

Sommaire

Page 2

Redéfinition de l'action de formation

Transfert des formations sanitaires et sociales

Page 3

Premiers éclairages sur la réforme de la formation

Plénière du CNFPTLV

Page 4

Accord dans la Fonction Publique

L'AFPA transférée

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,
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

Le diplôme, sésame pour l'emploi durable

Sept ans après être entrés sur le marché du travail, de nombreux jeunes non diplômés galèrent toujours entre chômage et précarité. Cet affligeant constat est dressé par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) à partir d'une enquête auprès des 740 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Si cette enquête confirme l'hétérogénéité de la jeunesse et la diversité des parcours qui en résultent, elle souligne aussi l'importance que revêt le diplôme dans la réussite de l'insertion professionnelle. Après sept ans de vie active, 48% des non-diplômés de la « Génération 98 » connaissent l'emploi précaire, le chômage ou l'inactivité. Dans le même temps, 71% de détenteurs de CAP, BEP ou Bac et 85% des diplômés de l'enseignement supérieur sont en contrat de travail à durée indéterminée. Contrairement au discours des porteurs de paroles patronaux minimisant le rôle des diplômés, les employeurs en font le sésame de l'emploi stable.

Non seulement la certification permet d'accéder plus rapidement et plus durablement au CDI, mais elle favorise aussi la qualité de l'emploi et la progression professionnelle. Désavantagés à l'embauche, les non-diplômés progressent à pas comptés dans la hiérarchie des emplois. Pour 60% d'entre eux, l'emploi non qualifié est la règle de départ et le reste encore à 44% après quatre années

d'activité. Ils sont d'autre part plus fortement soumis aux aléas de la conjoncture et connaissent un taux élevé de sortie de l'emploi vers le chômage.

Certes, le poids du diplôme ne peut pas être déconnecté du rapport entre offre et demande de travail. Or, en période de faible croissance, ce rapport est défavorable aux demandeurs et à plus forte raison aux non-diplômés. L'exigence de qualification ne fera que s'accroître, notamment si nous voulons construire l'Europe sur un réel équilibre entre développement économique et progrès social. Raison de plus pour mettre fin à l'hécatombe des 17% de jeunes qui quittent chaque année l'Ecole sans certification. Au-delà des nécessaires évolutions pour permettre à tous les jeunes de réussir en fonction de leurs talents propres, la question de l'orientation doit trouver une solution. L'éducation aux choix et la valorisation des métiers doivent devenir une priorité nationale impliquant aussi les partenaires sociaux.

Pour l'heure, il est urgent de mettre en œuvre une politique plus cohérente et efficace d'insertion professionnelle des jeunes, prenant appui sur la formation en alternance et les parcours accompagnés favorisant la transition formation-emploi. Les jeunes actifs doivent bénéficier d'une année de formation différée, c'est l'exigence de l'UNSA, idée qui fait aujourd'hui son chemin.

Redéfinition de l'action de formation

Une circulaire de la DGEFP précise la nature de l'action de formation et les règles d'imputation financière

Une nouvelle circulaire ministérielle de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en date du 14 novembre 2006 précise quelles sont les actions de formation qui peuvent être financées (imputables) sur les fonds de la formation professionnelle via les contributions des employeurs ainsi que les nouveaux types de formations tels que l'accompagnement, le tutorat ou le coaching. Cette circulaire est présentée en deux annexes bien distinctes.

Définition de l'action de formation

L'annexe A détaille l'action de formation et autres actions du champ de la formation professionnelle continue. L'annexe B, précise les contributions des employeurs et les conditions d'imputabilité des ac-

tions de formation. La circulaire définit l'action de formation professionnelle continue comme un processus se déroulant conformément à certaines modalités.

Une action de formation doit toujours définir un objectif à atteindre, surtout en termes de compétences, de connaissances ou de qualification à acquérir, quelle que soit sa forme (stage traditionnel, formation à distance, en partie sur un poste de travail, etc). Les modalités d'acquisition doivent être précisées dans un programme, tant dans la durée que dans les modalités. Les conditions pour suivre ce programme en terme de connaissances préalables sont à définir. Le public concerné doit être ciblé en terme de compétences éventuellement requises ou de poste de travail occupé pour suivre la formation.

Le dispositif prévu par l'article L.920-1 du code du travail, permet-

tant de suivre l'exécution d'une action de formation et son résultat, doit être mis en œuvre dans les conditions adaptées à la nature et à la durée de l'action ainsi qu'à son caractère diplômant ou qualifiant.

