

Sommaire

Page 2

La formation dans les fonctions publiques

La formation des handicapés

Page 3

L'apprentissage junior débattu au Parlement

Discriminations à l'embauche, les apprentis aussi

Page 4

Les parcours de la VAE

Apprentis mineurs, travail de nuit autorisé

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

E

dito

Informer, orienter, accompagner, trois défis majeurs

Malgré les réformes, l'accès à la formation reste toujours inéquitable. Le rapport 2005-2006 de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale le confirme en constatant que « le taux d'accès à la formation continue des moins qualifiés est près de trois à quatre fois inférieur à celui des plus qualifiés » et que les « écarts se renforcent lorsque l'on observe la durée des formations suivies et que l'on considère les individus sur plusieurs années consécutives ».

Il ne suffit donc pas de créer de nouveaux droits, VAE, DIF, pour que les personnes qui ont le plus besoin de qualification s'en emparent. Information et conseil sont déterminants pour définir un projet et s'engager valablement dans un parcours de formation ou de validation, particulièrement pour les personnes qui ont un faible capital scolaire.

L'aptitude à s'informer et à s'orienter devrait être acquise dès l'éducation initiale. Mais, trop académique, trop éloigné des professions, le système scolaire trie plus qu'il oriente. L'éducation aux choix reste au stade des bonnes intentions et la formation professionnelle est toujours une orientation par défaut.

Loin de corriger les inégalités de l'éducation première, la formation continue les perpétue. Rien d'étonnant car l'information et le conseil sont défailants et illisibles. L'accès à une qualification contribuant

à plus de sécurité professionnelle en est rendue plus difficile, notamment pour les personnes les plus démunies. D'où notre assentiment à l'annonce de la création d'un grand service public de l'orientation par le Premier ministre. Il faut maintenant que cette déclaration trouve une traduction concrète.

Le pilotage par les régions d'un service public régional d'information et d'orientation tout au long de la vie, peut contribuer à prendre en compte les besoins des différents publics. Le dialogue social avec les acteurs, l'articulation de l'intervention des différents intervenants, la proximité et la qualité du service aux personnes sont les vecteurs de la réussite de ce service public dans les territoires.

Au niveau national, Etat, partenaires sociaux, Régions élaborent, non sans quelques difficultés, un portail informatique mettant à disposition de tous les publics, jeunes et adultes, les informations sur les dispositifs de formation initiale et continue, sur les métiers et sur les besoins de compétences dans les territoires. Reste à construire une offre d'accompagnement accessible à tous et dont la qualité ne soit pas soumise au seul critère du marché. Les partenaires sociaux y contribueraient grandement en faisant évoluer les missions des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation vers le conseil et l'accompagnement des salariés.

La formation dans les fonctions publiques

Assurée par les trois fonctions publiques, la formation des agents évolue, le DIF et la VAE font leur entrée

L'exigence de qualité du service public nécessite une constante adaptation des compétences que doivent développer les agents, c'est pourquoi la formation, tant initiale que continue des fonctionnaires, se doit d'évoluer.

La formation initiale

Bien souvent lorsqu'on interroge le citoyen lambda sur ce sujet, soit il est persuadé que le fonctionnaire exerce sa mission sans formation spécifique, soit il fait référence aux grands corps de l'Etat et cite au minimum l'ENA ou pour les plus informés, l'école nationale de la magistrature. Il est vrai que la formation initiale des agents des fonctions publiques - état, hospitalière, territoriale - présente une certaine complexité. On peut aisément le comprendre dans la mesure où tout d'abord existent les trois fonctions publiques et où pour chacune d'entre elles, les métiers sont multiples. Jusqu'à un passé assez récent, les systèmes de formation initiale des

trois fonctions publiques ne présentaient que très peu de relations entre eux. La création des régions puis les lois de décentralisation de 1982 ont modifié cette situation en obligeant à des harmonisations en matière de formation initiale. Au-delà de celle des diplômes exigés pour des concours ouvrant sur des métiers de même nature exercés dans l'une ou l'autre des trois fonctions publiques pour les catégories C et B, on peut noter pour la catégorie A la création en 1995 d'un réseau d'écoles du service public qui regroupe 25 écoles parmi lesquelles on trouve l'école supérieure de l'éducation nationale, l'école nationale de la santé publique ou encore les quatre écoles nationales d'application des cadres territoriaux.

