

Sommaire

Page 2

Visibilité accrue pour les certifications

Cadre européen des certifications

Page 3

Des orientations pour la réforme

LIGAS critique le service rendu par les OPCA et préconise des évolutions

Page 4

Nouveau mandat pour le Conseil

Code du travail

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, Christine Savantré,
Jean-Marie Truffat,
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

La formation, un investissement pas une charge

Depuis la loi de 1971, les entreprises ont une obligation de dépenser un pourcentage de la masse salariale pour former leurs salariés. L'ANI de 2003, repris par la loi de 2004, a revalorisé ce taux à 1,6 pour les entreprises de dix salariés et plus et à 0,55 pour les moins de dix. En fait, la dépense moyenne des entreprises pour la formation professionnelle est autour de 2,8% de la masse salariale, car les grandes entreprises dépensent plus que l'obligation légale et des branches professionnelles ont des obligations conventionnelles.

Si la loi fait obligation de dépense, elle ne fait pas obligation de former, seule l'adaptation du salarié au poste de travail s'impose à l'employeur. Il est donc de la responsabilité de l'entreprise de considérer la formation comme un investissement et non comme une charge. Or, le fait que la formation bénéficie d'abord aux plus qualifiés démontre, de la part des employeurs, la recherche de la meilleure rentabilité de la dépense de formation, notamment en fonction de la conjoncture. La confirmation en est apportée par une étude récente de la DARES indiquant une tendance des entreprises à réduire leurs coûts de formation depuis la fin des années 1990.

Au moment où la France s'apprête à assurer la présidence européenne, on pourrait attendre du Gouvernement qu'il encourage l'investissement

dans la formation, comme le stipule la stratégie de Lisbonne. C'est malheureusement le message inverse qu'il envoie aux employeurs en confortant les dispositions de l'ordonnance Villepin du 2 août 2005. Rappelons que l'UNSA, comme l'ensemble des partenaires sociaux, a condamné en son temps un dispositif reportant pour les entreprises de 10 à 20 salariés le seuil d'application de la contribution de 1,6% pour la formation. Sous prétexte de favoriser l'emploi dans les PME, on accrédite le principe que la formation est une charge qu'il faut réduire.

D'autre part, la mission sénatoriale sur la formation a relancé en 2007 le débat sur la pérennité de l'obligation légale. Faut-il y substituer une obligation conventionnelle évoquée dans l'accord de 2003 ?

Le ministère de l'emploi y semble favorable. L'UNSA est prête à en débattre à trois conditions : contribution interprofessionnelle minimale, dispositif garantissant la qualité de l'offre de formation et surtout droit collectif à négocier la formation dans l'entreprise.

Quelles que soient les modalités futures pour fixer le montant de la dépense, il est temps que les entreprises françaises considèrent la formation comme un investissement, car d'après le CEREQ, elles se trouvent en queue du peloton européen pour l'accès des adultes aux formations diplômantes et qualifiantes.

Visibilité accrue pour les certifications

En 2007, la Commission nationale de la certification professionnelle a contribué à plus de clarté et de pertinence dans l'offre de certification

Le président de la CNCPC, Georges Asseraf, vient de présenter au Premier ministre le rapport d'activité 2007. Cette année 2007 a été marquée d'une part par la poursuite de la construction du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et, d'autre part, par la mise en place d'une articulation entre le Répertoire et la base de données du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'ANPE. La commission a été largement impliquée dans la mise en œuvre du Cadre européen des certifications (CEC).

L'offre de certifications

Fin 2007, avec 4 813 certifications professionnelles (dont 4 498 publiées et consultables en ligne), contre 3 644 en 2006 et 2 756 en 2005, le Répertoire progresse dans la couverture des certifications ayant valeur nationale puisque y figurent, hors

enseignement supérieur, plus de 98% des certifications de droit et la totalité des certifications sur demande. La composition actuelle du RNCP atteste d'une offre plus nombreuse des certifications de niveau II et III, qui représente près des deux tiers de l'ensemble. « Cette concentration de l'offre est-elle le reflet d'une volonté d'élever le niveau de qualification, en écho aux besoins d'une économie dans laquelle l'offre de travail qualifié représente une dimension forte de la compétitivité », se demande Georges Asseraf.

Les demandes d'enregistrement

Le renforcement de l'application des quatre grands critères retenus par la Commission, l'ingénierie de certification, la mise en place de la procédure de la validation des acquis de l'expérience, les informations re-

latives à l'insertion professionnelle, la pertinence de la certification au regard des besoins du marché dans ses avis favorables aux demandes, s'explique par la volonté d'aller vers plus d'homogénéité dans la qualité de construction des certifications.

