

## Sommaire

### Page 2

Nouvelles précisions  
pour l'apprentissage  
Dépenses régionales  
pour la formation

### Page 3

Le rapport Benhamou  
sur la VAE  
Bilan 2004 de la VAE  
à l'Education nationale

### Page 4

Début de vie difficile au  
Conseil national  
Un portail pour 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, Michel Bellandi,  
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](http://www.unsa.org)

## E

dito

### Travail à 14 ans, le retour des Thénardiens

Après avoir assujéti les mineurs apprentis au travail la nuit, le dimanche et les jours fériés, le Gouvernement veut mettre au boulot dès 14 ans les gamins difficiles. A contre sens des recommandations européennes et internationales, il s'attaque à l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans instituée depuis 1959. L'UNSA s'est élevée contre ce qui, loin d'être une mesure de bon sens comme le prétendent certains esprits élitaires ou mercantiles, est une réponse totalement inadaptée pour des adolescents insuffisamment matures et sans maîtrise des fondamentaux : lire, écrire, compter.

Inutile de rappeler ici notre engagement en faveur de la formation des jeunes par l'alternance, c'est notre mandat de congrès. Notre refus de « l'apprentissage à 14 ans » n'est en rien une hostilité contre cette voie de formation. Le projet du gouvernement, lui, ne peut que nuire à la réussite de l'apprentissage, car la qualification ne peut se construire valablement sur l'échec scolaire.

D'ailleurs, la grande majorité des acteurs concernés, y compris dans les rangs patronaux, partage notre opposition à une entrée trop précoce dans l'emploi. Pour l'Union Patronale des Artisans « les jeunes âgés de 14 à 16 ans n'ont pas aujourd'hui la capacité d'entrer de plein pied dans la vie active et ont besoin de maîtriser les savoirs fondamentaux sans lesquels

ils ne seront jamais employables ». On ne saurait mieux dire pour fustiger l'inefficacité d'un dispositif dont un responsable de la chambre de commerce de Paris craint qu'en cas d'échec il ne « se retourne contre le jeune » et ne lui plonge « la tête sous l'eau encore plus profondément ».

En s'engageant précipitamment dans la voie de « l'apprentissage à 14 ans », le gouvernement a mésestimé les difficultés, et celle de la signature d'un contrat de travail par un mineur de 14 ans n'est pas la moindre. Les Régions, qu'il n'a pas consultées, « s'opposent de toutes leurs forces » à un projet qui de leur point de vue « dévalorise l'image de l'apprentissage ». Face aux critiques venant de tous bords et aux réticences des entreprises, le Gouvernement a rebaptisé son projet « apprentissage junior ». Mais son projet législatif montre qu'il n'a pas pour autant renoncé sur le fond.

Sans concession sur la scolarité obligatoire, l'UNSA est ouverte à des aménagements pour mieux accompagner les collégiens rencontrant de réelles difficultés. En articulation avec les lycées professionnels et les CFA, des parcours « d'éducation en alternance » pourraient favoriser l'acquisition du socle commun de connaissances et préparer les choix professionnels. Mais que l'on ne compte pas sur l'UNSA pour servir la soupe aux éventuels Thénardiens.

# Nouvelles précisions pour l'apprentissage

*Un décret en Conseil d'Etat modifie la répartition de la taxe, en précise la collecte et assouplit les règles relatives aux maîtres d'apprentissage*

Le décret du 8 novembre 2005, pris en application de la loi du 18 janvier 2005 (loi Borloo), précise les missions et obligations des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Il traite aussi de la fonction de maître d'apprentissage, de la durée des contrats, de la mobilité européenne des apprentis...

## Intermédiation des OCTA

Pour les entreprises, le recours à l'intermédiation des OCTA est désormais obligatoire pour s'acquitter de la TA. La possibilité d'effectuer un versement direct aux établissements de formation est supprimée.

La fraction de la TA réservée aux CFA, le quota, passe de 40 à 52 %, diminuant ainsi la part des établissements de formation.

Les conditions d'agrément des OCTA sont précisées. Ils doivent consacrer une partie de leurs activités à des actions destinées à favoriser l'appren-

tissage, mettre en place une commission paritaire chargée d'émettre un avis sur la répartition des fonds collectés, justifier 2 M € de collecte au niveau national, 1 M € au niveau régional, assurer un suivi comptable distinct quota et hors quota.

Ils devront fournir chaque année au Préfet, au Président et au Comité de coordination de la Région un rapport stipulant le montant des fonds collectés, leur ventilation au titre du quota et du hors quota, la ventilation des fonds affectés par les entreprises et des fonds libres, les critères retenus pour la répartition des fonds et la part de la taxe consacrée à des actions de promotion. Devront être fournis tous les éléments financiers.

