



Form Prof n° 63

Octobre 2007

Sommaire

Page 2

L'expertise au service de la formation

Programme européen pour la VAE

Page 3

Un conseil pour rien

Un début de transparence dans l'opacité du financement de l'apprentissage

Page 4

Un rapport qui éclaire la GPEC

Formation et temps de 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, Michel Bellandi,
Jean-Marie Truffat, Christine Savantré
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**

Edito

Le grand soir de la formation est annoncé

Intervenant le 18 septembre dernier, à l'occasion des 40 ans de l'association des journalistes de l'information sociale, le Président de la République a réaffirmé sa volonté de réformer un système de formation professionnelle « à bout de souffle, dans son organisation comme dans son financement ».

Cette volonté affichée au sommet de l'Etat ne constitue pas une surprise. Début juillet, dans sa déclaration de politique générale, le Premier ministre prônait une véritable refondation de la formation professionnelle. Il convenait ainsi, sans le dire, du faible impact de la loi sur la formation qu'il paraphrait trois ans auparavant en qualité de ministre du Travail. Nous avons averti à l'époque que le texte législatif introduisait une fausse transférabilité du DIF, réduisant considérablement l'utilisation de ce nouveau droit.

Commentant fin août sa feuille de route, la ministre chargée de l'emploi annonçait que la refondation de la formation serait son principal chantier pour 2008. Entre temps, un rapport du Sénat est venu apporter de l'eau au moulin de la réforme, en dénonçant la complexité, les cloisonnements et les corporatismes comme autant de maux du système de formation professionnelle.

Parmi les pistes de réforme, les sénateurs reprenaient une revendication majeure de l'UNSA : le compte épargne formation.

Mais une fois l'écho des annonces retombé, qu'en reste-t-il ? N'attendons pas des partenaires sociaux engagés dans une négociation sur la modernisation du marché du travail, une réforme de fond sur la formation. Tout au plus des ajustements cosmétiques. Le gouvernement doit donc prendre à bras le corps cette question déterminante pour le développement des territoires, des entreprises et la sécurité professionnelle des salariés. Il devrait retenir la méthode préconisée par le Conseil Economique et Social d'un grand débat national entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Puisque la mode est aux Conférences, le sujet en mérite bien une ! Seule une approche tripartite, Etat, Régions et organisations syndicales et patronales, permettra d'appréhender l'ensemble des enjeux permettant de sortir d'un système de formation qui arrose là où c'est déjà mouillé. Seules des mesures novatrices issues de la loi, telle la VAE ; de la négociation collective, comme le DIF ; de l'initiative territoriale au travers d'un service public régional de la formation continue, permettront de réels progrès pour la qualification et l'emploi durable.

En plaçant la France bien en dessous de la moyenne européenne pour le taux d'accès à la formation, Bruxelles nous rappelle opportunément la nécessité d'une réforme, si ce n'est d'un grand soir de la formation.

L'expertise au service de la formation

Les élus du comité d'entreprise s'appuient sur l'expertise extérieure pour améliorer l'accès à la formation et l'accompagnement des transitions professionnelles

Suite au constat d'un plan de formation inadapté aux réels besoins des salariés, les élus du comité d'entreprise (CE) du groupe pharmaceutique Pfizer, ont utilisé le droit d'appel à un expert extérieur à l'entreprise au titre de l'article L-436-6 du code du travail.

Le cadre d'action

A cet effet, le cabinet ORSEU, spécialisé dans le conseil auprès des CE, apporte une expertise dans l'amélioration et la qualité de l'emploi. Celui-ci a évalué le déroulement du plan de formation de l'entreprise, analysé la programmation de la formation, l'égalité d'accès pour les salariés en fonction du sexe et des classifications et, d'une façon plus globale, déterminé si les objectifs de la convention collective sont atteints.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout

au long de la vie, la convention collective identifie trois types de formation. Elles se déclinent ainsi : l'action 1 (adaptation au poste de travail), l'action 2 (évolution ou maintien dans l'emploi), l'action 3 (développement des compétences). Ces actions devraient donner les moyens aux salariés d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle et devenir co-responsables avec l'entreprise de leur employabilité et du développement de leurs compétences.