La formation continue

Le développement des compétences des fonctionnaires tout au long de leurs carrières est une exigence aussi bien dans l'intérêt des agents

que dans celui des usagers. Dans ce domaine encore, l'organisation de la formation continue se différencie selon la nature de la fonction publique. Ainsi pour l'Etat, elle est jusqu'à présent essentiellement organisée par ministère par ministère alors que dans la fonction publique hospitalière, ce sont les établissements qui élaborent les plans de formation et que la formation continue des agents des collectivités locales est assurée par le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et ses délégations régionales. Il faut cependant noter des évolutions intéressantes dans le domaine de la cohérence des plans de formation continue. Pour les agents de l'Etat par exemple, le ministère de la fonction publique a décidé d'organiser des conférences de GRH afin d'établir un bilan en matière de bonnes pratiques dans le domaine de la formation continue des personnels ; cela répond à une exigence qu'avait formulée l'UNSA Fonctionnaires. Dans la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation Hospitalière qui regroupe 90 % des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux assure à la fois la cohérence entre les plans de formation et la gestion des fonds versés à ce titre par les établissements.

Accords et projet de loi

Un certain nombre de mesures prévues par l'accord signé par l'UNSA le 25.01.06, devraient améliorer la formation continue des agents et leur déroulement de carrière. Le DIF est enfin institué dans les trois fonctions publiques, l'expérience professionnelle pourra se substituer à une épreuve de concours ou permettre de déroger aux conditions de diplôme, les dispositifs de diversification des parcours professionnels sont consolidés. La loi sur la Fonction Publique Territoriale met en place des formations initiales pour toute la catégorie C et reconnaît enfin l'expérience professionnelle dans la promotion des agents.

La formation des handicapés

Un décret définit les adaptations nécessaires à une égalité d'accès à la formation professionnelle

Le décret du 9 janvier 2006 a été pris en application de la loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. Ce changement a été pris en compte dans le code du travail art L 323-11-1 et concerne les contraintes particulières des intéressés en matière de formation professionnelle continue.

Adaptations individuelles et collectives

Concrètement tous les organismes et acteurs de la formation professionnelle, les entreprises, l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics ou privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales doivent prendre en compte les contraintes particulières des personnes intéressées tant au niveau de

l'accueil, de la durée des formations que des modalités de validation. Les institutions délivrant des diplômes, des titres professionnels et des certificats de qualification professionnelle doivent s'adapter, notamment, s'il le faut, par l'évolution en interne de leur propre réglementation.

Les adaptations nécessaires peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Ces adaptations portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques. Elles sont mises en œuvre sur la base des informations fournies par la personne handicapée, par le service de l'emploi, et par les organismes spécialisés qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi. L'UNSA acte cette évolution positive de la loi qui répond en partie à ses revendications.

L'apprentissage junior débattu au Parlement

A coup de 49-3, l'Assemblée Nationale a adopté le projet de loi pour l'égalité des chances qui met en place l'apprentissage à 14 ans. Le débat se poursuit au Sénat

Adopté le 10 février sans vote par l'Assemblée Nationale, le projet de loi pour l'égalité des chances est en débat au Sénat au moment où nous écrivons ces lignes.

Première mesure du projet, l'apprentissage junior remet en cause la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Pour l'UNSA, ce n'est pas en offrant moins d'école à ceux qui en ont le plus besoin que cette loi contribuera, comme le prétend son intitulé, à l'égalité des chances.

La formation d'apprenti junior

Les articles 1 et 2 du projet de loi inscrivent la « Formation d'apprenti junior » dans le code de l'éducation et le code du travail. Les élèves peuvent entrer dans cette formation dès 14 ans. La première année, ils suivent un « parcours d'initiation aux métiers » sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis. La formation comprend des enseignements généraux, technologiques, pratiques et des stages en milieu professionnel. Dès 15 ans, « l'apprenti junior » peut signer un contrat d'apprentissage à condition « qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences ». A l'issue de chaque période de formation, l'apprenti junior peut reprendre sa scolarité à condition qu'il n'ait pas atteint l'âge de 16 ans.