Sur 327 demandes soumises à examen, 38 d'entre elles, soit 11,6% ont fait l'objet d'un avis défavorable contre 28 en 2006, soit 7,5%, et le nombre de celles ayant fait l'objet d'un ajournement a été multiplié par 7, passant de 9 à 59. Sur les 228 avis favorables, la CNCPC en a proposé 148 pour la durée maximale de 5 ans ; 3 limitées à 3 ans, 73 pour une durée de 2 ans et 3 à un an.

Enfin, dans un souci de lisibilité, 62 certifications enregistrées ont fait l'objet d'une modification d'intitulé.

Un concept plus opératoire

Les exigences de la CNCPC ont conduit les organismes de formation à faire évoluer leurs pratiques, notamment sur la manière de dispenser des enseignements professionnels dès lors que l'accent est mis sur les finalités de l'apprentissage et non plus sur les contenus et les quantités de savoirs à acquérir.

Parallèlement à cette dimension méthodologique, la notion de certification professionnelle s'est enrichie des pratiques des acteurs et peut être appréhendée plus globalement sous l'angle d'un concept qui recouvre des outils : d'identification des compétences et de reconnaissance de celles-ci, de construction de leur validation, de conception des certifications avec pour centre de gravité des compétences, d'articulation entre le monde du travail et le monde de la formation pour répondre à des besoins du marché du travail, mais aussi un levier, tant pour l'insertion professionnelle et l'élaboration de parcours professionnel que pour la reconnaissance personnelle et professionnelle.

Dans ce contexte, le Répertoire national des certifications professionnelles apporte de la visibilité, des qualités et des garanties.

Cadre européen des certifications

La recommandation relative au CEC est publiée au journal officiel européen

Le 23 avril dernier, le président du Parlement européen et celui du Conseil de l'Union européenne, ont cosigné la recommandation qui établit le CEC ; elle notifie aux Etats membres d'utiliser le CEC comme outil de référence pour comparer les niveaux de certification et d'établir d'ici 2010, des correspondances entre leurs systèmes de certification. En 2012, tous les modes de certifications (diplômes, certificats, documents Europass) devront faire apparaître le niveau correspondant au CEC.

Contribution de la CNCPC

Un groupe consultatif devrait être créé d'ici avril 2009, afin d'assurer la cohérence et la transparence du processus. Enfin, en 2013, il est prévu d'évaluer les dispositifs de mise en œuvre du CEC. La CNCPC assure la représentation de la France dans le

groupe préparatoire au lancement du CEC. En effet, le RNCP constitue depuis 2005, le cadre national de référence français sur lequel s'appuie l'application de la recommandation.

Inventaire des pratiques

La coordination d'un projet pilote européen Léonardo, lancé en janvier 2007 par la CNCPC, dans lequel l'Unsa est associée, a permis de faire un inventaire des pratiques nationales et ainsi mettre en évidence l'existence dans chaque pays de sous systèmes dont les logiques rendent difficile une transposition vers le CEC sur des bases harmonisées. C'est pourquoi, des travaux plus approfondis sur les logiques de certaines autorités de certification sont réalisés actuellement, ceci afin d'aboutir in fine à la réalisation d'un guide méthodologique d'appréhension du CEC.

Des orientations pour la réforme

Après avoir établi un état des lieux, le Conseil d'orientation pour l'emploi a défini des voies prioritaires d'évolution pour réformer le système de formation professionnelle

Le COE pointe les enjeux : sécuriser les parcours professionnels, renforcer la compétitivité des entreprises et l'attractivité des territoires. Pour le Conseil, il faudra mieux cibler les priorités, utiliser de façon rationnelle les moyens, décloisonner dispositifs et financements en se centrant sur le projet professionnel pour aller vers un droit attaché à la personne, articuler ce projet avec les besoins du marché de l'emploi.

Propositions d'action

Le COE avance des propositions d'actions immédiates ou à plus long terme, organisées selon 5 axes, concernant les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi, la coordination des acteurs, l'offre de formation et son évaluation.

L'Etat doit se donner les moyens de réduire la proportion de jeunes quittant le système éducatif sans qualification. Il faut recenser ces jeunes, les accompagner et articuler les actions de l'Education nationale avec celles des missions locales. L'instauration d'un droit différé à la formation professionnelle initiale, financé par l'Etat, doit couvrir, au minimum, l'acquisition des savoirs de base. La Validation des acquis de l'expérience doit être renforcée. Les dispositifs de formation doivent être centrés sur les besoins des salariés et des entreprises.