L'organisme de formation doit passer une convention avec l'employeur précisant toutes les modalités de réalisations de l'action de formation et de les porter à la connaissance du stagiaire.

Imputabilité des formations pour les employeurs

Cette circulaire complète la circulaire du 4 septembre 1972, notamment en ce qui concerne les conditions d'imputabilité des nouvelles formes d'actions de formation tel que le tutorat, le coaching ou l'accompagnement.

Ces actions ne peuvent entrer dans le champ de la formation professionnelle que sous certaines conditions. Elles doivent correspondre à des actions d'encadrement pédagogique dans le cadre de situations de production. Ces actions doivent être intégrées à un programme de formation se déroulant dans des conditions compatibles avec les objectifs des apprentissages prévus et en cohérence avec l'ensemble du programme et du suivi effectué par un tuteur ou accompagnateur.

Dans les autres cas, ces formations ne sont pas imputables et doivent être considérées comme des activités de conseil.

L'UNSA salue la clarification apportée par cette circulaire, notamment dans l'unicité de traitement des situations de formation, mais regrette le manque de précision dans la prise en charge de certaines formations par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Cette redéfinition de l'action de formation, avait déjà été entreprise par le comité de coordination devenu depuis le CNFPTLV. Rien d'étonnant à ce que la circulaire emprunte les orientations du document publié en janvier 2004 qui avait pour rapporteur l'UNSA.

Formations sanitaires et sociales

Les Conseils Régionaux se donnent les moyens de gérer ce difficile transfert

Rapports Chevreul comme Karouchi ne se trompaient pas en présageant d'énormes difficultés pour ce transfert, mais les Régions se sont toutes attelées à la tâche en 2006.

Les Régions s'organisent pour y voir clair et agir

Elles se sont données les moyens de gérer cette nouvelle responsabilité. Il fallait d'abord connaître la réalité de ces formations sur les territoires. Devant la complexité de la tâche, elles ont souvent fait appel à des cabinets-conseils pour avoir une connaissance précise des formations au plan matériel, administratif et pédagogique, mais aussi de tout l'aspect financier si important pour les budgets régionaux.

Elles ont traité la délicate question des bourses, en votant les budgets correspondants et informatisant les

procédures. Elles ont mis en place des services ad hoc, soit en étoffant le service Formation existant, soit en allant jusqu'à créer un nouveau service.

Un stage pour les militants en charge du dossier

Tout est loin d'être réglé pourtant. Beaucoup de zones d'ombres demeurent en matière financière, les Régions vont par ailleurs devoir établir les schémas régionaux de ces formations. Le dossier occupera encore largement les esprits en 2007. C'est pourquoi l'UNSA organise les 13 et 14 février prochains un stage de 2 jours. Les militants pourront débattre avec le Docteur Chevreul, un représentant du ministère, un directeur d'Institut du Travail Social, un directeur d'un service Formation régional et une élue régionale en charge de la formation.

Premiers éclairages sur la réforme de la formation

Dans un récent document, la DGEFP pointe quelques insuffisances de la dernière réforme de la formation professionnelle

Depuis 2002, une réforme d'ensemble de la formation professionnelle (FP) est engagée : création d'un droit à la VAE en 2002, création du DIF et recomposition des contrats de formation en alternance par l'ANI de 2003 et la loi du 4 mai 2004, clarification du rôle des acteurs par les lois décentralisatrices de 2002 et 2004.

Les enjeux de la réforme

Le document dresse un bilan d'étape de cette réforme qui ne pourra être évaluée qu'avec un recul plus important. Les partenaires sociaux ont prévu de procéder à son évaluation fin 2008.

Face aux défis lancés par les mutations technologiques et économiques, un consensus s'est établi sur la nécessité de renforcer la capacité des individus à développer leur qualification tout au long de la vie.

La réforme vise à consacrer le rôle fondamental de l'individu dans la construction de ses compétences et l'émergence de la notion de professionnalisation comme élément structurant des dispositifs de formation tout en optimisant les budgets de formation.