## Situation de l'apprenti

La durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation vise l'acquisition d'un diplôme de même niveau que celui déjà ob-

tenu, de niveau inférieur ou dont une partie a été obtenue par VAE.

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans, elle est réduite d'un an pour les jeunes qui ont suivi une formation d'un an au moins à temps complet, en apprentissage ou sous un autre statut.

Une demande motivée de dérogation à la date de début de contrat sera accompagnée de l'évaluation des compétences du jeune.

La dérogation à l'interdiction d'utilisation de machines dangereuses, par des apprentis mineurs, pourra désormais être délivrée par l'inspection du travail, pour la durée du contrat, au lieu d'être renouvelée chaque année. C'est une nouvelle dégradation des conditions de travail des apprentis mineurs, après la possibilité de déroger à l'interdiction du travail de nuit et des dimanches et jours fériés. Par ailleurs, le décret fixe le contenu de la convention conclue entre l'employeur de l'apprenti et l'entreprise d'un Etat membre de l'UE accueillant celui-ci.

## Maîtres d'apprentissage

Ce décret « fleuve » prévoit que la demande de conclusion d'une convention de création d'un CFA sera soumise à l'avis du Conseil national de la formation tout au long de la vie ou du CCREFP.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être simultanément accueillis par un maître d'apprentissage est fixé à deux plus éventuellement un, dont la formation serait prolongée en cas d'échec. Dans certains cas, des dérogations à ce plafond, peuvent être accordées pour une durée de 5 ans.

D'autre part, les employeurs ou salariés n'ayant pas le niveau de qualification requis, mais qui ont acquis des compétences particulières par leur expérience de travail, pourront désormais exercer des fonctions de maître d'apprentissage, après avis de l'autorité administrative. Ces dernières mesures ne vont pas dans le sens de l'amélioration de la qualité de l'apprentissage que nous souhaitons.

## Dépenses régionales pour la formation

*En 2005, engagement plus important des régions pour l'apprentissage*

Les budgets 2005 sont les premiers votés par les assemblées régionales issues des élections de 2004. Ils prévoient une forte augmentation des crédits consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, plus 17,7 % par rapport à l'année précédente. Le total des dépenses consacrées à la formation s'élève à 3,28 Md €.

L'apprentissage est doté de 1,49 Md € pour les dépenses de fonctionnement et de 129 M € pour les investissements.

En 2003, les conseils régionaux avaient consacré 2,3 Md € à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. La part de l'apprentissage dans les dépenses totales de formation des régions était de 42 % en 2003 et devrait atteindre 44 % pour la métropole en 2005. Cette moyenne recouvre néanmoins des situations di-

verses suivant les régions, 27 % dans le Nord-Pas de Calais et 56 % en Alsace (chiffres 2003).

## Nouvelles compétences pour les Régions

Il faut aussi rappeler que l'année 2005 est la première année d'application des dispositions de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Dispositions qui entraîneront aussi une augmentation du budget formation des régions.

En effet, les régions deviennent compétentes, entre autre, dans les domaines de la formation des travailleurs sociaux et des professions paramédicales. Par ailleurs, cette loi charge les régions de déterminer la nature, le niveau et les conditions de l'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.

# Le Rapport Benhamou sur la VAE

*L'auteur propose de créer une agence nationale de la VAE, d'industrialiser les procédures et de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi*

Le Professeur BENHAMOU avait été mandaté par Fillon, Ministre de l'Education, pour dresser un bilan de l'application de la loi de 2002 sur la VAE. Il vient de rendre public son Rapport. L'UNSA, qui avait été longuement auditionnée sur la question, retrouve bon nombre de ses propositions. Le volumineux rapport et ses 4 annexes, dont une sur la VAE dans les professions de santé, sont consultables sur le site [www.education.gouv.fr/rapport/rapport-benhamou](http://www.education.gouv.fr/rapport/rapport-benhamou).

## *Répondre à un immense besoin*

Le rapport rappelle l'intérêt majeur de la VAE pour les salariés et se félicite de son expansion dans 15 ministères. Le signal « diplôme » donné par la VAE aidera les salariés à sécuriser leurs parcours professionnels. Les besoins sont immenses, près de 30 % de la population active n'a toujours pas de certification reconnue. Pour le seul secteur du travail social, plus de 10 000 faisant fonction d'éducateur spécialisé sont susceptibles de faire une VAE. Il faut simplifier et « industrialiser » les procédures. Il faut en même temps maintenir la qualité à tout prix, le diplôme par la VAE ne sera ni bradé ni dévalué. Le travail des jurys est de plus en plus performant, leurs outils de plus en plus fiables, un immense travail de réingénierie des diplômes et titres a été accompli. Mais leur inflation n'est pas saine, leur nombre excessif, le rapport appelle à une négociation multipartite pour les réguler et les réduire, il réclame un meilleur fonctionnement de la CNCP et du RNCP. Sa proposition de fusion de la Commission avec le CEREQ ne peut pas recevoir notre accord.