Mieux utiliser les droits

L'entretien professionnel doit permettre de mieux utiliser les droits existants, tel le DIF. Le plan de formation doit être mieux articulé avec la GPEC, dans une logique d'anticipation. L'information, le conseil et l'accompagnement des entreprises et des travailleurs sont une mission du nouvel opérateur de service public de l'emploi mais aussi des OPCA, particulièrement en direction des TPE. Le COE rejoint là les propositions de l'IGAS.

Concernant le financement de la formation, le Conseil propose que les entreprises, au delà de l'obligation

légale, puissent bénéficier d'une fiscalité plus incitative (crédit d'impôt). Leur contribution pourrait même être précisée dans un cadre uniquement conventionnel.

Afin de garantir le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, leur accompagnement doit être renforcé et leur formation mieux intégrée dans le suivi. Ils doivent bénéficier d'un revenu durant celle-ci. Les formations en alternance doivent être développées pour améliorer l'insertion des jeunes mais aussi la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Coordination et évaluation

Le COE considère que la coordination des actions de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux doit être renforcée et les responsabilités de chacun des acteurs délimitées. Le

PRDF doit être largement concerté et permettre une programmation commune des actions de FP. Une structure pérenne de contractualisation devrait être instaurée au niveau régional, elle pourrait trouver sa place au sein du CCREFP.

Enfin, le COE veut garantir la qualité de l'offre de formation par une procédure de labellisation des organismes de formation et il préconise une évaluation efficace de l'ensemble des actions de formation.

L'UNSA s'est prononcée favorablement sur ce rapport qui reprend nombre de nos propositions faites au cours de son élaboration mais regrette que l'obligation de négocier sur la formation dans l'entreprise n'y soit pas inscrite et que la création du compte épargne temps formation n'ait pas fait consensus parmi les membres du Conseil d'orientation.

L'IGAS critique le service rendu par les OPCA et préconise des évolutions

L'Inspection générale des affaires sociales rappelle que la France doit améliorer son système de formation professionnelle dont les résultats sont décevants. Le taux d'accès y passe de 10 % pour les entreprises de moins de 10 à 50 % pour celles de plus de 200 salariés. L'objet du rapport est de vérifier si les OPCA et les FAF constituent un appui efficace dans la mise en œuvre de la formation, pour les entreprises, surtout les PME, et les personnes. Le service de proximité, orientation fixée aux OPCA, recouvre des réalités disparates et ne correspond pas au besoin d'accompagnement des PME. Pour l'IGAS, une évolution est nécessaire, quelle que soit la réforme à venir. En premier, la transparence doit être totale avec la publication des comptes des OPCA et la mise en œuvre d'une procédure d'accréditation des organismes de formation.

Le service de proximité devra satisfaire à trois obligations : présence territoriale, pilotage par une instance paritaire régionale et moyens humains au plus près des entreprises. Pour ce faire, un nouveau seuil de collecte serait fixé à 100 M€ La collecte du CIF serait, elle, centralisée.

La mission souhaite libéraliser l'adhésion des entreprises aux OPCA pour le plan de formation et accroître la fongibilité entre dispositifs. Elle propose d'amplifier l'analyse des besoins des TPE et de leurs salariés et de systématiser la culture de l'évaluation. Il conviendrait de reconnaître aux OPCA une mission de services et une mission d'intérêt général, encadrée par des contrats d'objectifs et de moyens conclus avec l'Etat.

Enfin, il est indispensable d'assurer une gouvernance efficace du système de formation au niveau régional afin de fédérer les acteurs autour d'objectifs et de stratégies prospectives, au plus près des besoins des entreprises, des individus et des territoires.

Nouveau mandat pour le Conseil

Renouvelé pour trois ans, le CNFPTLV a évalué l'apport des contrats d'objectifs territoriaux dans les politiques régionales

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) s'est réuni en plénière le 16 avril 2008. C'était la première réunion de la deuxième mandature, avec la nouvelle composition de ses membres, nommés pour trois ans. L'UNSA participe à ce Conseil et y est représentée par Jean-Claude Tricoche et Jean-Marie Truffat.

Le COE entendu

M. Pierre Ferracci, chargé au sein du Conseil d'orientation pour l'emploi d'animer un groupe de travail sur la réforme de la formation professionnelle, dont l'UNSA faisait partie, est venu en exposer les travaux. Il a donc présenté l'avis émis par le COE le 8 avril 2008 (voir article FP n°69/70).