Un début de mise en oeuvre

De très nombreuses actions d'information ont été entreprises mais il est encore trop tôt pour pouvoir mesurer le degré réel de mise en oeuvre de la réforme. Néanmoins, les premiers indicateurs montrent un démarrage des différents dispositifs. Fin 2005, des accords déclinant la loi de mai 2004 étaient signés dans 230 branches. Les contrats de professionnalisation connaissent un développement important, 100 000 en 2005, et les périodes semblent avoir connu un véritable succès. Le DIF connaît, lui, une notoriété croissante et la VAE permet à environ 20 000 personnes par an d'obtenir une certification de leurs compétences.

Si la réforme s'est ancrée de manière rapide dans les branches et

les entreprises qui développaient déjà une politique de gestion des ressources humaines centrée sur les compétences, à contrario certaines branches ou entreprises continuent à gérer la formation dans une logique de dépenses.

Mais des impasses

Ce bilan met en évidence un certain nombre d'impasses dont la résolution permettrait à la réforme de se déployer dans de meilleures conditions, rejoignant en cela les analyses de l'UNSA. Les faiblesses constatées antérieurement de l'appareil de collecte des fonds de la FP demeurent, inégale plus value de la mutualisation, hétérogénéité de la présence des OPCA auprès des entreprises. Les difficultés qui pourraient surgir, financement du DIF, ne sont pas prévues. Il conviendrait de reconsidérer l'ensemble des mécanismes financiers.

Les branches ont une part importante dans la définition des politiques et

là aussi des difficultés sont pointées, émiettement des branches, groupes qui recouvrent plusieurs branches, OPCA recouvrant aussi plusieurs branches, place des commissions nationales paritaires de l'emploi. Par ailleurs, le rôle résiduel confié à l'interprofessionnel rend difficile le traitement des formations pour les compétences transversales. De fait, l'absence pour de nombreux secteurs professionnels de capacité de dialogue au niveau régional contrarie le développement de politiques contractualisées.

Enfin, la DGEFP pose trois questions auxquelles il convient d'apporter des réponses pour que l'utilisation de la formation professionnelle au service de la sécurisation des parcours professionnels devienne effective :

Quelle doit être l'ambition de ce dispositif ?

Le système actuel de FP répond-il à cette ambition ?

Quel doit être le rôle de l'appareil public de formation professionnelle ?

La plénière du Conseil National de la Formation à Strasbourg

Le Conseil National a tenu sa plénière le 6 décembre à Strasbourg. A la lumière des témoignages de 4 régions, Nord Pas de Calais, Ile de France, Rhône Alpes et Midi Pyrénées, le Conseil a pu constater les progrès accomplis dans la gestion du transfert des formations sanitaires et sociales et comment les conseils régionaux se sont donnés les moyens pour assumer pleinement leurs nouvelles responsabilités. Si le transfert concerne quelque 110 000 étudiants en sanitaire sur 1000 établissements, et 53 600 en social sur 325 instituts, les besoins estimés pour 2015 frisent les 530 000 infirmières, les 600 000 aides soignantes, les 925 000 assistantes maternelles et les 626 000 travailleurs sociaux, soit plus de 2 millions et demi de personnes à former en région.

Le Conseil a arrêté ses objectifs de l'Evaluation 2006-2009 autour de 2 thèmes : l'articulation entre le sectoriel et le territorial en travaillant sur les contrats d'objectifs territoriaux (COT) et l'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes, le tout en étroite liaison avec les CCREFP. La commission des comptes est confirmée dans son orientation autour de l'appréhension des dépenses des différents financeurs de formation en région par la construction de tableaux de bord des PRDF et l'approfondissement de la connaissance des circuits financiers de l'apprentissage. Enfin, le Conseil a confirmé son intérêt pour la question de la sécurisation des parcours professionnels en travaillant en 2007 sur l'aspect Formation à partir d'initiatives en régions, dans les branches ou au niveau interprofessionnel.

Accord dans la Fonction Publique

Un accord rénove la formation professionnelle des agents de la Fonction Publique d'Etat

Cet accord concrétise les orientations définies dans le projet de loi sur la modernisation dans la Fonction Publique (FP). Il entend assurer l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et il insiste sur l'importance de la formation tout au long de la vie dans le déroulement de carrière des agents. Il a vocation à être décliné dans les FP territoriales et hospitalières.

La loi du 4 mai 2004 transposée

L'accord transpose dans la FP d'Etat nombre d'innovations issues de l'ANI du 20 septembre 2003, conclu dans le secteur privé, et de la loi du 4 mai 2004.