## *Booster la VAE au Service Public de l'Emploi*

Le rapport réclame une priorité d'accès pour les demandeurs d'emploi et dénonce le recours beaucoup trop restreint du Service Public de l'Emploi à la validation. Inscrite dans le

Livre 9 du Code du travail, la VAE doit être un outil systématiquement proposé par l'ANPE pour permettre au demandeur de reconstruire un parcours visant au retour à l'emploi par un projet capitalisant ses acquis antérieurs. Le PARE ne doit plus privilégier le seul bilan de compétence tout en rejetant, de fait, l'accès à la VAE. Cette offre de VAE ne doit pas se limiter aux seuls 70 ou 80 titres AFPA, très loin de couvrir tous les secteurs et toutes les « niches » d'emplois potentiels. Elle doit être élargie à toutes les certifications accessibles.

## *Construire un Service Public de la VAE*

Le Professeur Benhamou plaide pour la construction d'un Service Public de la VAE organisé et structuré au

plan national comme dans les territoires. Sous l'impulsion d'une Agence Nationale de la VAE qui regrouperait Education et Travail avec un copilotage des partenaires sociaux, un plan national d'information et de développement doit être lancé dès 2006, accompagné d'une Charte Qualité et un premier plan quadriennal engageant tous les acteurs concernés. A partir d'un portail unique d'information grand public sur Internet, un véritable « Mappy VAE » sera accessible à tous. Il faudra aussi financer enfin la VAE à hauteur des besoins en engageant une négociation Etat, UNEDIC, OPCA, Régions pour assurer l'accompagnement des candidats et le suivi pour les VAE partielles. Sous la responsabilité du Préfet de Région, le DAVA pourrait être le coordonnateur des réseaux régionaux.

## *Bilan 2004 de la VAE à l'Education nationale*

Pour l'année complète, 84 068 personnes ont reçu des informations sur la VAE, soit 0,6% de plus qu'en 2003. Plus de 53 000 dossiers ont été retirés auprès des services académiques de validation. Un candidat sur trois à la validation a bénéficié d'un accompagnement dans sa démarche, il est à noter le rôle essentiel des DAVA à ce sujet. A la suite de cela, 19 136 dossiers ont été déposés et examinés par un jury, soit un tiers de plus par rapport à 2003.

### *Le BTS en tête des demandes*

Parmi les diplômes visés 40% des candidats recherchaient l'obtention d'un BTS, diplôme d'enseignement supérieur niveau trois. Deux candidats sur dix postulaient pour un diplôme de niveau cinq. Le Bac pro a attiré 23% des demandes, le reste des prétendants ont axé leurs demandes sur des BEP, BP et autres diplômes.

### *Les demandeurs d'emploi minoritaires*

Il est à noter que six candidats sur dix sont des femmes alors que celles-ci ne représentent que la moitié de la population active. Les deux tiers des candidats ont entre 30 à 45 ans. Les plus de 45 ans représentent malgré tout plus d'un candidat sur cinq. Trois sur quatre sont des actifs mais la part des demandeurs d'emploi continue à s'accroître, 25% contre 23% en 2003 et 21% en 2001.

### *Un taux élevé de réussite*

Sur les 19 136 candidats, 56% d'entre eux ont obtenu le diplôme complet, 34% une partie plus ou moins importante et 10% n'ont rien obtenu. Pour le BTS 51% des candidats dont le dossier a été examiné ont obtenu le diplôme complet. Pour un Bac, qu'il soit pro ou techno, un CAP ou un BEP, 68% des candidats ont obtenu l'examen complet. Ces très bons résultats de validation complète du diplôme sur simple dossier démontrent toute la pertinence de la VAE et confirment s'il le fallait la compétence des salariés sans diplôme de notre pays.

# Début de vie difficile au Conseil national de la formation

*Sept mois après son installation, le Conseil n'a toujours pas de Règlement Intérieur*

Le Conseil a examiné en 5 séances une série de textes sur la seule base de son décret. Le projet ministériel de R.I. était irréaliste, il fallait une majorité des 3/4 pour émettre un avis par un vote. De plus, pour l'UNSA, des inquiétudes persistaient sur le rôle du Bureau, et sur celui de la Commission Spécialisée composée des seuls « partenaires sociaux » 1966. Après de longs mois de gestation, un nouveau projet a été présenté le 9 novembre.