Le Sénat améliore

Les amendements adoptés par le Sénat améliorent quelque peu le texte en permettant à l'apprenti junior de réintégrer à tout moment le collège et de doubler l'année d'initiation pour préciser son orientation. L'inspection du travail pourra requérir un examen médical de tous les enfants au dessus de quinze ans admis en entreprise, afin de constater si le travail dont ils sont chargés n'excède par leurs forces. Pendant la période sous statut scolaire les apprentis juniors bénéfi-

cient des transports scolaires. L'état en compensera le coût aux départements. Enfin, le tutorat est renforcé.

L'augmentation de la taxe d'apprentissage

De leurs côtés, les employeurs bénéficient d'une nouvelle rafale d'aides en tout genre pour les convaincre d'embaucher des apprentis mineurs : exonération des charges sociales, aides à l'embauche et à la formation, crédit d'impôts. Les entreprises accueillant les jeunes entrés dans le parcours d'initiation aux métiers bénéficient d'un crédit d'impôts de 100 euros par élève et par semaine de présence, dans la limite annuelle de 26 semaines. Pour convaincre les réticents, le taux de la taxe d'apprentissage passe dès

2006 de 0,5 à 0,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 250 salariés et plus dont les effectifs comptent moins de 1% de jeunes en contrats d'alternance. Ce seuil minimum est porté à 2% en 2007 et 3% ensuite.

L'indemnisation des stagiaires

L'article 3 ter du projet de loi, répond a minima aux revendications des jeunes effectuant des stages en entreprise. La convention de stage devient obligatoire ainsi que l'indemnisation du stagiaire quand la durée du stage est « supérieure à trois mois consécutifs ». Le contenu de la convention sera fixé par décret, ainsi que le montant de l'indemnisation si celui-ci n'est pas fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu.

Discriminations à l'embauche, les apprentis aussi

Les Chambres de commerce et d'industrie, la Direction de la population et des migrations et le FASILD ont initié une étude sur l'insertion professionnelle des apprentis issus de l'immigration. Elle avait pour but de dresser un état des lieux des freins dans l'accès à l'apprentissage que rencontrent ces jeunes et de faciliter leur accès à l'insertion professionnelle.

Des obstacles pointés

Les apprentis issus de l'immigration, même ceux de l'enseignement supérieur, rencontrent des difficultés à trouver une entreprise. Pour tous, ces discriminations sont dissimulées, donc difficiles à dénoncer.

Les responsables de CFA ont des réactions contrastées : refus de reconnaître l'existence de discriminations, « respect des exigences » des entreprises, refus d'en assumer la responsabilité indirecte. Les CFA pratiquent la « co-production de discrimination » et aucune action n'y est entreprise pour améliorer la situation. Les apprentis soulignent qu'une fois embauchés, ils sont encore victimes de racisme au sein de l'entreprise.

L'engagement des CCI

Des propositions sont avancées pour favoriser l'égalité des chances. Dans chaque CCI, un « référent diversité » sera désigné. Il devra veiller à la diversité dans les CFA, les conseiller et dresser un bilan. Une Charte de bonne conduite sera élaborée, stipulant l'engagement des CCI dans la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité des chances.

Le contact entre le CFA et le maître d'apprentissage sera renforcé afin d'optimiser l'accompagnement des parcours de ces apprentis.

En conclusion, pour l'étude, il est important que les pouvoirs publics prennent la mesure du phénomène en marquant une politique volontariste d'accès à l'apprentissage et d'insertion professionnelle, dans des conditions respectueuses de l'égalité des chances.

Les parcours de la VAE

*Pour les candidats interrogés par le CEREQ,
le chemin de la validation est long, complexe et incertain*

Le CEREQ vient d'auditionner de nombreux candidats pour mieux appréhender la réalité d'une démarche VAE réussie ou non. L'enquête confirme les nombreux freins et obstacles à surmonter.

Le besoin d'une information conseil lisible et accessible

Une démarche de VAE commence par un premier contact avec une structure d'information pour débroussailler les premières notions et essayer d'y voir un peu clair. Tout de suite la multiplicité des lieux déroute et rend l'approche peu lisible.