Les entreprises encouragées à moins former

Le Conseil avait à se prononcer sur les articles 12 et 13 du projet de loi de modernisation de l'économie. Ces articles visent à neutraliser, à titre expérimental, l'impact financier du franchissement des seuils de dix et vingt salariés par les entreprises. L'UNSA a voté contre cette neutralisation des seuils. La formation des salariés doit être considérée comme un investissement par les entreprises et non pas comme une charge. Le fait de penser qu'alléger les seuils légaux d'obligation de financement de la formation professionnelle incitera les entreprises à embaucher est un leurre et démontre que même pour l'Etat la formation professionnelle des salariés est malheureusement considérée comme une charge.

Les COT à la loupe

La loi du 23 juillet 1987 a créé les Contrats d'objectifs territoriaux (COT) pour coordonner le développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. La Commission d'évaluation du CNFPTLV a été chargée d'une étude pour évaluer ces COT

et à décider d'analyser ce dispositif sous l'angle de l'apport de la contractualisation à la cohérence des politiques de formation. Rappelons que l'UNSA est rapporteur de la commission. Ces contrats ont fait l'objet de nombreuses évolutions législatives depuis leur création, telle que l'intégration des organismes consulaires en 1992 et en 1993 la création des plans régionaux de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFJ) qui doivent normalement prendre en compte les orientations des COT, lorsque ceux-ci existent dans les Régions.

Certaines évolutions sont dues au contexte, comme l'élargissement des compétences des Régions, l'apparition d'autres modes de contractualisation et les effets de l'ANI de 2003 et de la loi de 2004. Au-delà de certains côtés négatifs des COT qui se sont peu à peu éloignés de leur objectif initial, on peut mettre à leur actif une chose essentielle, le développement continu du dialogue entre Région, Branche, DRTEFP et Rectorat.

Suppression ou évolution

Trois hypothèses sont avancées pour le devenir de ces COT.

Premièrement, les supprimer purement et simplement en laissant à l'élaboration du PRDF la responsabilité de réguler les voies de formation des jeunes et d'établir la carte des formations initiales.

Deuxièmement, acter l'évolution des COT, en sortant de leur champ la carte des formations initiales en les basculant vers le PRDF ou un autre dispositif et de faire évoluer l'outil vers une véritable coopération contractualisée entre les différents acteurs en Région. Troisièmement, créer un tout autre cadre de contractualisation entre branche et Région dans le cadre de la réforme de la formation en cours.

Pour l'UNSA, les deux dernières propositions semblent à approfondir. Les COT, surtout comme outil de dialogue et de concertation, ne doivent à aucun moment disparaître.

Code du travail

Recodification : le livre IX devient la partie 6

Le 1^{er} mai 2008 est entré en vigueur le nouveau Code du travail qui rend de ce fait caduque l'ancienne mouture. Après la partie législative du code, c'est à la partie réglementaire de faire l'objet d'une publication au journal officiel. Cette recodification commencée il y a plus de deux ans et voulue à « droit constant » par le ministre du travail voulait répondre à trois objectifs : « Une meilleure accessibilité à la loi, un objectif de simplicité et d'intelligibilité, un souci d'accompagnement et de pédagogie vis-à-vis des utilisateurs ».

Ces objectifs nécessitaient une numérotation simplifiée et un plan du code en lui-même plus développé. Le code est maintenant partagé en 8 parties distinctes, au lieu des 9 livres actuels. Il comprendra 3652 articles contre 1891 pour l'ancien, et même si ceux-ci sont moins conséquents, le doute subsiste quant à une réelle lisibilité du texte.

La place de la formation

Le célèbre livre IX relatif à la formation professionnelle continue est donc remplacé par la partie 6 intitulée « La formation professionnelle tout au long de la vie ». Cette partie 6 est découpée en 5 livres, eux même séparés en multiples chapitres et sections. Le livre I acte « les principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle », le livre II toutes les dispositions relatives à « l'apprentissage » de l'actuel livre I. Le livre III précise toutes les dispositions, les dispositifs, le financement, la partie stagiaire, les organismes et le contrôle de la formation professionnelle continue. Le livre IV la « Validation des acquis de l'expérience » et enfin le livre V les « Dispositions relatives à l'Outre-mer ». Pour plus de renseignements : www.centre-inffo/recodification-sommaire.html.