Un inégal accès à la formation

L'expertise démontre que ce n'est pas aussi évident que cela. Dans un groupe où le salariat est majoritairement féminin (64% de l'effectif), les femmes occupent le plus souvent les postes d'exécution (75%). Dans cette entreprise, l'accès à la formation s'adresse d'abord aux emplois

les plus qualifiés. Il subsiste un réel déficit d'accès aux formations pour les groupes de classification de 1 à 5, ceci malgré une forte demande, exprimée par le désir de progresser dans son emploi mais aussi de développer de nouvelles compétences. Le plan de formation ne prend pas suffisamment en compte les demandes de formations issues des entretiens annuels. Par contre, plus on monte dans la hiérarchie, plus les salariés obtiennent satisfaction pour leur formation.

En reprenant la typologie des formations issue de la CCN, les actions 1 dominant nettement, alors que les actions à visée évolutive sont très minoritaires. Par ailleurs, il n'existe pas de logique de programmation pluriannuelle de la formation. On assiste plus à un effet du « coup par coup ». Ce qui donne un écart important entre le prévisionnel et le réalisé.

Pour une anticipation concertée

L'information sur la stratégie de l'entreprise à court et moyen terme et ses effets prévisibles sur l'emploi est un préalable à tout plan d'action concernant l'accompagnement des transitions professionnelles.

Au regard des informations transmises, le CE ne dispose pas de tous les éléments, d'où l'intérêt de faire un état des lieux, rechercher un diagnostic partagé. En s'appuyant sur l'expertise extérieure, cela permet la mise en place d'une politique volontariste en matière de formation.

L'étude, réalisée par le Cabinet ORSEU, est un outil qui apporte un éclairage pour l'élaboration du plan de formation dans le cadre de la négociation GPEC et ainsi renforce l'action des représentants du personnel. En effet, celle-ci devrait permettre une gestion anticipative des besoins en compétences, une mise en cohérence de l'usage d'un ensemble de mesures sur la formation et ainsi accompagner dans de meilleures conditions les transitions professionnelles de chacun.

Programme européen pour la VAE

Euroguide VAL crée des référentiels de formation pour professionnaliser les acteurs de la VAE

Dans le cadre d'un projet Leonardo da Vinci, l'Allemagne, la France, l'Estonie, le Royaume Uni et la Suède ont travaillé depuis deux ans sur les pratiques professionnelles des acteurs de la VAE.

Ce programme Euroguide VAL a pour but la mise en œuvre de principes communs.

La VAE, un défi européen

La diversité des modes d'apprentissage, de certification ainsi que les modes de reconnaissance des acquis rendent le projet complexe.

En effet, la prégnance culturelle et historique du diplôme chez certains par rapport à une culture de compétences chez d'autres met en évidence beaucoup de disparités. Evaluer l'apprentissage non formel et informel pose des problèmes méthodolo-

giques et requiert des compétences spécifiques. Pour cela, il était essentiel de créer des outils favorisant la professionnalisation des personnes actives dans les dispositifs de reconnaissance des acquis.

A partir d'un état des lieux, les partenaires ont défini des « pierres angulaires » afin de répondre au plus près des professionnels impliqués dans la VAE. Euroguide VAL a permis de cerner les besoins de formation tout au long du processus de VAE et ainsi apporter un cadre pour les formations, initiale et continue. Après avoir identifier un socle commun de compétences, le référentiel commun européen sera mis à disposition et chaque acteur devrait pouvoir l'adapter à sa propre réalité, s'en emparer pour favoriser le développement de la VAE.