## *Des améliorations significatives*

Les points qui posaient le plus problème ont été améliorés, et l'UNSA, qui est intervenue tant au cabinet du Ministre que du Président du Conseil a été entendue. Le Conseil pourra donner ses avis à la majorité simple des membres présents et représentés. Un quorum de la moitié au moins des titulaires ou suppléants permet de travailler correctement sans contrainte excessive. Le Bureau a bien comme fonction de préparer les travaux et le calendrier du Conseil plénier. Il peut certes donner un avis dans un cas d'urgence si la réunion du Conseil plénier est impossible, mais cela reste exceptionnel. Exit le risque, réel dans le projet initial, de voir le Bureau réduire de fait le rôle du Conseil plénier en devenant une sorte de Commission Permanente alors que tous les collègues du Conseil n'y sont pas représentés. A la lumière de ces avancées, l'UNSA se retrouvait dans ce nouveau projet et était prête à le voter, comme elle a voté le projet de décret sur le Conseil.

## *Deux visions opposées du rôle du Conseil*

Elles expliquent que le RI n'a pas été adopté après deux heures trente de débat et qu'un nouveau round est prévu le 14 décembre. Rappelons que le Conseil est venu remplacer 2 instances précédentes : la Commis-

sion Permanente du Conseil National de la formation professionnelle, où se retrouvaient Etat et partenaires sociaux (dont l'UNSA), et le Comité de Coordination des Politiques Régionales et d'Apprentissage, avec les mêmes plus les Régions.

Les nouvelles étapes de la décentralisation rendaient indispensable la réunion autour de la même table des trois acteurs : Etat, Régions et partenaires sociaux.

L'UNSA avait milité pour ce rapprochement et cette fusion en un seul ensemble, avec la volonté de concerter et débattre de toutes les questions, à égalité de considération, sans chapelle ni marginalisation de quiconque. Mais il s'avère aujourd'hui que les organisations patronales et les confédérations veulent conserver un pré carré, où elles puissent se retrouver sans les Régions et accessoirement sans l'UNSA. La commission spécialisée était une réponse.

Aujourd'hui elles veulent aller plus loin en revendiquant un dialogue bilatéral avec le ministère du travail et l'inscription de ses conclusions dans les avis du Conseil national plénier. Aller dans ce sens, entraînerait inévitablement un apauvrissement du dialogue entre les trois acteurs et de la consultation tripartite sur les textes soumis au Conseil.

## *L'Etat dans tous ses états*

Pour l'UNSA, il est salutaire que le Président du Conseil appuyé par les Régions ait refusé cette vision étriquée du dialogue social sur la formation. Cela d'autant plus que les partenaires sociaux disposent déjà d'institutions pour dialoguer entre eux. Mais la défaillance des représentants des ministères, prétendant ne pas être mandatés, n'a finalement pas permis d'adopter le règlement intérieur.

On ne peut regretter que ce spectacle affligeant alors que l'accès à la formation est une urgence pour sécuriser les parcours professionnels.

## *Un portail pour la formation*

Rendre accessible à tous les publics l'information sur la formation, tel est l'objectif du portail ouvert depuis le 1<sup>er</sup> novembre par le Centre Inffo à la demande des partenaires sociaux, du Ministère de l'Emploi et des Régions. En cliquant sur [www.leportaildelaformation.fr](http://www.leportaildelaformation.fr), l'internaute accède aux informations sur tous les dispositifs de la formation professionnelle.

### *Jeunes et demandeurs d'emploi*

Qu'ils soit jeunes ou adultes, ils trouveront sur ce site une présentation et un mode d'emploi des dispositifs relatifs aux contrats aidés (CIE, CIVIS, CJE, CAE, CIRMA), ainsi qu'aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage correspondant à la branche et au métier choisi. Ils peuvent consulter des offres de formations ou être orientés vers des structures d'accueil et d'information

### *Salariés du privé ou du public*

Du secteur privé ou agents des fonctions publiques, les salariés disposent d'informations sur tous les dispositifs de formation liés à leur statut : plan de formation, DIF, période de professionnalisation, CIF, bilan de compétences, congés de VAE, préparation des examens et concours, dispositifs spécifiques pour les personnes handicapées. L'internaute accède au Répertoire national des certifications professionnelles et au répertoire des métiers territoriaux du CNFPT.

### *Les syndicats en ligne*

Au printemps 2006 le portail sera complété pour permettre l'accès aux informations sur toutes les filières de formation, initiale et continue, par métier, région et niveau. Mais dès aujourd'hui, le portail permet l'accès direct aux six organisations interprofessionnelles, CFDT, CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA, ainsi qu'à leurs fédérations respectives.