long de la vie des salariés. La VAE produira d'autant mieux ses effets qu'elle s'inscrira dans un parcours de qualification sous-tendu par un véritable projet professionnel. L'UNSA vient d'être longuement auditionnée par le professeur Benhamou qui a reçu du ministre Fillon la mission de dresser un état des lieux actuel et proposer une harmonisation entre les certificateurs publics.

Une mission de service public

La VAE doit être une mission à part entière du service public. Son financement ne peut plus continuer à reposer essentiellement sur des crédits européens, il doit s'appuyer sur un effort national à la hauteur des besoins. Cela devra permettre une réduction des coûts pratiqués et le développement des procédures d'accompagnement, pour atteindre une véritable égalité d'accès. Le service public de VAE doit être facilement accessible aux salariés, demandeurs d'emploi, agents des trois fonctions publiques, bénévoles associatifs, demandeurs individuels. La VAE sera plus lisible avec la mise en cohérence des certifications accessibles par la VAE dans le Registre National.

L'information la plus large

Le service public de la VAE doit largement faire connaître la VAE et les effets qu'elle produit. Cela passe par un réseau de dispositifs d'accueil et d'information maillant les territoires, accessibles à tous, et capables de donner une information claire et complète sur les choix possibles et la procédure. Les points d'accueil

VAE des Régions, les structures des valideurs comme DAVA, points Jeunes, centres AFPA doivent être mis en cohérence à travers les PRDF. L'UNSA préconise le principe de responsabilité du primo accueillant : il devra veiller à ce que le candidat ne soit pas « promené » d'un guichet à l'autre, mais qu'il soit réellement pris en charge.

Le rôle de l'entreprise

L'entreprise est un lieu important de sensibilisation et d'information sur les possibilités ouvertes par la VAE, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'élaboration du plan de formation et de la mise en œuvre du DIF. Pour l'UNSA, les possibilités d'accès à la VAE seront d'autant plus réelles qu'elles s'ins-

criront dans un cadre de garanties collectives et dans les dispositifs de la formation professionnelle continue. Cela a amené l'UNSA à revendiquer un droit à congé pour VAE.

Le développement de la VAE nécessite une vraie volonté politique et l'engagement de tous les acteurs : les Régions, les services déconcentrés, les partenaires sociaux. L'appropriation par les salariés et demandeurs d'emploi de l'outil VAE comme élément de la construction de leurs parcours de qualification demande une évolution profonde des mentalités dans un pays où le lien formation diplôme reste très étroit. Pour l'UNSA, la VAE ne s'oppose pas à la formation, elle lui redonne au contraire du sens, elle la réhabilite aux yeux des salariés.

Les bilans de compétences en 2003

Depuis la loi du 31.12.1991, tout travailleur a le droit de suivre un bilan de compétence, à son initiative dans le cadre du congé-bilan de compétences, ou à celle de l'employeur dans celui du plan de formation. Les demandeurs d'emploi ont quant à eux accès depuis juillet 2001 au bilan de compétence approfondi (BCA).

Stabilité pour les salariés

Sur 2003, 50 000 bilans ont été effectués, presque à égalité en 3 groupes d'âge : les 25-34, les 35-44 et les plus de 45 ans, 60% étant des hommes. Si les ouvriers non qualifiés sont 8 % et les qualifiés 24%, les employés montent à 30% et la hiérarchie (maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres) atteint 38%. Comme en matière de formation professionnelle, les bilans de compétence vont toujours aux plus qualifiés et diplômés. Les attentes des salariés concernés portent avant tout sur une évaluation de leurs compétences développées dans leur travail (« où en suis-je ? qu'est-ce que je vaudrais ? »). Le déclencheur est presque toujours une insatisfaction professionnelle, il est très rare de s'engager dans un bilan quand tout va bien dans son travail.

Forte progression pour les demandeurs d'emploi

Outil d'orientation mis en place dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi, le BCA est proposé par l'ANPE et effectué dans un cas sur deux dans les trois mois qui suivent l'inscription comme demandeur d'emploi. En constante augmentation depuis 2001, il a atteint sur 2003 le nombre de 155 000, soit + 60 % en un an. 70% des BCA concernent les 22-44 ans. Les ouvriers représentent près de 25 %, avec égalité entre non qualifiés et qualifiés, mais les employés dépassent les 60%. Six BCA sur 10 sont faits par des femmes. Plus le bilan intervient tôt dans la période de chômage, plus les chances de réussite par un retour à l'emploi sont grandes.

Un Conseil pour la formation

Douze mois après sa création, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est enfin installé.

Créé par la loi Fillon du 4 mai 2004, le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie a été installé, le 14 avril dernier, par le ministre délégué aux relations du travail, Gérard Larcher et le Secrétaire d'Etat à l'insertion professionnelle des jeunes, Laurent Hénart.