Un Conseil pour rien

L'absence des Régions n'a pas permis de délibérer lors de la séance plénière du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie organisée en Guadeloupe

Prévue de longue date, la plénière du CNFPTLV convoquée en Guadeloupe devait réunir une forte majorité de ses membres. Mais le désistement de dernière minute de la plupart des Régions métropolitaines, seules 4 étaient présentes, n'a pas permis au Conseil de délibérer.

La formation en Guadeloupe

La Région Guadeloupe a présenté sa politique de formation professionnelle sur un archipel où près d'un actif sur trois est demandeur d'emploi. La Région a élaboré le schéma de développement économique en janvier 2006 et vient de voter le PRDF autour de 5 objectifs : élever le niveau de qualification, assurer une égale formation sur toutes les îles, professionnaliser l'accompagnement du public, rendre l'outil de formation plus performant et fédérer l'ensemble des partenaires autour de leurs complémentarités. La première Ecole de la 2^{ème} Chance d'Outremer va ouvrir pour un public 18-30 ans. L'UNSA a insisté sur l'intérêt d'une territorialisation qui permette de dégager les besoins en formation en fonction des bassins de vie très différenciés comme Anse Bertrand et les Saintes. L'UNSA s'est aussi inquiétée des grandes difficultés de l'AFPA, en déficit de 14 M€ et en liquidation judiciaire et des conséquences sur les personnels et les quelque 2000 stagiaires.

Les flux financiers de l'apprentissage

Le Conseil a examiné l'épais document établi par la Commission des Comptes sur les flux financiers de l'Apprentissage en 2004. L'UNSA a salué un travail remarquable qui permet enfin d'avoir des données précises sur les financements et d'élargir le petit cercle d'initiés qui parvenait à y comprendre quelque chose. Jamais une telle étude n'avait été menée, jamais un relevé de toutes ces données n'avait été produit. Si tous

les partenaires ont salué à l'identique ce travail, l'UNSA a été la seule à se prononcer fermement pour sa publication, appuyée par le Président du Conseil. Les autres partenaires, et même l'Etat, ont réclamé beaucoup de prudence et souligné le danger de porter ces données à la connaissance du plus grand nombre. La transparence ne fait pas l'unanimité !

Le rapport du Sénat en débat

Le Conseil, malgré l'absence de quorum, a néanmoins engagé un premier débat sur le récent rapport du Sénat relatif à la formation professionnelle. A quelques variantes près, tous les partenaires sociaux ont exprimé les plus vives réserves sur son contenu, contestant le constat comme l'en-

semble des propositions faites par les sénateurs. Après tout, le système français de formation professionnelle n'a pas à rougir, à leurs yeux, de ses résultats. Les partenaires sociaux ont, de leur côté, engagé une évaluation de l'ANI de 2003, car la formation est bien leur affaire dont les élus de la nation n'ont pas à se mêler ! Ils perçoivent même chez les sénateurs le noir dessein de les priver de ce rôle et de les déposséder de leurs responsabilités paritaires. L'UNSA a une nouvelle fois fait entendre une petite musique toute différente en rappelant qu'elle se retrouve dans la plupart des préconisations sénatoriales susceptibles, pour elle, de refonder la formation professionnelle. Nous avons rappelé l'analyse de l'UNSA, telle qu'elle a été présentée dans le Form Prof de septembre.

Début de transparence dans l'opacité du financement de l'apprentissage

La Commission des Comptes du CNFTLV a mandaté un Groupe technique, GTA qui a pour mission d'identifier l'ensemble des flux financiers de l'apprentissage, en emplois et en ressources. Composé de techniciens des ministères concernés, des régions et des partenaires sociaux, dont l'UNSA, il s'est appuyé sur les enquêtes existantes et a relancé une enquête régionale. L'exercice 2004 est considéré comme charnière dans l'évolution du financement de l'apprentissage. Le schéma 2004 servira donc de point de comparaison avec les schémas des années suivantes qui intégreront les modifications législatives. Ce schéma fait apparaître les principaux acteurs (Etat, Régions, branches, organismes collecteurs et gestionnaires, CFA, entreprises, apprentis), les flux financiers entre les acteurs et les masses financières en jeu. En 2004, la taxe d'apprentissage (TA) a été « estimée » à 1520 M€. Un problème de taille est souligné : l'état statistique des organismes collecteurs de la TA, OCTA, fait apparaître, pour les fonds mutualisés, 180 M€, alors que les CFA n'auraient perçu que 83 M€, soit une différence de 97 M€ ! Pour les années à venir, les données devront être plus fiables afin de réduire les marges d'erreur.