Il prévoit les modalités de mise en œuvre du DIF reprenant les dispositions de la loi : vingt heures par an, cumulées sur une période de six ans, plafonnées à 120 heures. Par contre, sa transférabilité est prévue lorsque l'agent mute ou change d'administration. L'allocation, égale à 50 % du traitement, sera versée pour les heures de formation suivies en dehors du temps de travail.

Les périodes de professionnalisation, d'une durée maximum de six mois comportant des formations en alternance, remplaceront le congé formation-mobilité. Elles ont pour objet de préparer les agents à l'évolution des techniques.

Le bilan de compétence, d'une durée de 24 heures par an, remplace le bilan professionnel.

L'accès à la VAE sera soutenu, les actions de validation seront financées dans le cadre du plan de formation et un congé de 24 heures, par an et par validation, est créé.

L'expérience valorisée

Les agents bénéficieront d'entretiens de formation, tous les ans, si possible. Au bout de cinq ans de service, des entretiens de carrière doivent leur permettre d'évaluer leur parcours et d'envisager des possibilités d'évolution. Enfin, après 15 ans de

service, les agents bénéficieront d'un bilan de parcours professionnel, leur permettant, le cas échéant, de formuler un projet de deuxième carrière. Le développement du tutorat sera favorisé et il sera possible de valoriser la fonction dans le cadre des régimes indemnitaires.

Pour les concours externes d'accès à la Fonction Publique, l'expérience professionnelle des agents sera prise en compte en équivalence aux conditions de diplôme.

Pour les concours sur épreuves, il s'agira de définir de nouvelles modalités de sélection qui consisteront à vérifier les compétences acquises par le candidat lors d'expériences professionnelles antérieures.

Dans le cadre de concours sur titres et travaux, l'expérience professionnelle pourra faire partie des pièces du dossier au vu duquel le jury opère une sélection.

Enfin, sans remettre en cause l'avis des commissions paritaires, l'accord juge indispensable d'enrichir les critères de promotion interne des agents en les faisant reposer, notamment, sur l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle.

Dialogue et mutualisation

La dernière partie de l'accord rappelle que la formation professionnelle dans la Fonction Publique fait l'objet d'une politique définie en liaison avec les organisations représentatives de personnel.

Le dialogue social ministériel et interministériel devra donc être mieux structuré.

Il est aussi rappelé l'importance de la bonne information de l'ensemble des agents, de la place centrale des entretiens annuels de formation et du rôle de l'encadrement.

Enfin, une meilleure mutualisation des actions de formation interministérielle et des moyens qui leur sont alloués permettra de renforcer leur efficacité, l'égal accès à tous à la formation ainsi que le développement d'une culture commune à tous les agents.

L'AFPA transférée

Les conseils régionaux anticipent

La loi du 13 août 2004 transfère aux Régions l'organisation et le financement des formations de l'AFPA à compter du 1^{er} janvier 2009 en ouvrant la possibilité d'une anticipation volontaire de ce transfert. Beaucoup de Régions ont décidé d'assumer cette nouvelle responsabilité au 1^{er} janvier 2007.

Signatures de conventions

Les Régions ont signé fin 2006 des conventions tripartites Etat-AFPA présentées comme le support à l'organisation de la période de transition et visant à identifier les évolutions à conduire pour que le transfert se réalise au plus grand bénéfice des stagiaires et de l'économie régionale. Les conventions définissent les missions et les objectifs de l'AFPA sur chaque territoire régional, les modalités d'élaboration de son schéma régional des formations en cohérence avec les cartes régionales des formations initiales, continues et d'apprentissage. Mais ces missions s'articuleront aussi avec ce qui reste de national dans l'activité de l'AFPA dans sa participation aux actions engagées par le service public de l'emploi.

Le volet financier

Toutes les conventions ont un important volet financier puisque c'est désormais les Régions qui verseront, dans le cas de l'anticipation, les crédits de formation à l'AFPA précédemment versés par l'Etat. Les enveloppes ont été votées par les assemblées plénières : 43,242M€ en Provence Alpes Côte d'Azur dont 34,396M€ pour les formations et 8,467M€ pour les rémunérations, 39,16 M€ en Pays de Loire (31 M€ + 8,144 M€), 23,139 M€ en Aquitaine (18,263M€ + 4,876 M€), ou encore 17,486M€ en Alsace (14,919 M€ + 2,567M€). Ces subventions ne représentent qu'une partie des ressources de l'AFPA sur les territoires régionaux, en général autour de la moitié.