Une installation plus que tardive

Le gouvernement ne s'est pas précipité pour mettre en place un Conseil qui se substitue à deux instances préexistantes : le Comité de coordination des programmes régionaux de formation et d'apprentissage et le Conseil de la formation de la promotion sociale et de l'emploi. Il aura fallu la censure du Conseil d'Etat sur le projet de décret relatif à la gestion des primes d'apprentissage pour non consultation de l'instance ad hoc, pour qu'enfin le ministre se décide à l'installer. Jusqu'alors il s'était satisfait d'une situation de non consultation des Régions sur les textes d'application de la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle, ainsi que sur ceux relatifs à la loi de décentralisation d'août 2004.

Une composition tripartite

Le décret du 24 février 2005 précise la composition du Conseil, dans lequel siègent 60 membres titulaires et autant de suppléants représentant les trois parties :

- les représentants de l'Etat. Neuf ministres sont représentés : Emploi, Education, Intérieur, Petites et moyennes entreprises, Agriculture, Santé, Finances, Outre-mer, Sports ;
- les représentants des Régions. Elus par leurs assemblées territoriales, 26 conseillers régionaux représentent les Régions métropolitaines et d'outre-mer ;
- les représentants sociaux professionnels. Sont représentés les employeurs au travers du Medef, de la CGPME, de l'UPA et de la FNSEA (regrettons la non représentation des employeurs de l'économie sociale),

les salariés par les 5 confédérations, l'UNSA et la FSU, ainsi que les 3 chambres consulaires et la fédération de la formation professionnelle privée. S'ajoutent à tous ces représentants, 2 députés, 2 sénateurs et 3 personnes qualifiées.

De larges compétences

C'est sous la présidence de Dominique Balmay, membre du Conseil d'Etat que le Conseil exercera les compétences confiées la loi du 4 mai 2004.

Le Conseil devra favoriser la concertation pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation et d'apprentissage. Il émettra un avis sur les projets législatifs et réglementaires. Il évaluera les politiques régionales de formation, en lien avec les travaux conduits par les CCREFP, et transmettra un rapport triennal au parlement. Annuellement, il adressera aux deux Assemblées un rapport sur l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'UNSA prendra toute sa place

Lors de cette installation, l'UNSA, représentée par Jean Claude Tricoche et Michel Bellandi, a rappelé son engagement pour une décentralisation qui favorise l'égalité d'accès des citoyens à la formation et à l'emploi, qui contribue au développement des territoires et qui ne soit pas synonyme de dépérissement du rôle de l'Etat. Saluant le retour du dialogue social institutionnel entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux, l'UNSA a souhaité que le fonctionnement du Conseil permette l'expression de tous les représentants, sans exclusive. Elle est donc candidate pour participer aux commissions sur l'évaluation des politiques régionales et sur le financement de la formation, ainsi qu'à la commission spécialisée pour la formation des salariés. Les prochaines réunions plénières du Conseil national sont fixées au 20 mai et 1^{er} juillet.

Les GRETA dans le marché de la formation

En 2002, 8900 organismes de formation ont formé 5,6 millions de stagiaires en 422 millions d'heures pour un chiffre d'affaire de 3,3 milliards d'euros. En 2003, les 275 Greta ont formé 481 300 stagiaires en 65 millions d'heures pour un CA de 406 M euros. Les universités ont formé 325 000 stagiaires en 42 millions d'heures pour un CA de 194 M euros.

La part des Greta en légère baisse

Si la part des Greta sur ce marché est en légère baisse, elle est surtout très hétérogène d'un bassin à l'autre puisque le chiffre d'affaire des Greta varie de 31 000 euros à quelque 1,5 M euros. Une action sur deux est financée sur fonds publics (19% pour l'Etat, 31% pour les collectivités territoriales), l'autre l'est essentiellement par les employeurs, mais 5% des stagiaires assument seuls le financement. Les demandeurs d'emploi représentent 46% des stagiaires et 56% des heures, ayant des formations plus longues. Les durées des formations, tous stagiaires confondus, varient de 71H à 208 H, avec une moyenne à 135 H.

Le profil des stagiaires

Près de 75% des stagiaires sont des ouvriers et employés qualifiés, surtout des 30-45 ans, femmes dans 6 cas sur 10. Ils sont 40% à suivre une formation de secrétariat, bureautique et micro-informatique, 33% pour les formations disciplinaires, et 15% seulement au niveau de la production. Les niveaux V prédominent largement avec près de 50%, les niveaux IV, aux formations plus longues et plus coûteuses, représentent 16%, le niveau III baisse à 7% des effectifs. Si 22% des stagiaires sont dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, 18% ont choisi seuls la formation. Enfin, sur l'ensemble des effectifs, 16657 ont présenté un diplôme (5100 CAP, 2700 BEP, 2600 Bac Pro et 5300 BTS) avec 11602 réussites.