Entre les Points Relais Conseils, gérés par la Région, et tous les points d'information liés à tous les valideurs, le choix se fait le plus souvent d'une manière aléatoire, en fonction de son environnement personnel, son expérience et la maturité de son projet. Le sentiment général est bien celui d'une grande perplexité devant un grand foisonnement dans lequel il n'est pas aisé de se retrouver. Les candidats souhaiteraient un lieu géographique clairement identifié « VAE ».

La plupart sont déjà en attente d'un encadrement et d'un conseil dès ce stade de la démarche.

Une fois chez un certificateur débute le difficile positionnement sur le diplôme à viser, son identification parmi une véritable jungle de titres et diplômes, l'examen de la recevabilité de la demande.

Dossier de validation et accompagnement

Il faut comparer plusieurs référentiels de diplômes avec les activités exercées : certains ont déjà une idée assez précise, d'autres pas, un conseil vers un diplôme de niveau supérieur à leur attente renforce leur confiance, mais le contraire amène souvent un désengagement.

Après le candidat reçoit la décision de recevabilité ou pas. Sans être

encore de l'accompagnement, cette période est jugée importante et périlleuse.

Dans son dossier de validation, le candidat doit décrire ses activités en les mettant en correspondance avec le référentiel du diplôme, il procède à une véritable analyse de son travail, découvrant chemin faisant tout ce dont il est, de fait, capable. Mais il doit aussi le formaliser avec des mots, un langage avec lequel il n'est peut-être pas familier, des supports rédactionnels compliqués.

C'est long et difficile pour tout le monde. Dans cette tâche, tous expriment la nécessité d'être épaulés et aidés, non pour écrire le rapport, mais bien pour les accompagner dans ce retour vers soi, ce positionnement par rapport à un poste de travail et toutes les compétences qui y sont développées.

Les candidats à la VAE attendent aussi un fort soutien méthodologique. Ils confirment ainsi toutes les études récentes qui montrent qu'un accompagnement par des professionnels augmente considérablement les chances de réussite. Encore faut-il que tous les candidats puissent en bénéficier : le coût financier en est élevé et sa prise en charge loin d'être systématique.

Jury et validation

Quand il y a examen du dossier de validation et entretien avec le jury, les candidats ressentent souvent une posture très scolaire de ses membres, en décalage avec l'esprit même qui régit la rédaction du dossier.

Ceux qui sont dispensés de dossier mais convoqués à une mise en situation professionnelle reconstituée apprécient cette procédure, plus proche à leurs yeux de la réalité du travail. Mais tous sont désorientés devant des délais d'attente de la décision du jury parfois très longs, des semaines, voire des mois.

Et ceux qui ne décrochent qu'une validation partielle le sont encore davantage car souvent aucun suivi n'est prévu ni proposé.

Apprentis mineurs, travail de nuit autorisé

La dérogation du travail de nuit des moins de 18 ans est étendue

Deux décrets du 13 janvier 2006, fixent la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité permettent des dérogations en matière de travail de nuit, le dimanche et les jours fériés.

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des moins de 18 ans (jeunes travailleurs et apprentis), applicable jusqu'à présent aux seuls apprentis boulangers, est étendue à certains secteurs « dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité » le justifient.

- boulangerie et pâtisserie : le travail de nuit peut être autorisé à partir de quatre heures, afin de permettre aux mineurs de participer à un cycle complet de fabrication,
- hôtellerie-restauration : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30,
- courses hippiques : l'autorisation ne peut être accordée que de 22 heures à minuit, deux fois par semaine, pour un total de trente nuits par an, au maximum.

Pour tous ces secteurs, la dérogation est accordée par l'Inspecteur du travail, pour une durée d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité.

Cette dégradation des conditions de travail des apprentis, dénoncée par l'UNSA, est encore accentuée par le projet de loi sur « l'apprentissage junior » qui prévoit la possibilité de signature d'un contrat d'apprentissage dès 15 ans. Les députés de la majorité se sont opposés à l'adoption d'un amendement, proposé par l'opposition, prévoyant l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes de moins de 16 ans. Pour le représentant du Gouvernement, le droit actuellement applicable est « suffisamment protecteur ».