Le document « données physico financières de l'apprentissage en 2004 » détaille, entre autres, les effectifs d'apprentis, sexués ou non, par région, par niveau, par nature d'organisme... et les évolutions.

Ainsi, après une période de stagnation, entre 2003 et 2004, les effectifs d'apprentis augmentent de 1,9 %.

Les différentes sources de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) sont précisées. Pour le fonctionnement : régions 42 %, taxe d'apprentissage : 30 %, autres ressources 17 %, branches professionnelles 7 %, organismes gestionnaires 4 %.

Le GTA poursuivra ses travaux pour les exercices budgétaires suivants.

Un rapport qui éclaire la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne doit pas être assimilée aux plans sociaux

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit à l'article L 320-2 du code du travail une nouvelle obligation triennale de négocier sur le thème « Gestion de l'emploi et des compétences, prévention des conséquences des mutations économiques ». En novembre 2006, les ministres Borloo et Larcher ont souhaité un rapport sur l'état des lieux et les pratiques et ont chargé le directeur de l'ANACT Henri Rouilleaut de cette mission. Intitulé « Anticiper et concerter les mutations » le rapport remis en 2007 s'articule sur cinq axes principaux, depuis l'historique en passant par le diagnostic ainsi que les préconisations pour les entreprises et les acteurs sociaux afin de favoriser le développement de la GPEC.

L'auteur regrette fortement la confusion entre la GPEC et le PSE et considère comme une erreur son inscription dans la partie emploi du code du travail, car cela ne contribue pas au développement des pratiques d'anticipation des compétences.

Typologie des GPEC

Pour l'auteur du rapport, il est important que les directions d'entreprises et les syndicats se saisissent de l'opportunité de l'obligation triennale de négocier. Il faut échanger au plus tôt sur les enjeux respectifs, disposer d'éclairages multiples et dissocier la GPEC des restructurations.

Il distingue trois situations pour utiliser la GPEC. La situation dite « à froid » pour anticiper les mutations, « à tiède » pour adapter l'emploi en cas de compression des effectifs et « à chaud » dans les situations non anticipées ou un PSE est inévitable. Sur le contenu de l'accord GPEC, il préconise la rédaction d'un préambule clair, la mise en place d'une stratégie et d'un lieu de dialogue sur la prospective des métiers, à partir des mesures déjà existantes pour les améliorer et privilégier la gestion « à tiède » en cas de restructuration. Pour l'auteur, le suivi de l'ac-

cord doit impliquer toute la chaîne de commandement, mieux lier la GPEC et le plan de formation. Il recommande aussi le suivi paritaire des situations individuelles avec les moyens financiers nécessaires et d'associer les salariés aux projets de réorganisation.

Recommandations pour les acteurs

D'évidence pour Henri Rouilleaut, la GPEC doit être intégrée au vaste chantier de la sécurisation des parcours professionnels. Il faut donner du temps à la négociation en engageant celle-ci au niveau du groupe ou dans les entreprises avant l'échéance du 20 janvier 2008.

Il appartient au gouvernement et aux partenaires sociaux d'appréhender la meilleure façon de se concerter et de négocier, dans le cadre des conférences sociales ou d'un séminaire. Pour le rapporteur, la GPEC doit être développée au niveau national, et territorial ainsi que dans les fonctions publiques, les branches professionnelles et leurs OPCA.

Il invite à l'évaluation et à l'amélioration de certains dispositifs tels que la VAE ou le DIF, pour mieux accompagner les parcours professionnels des salariés.

Une contribution positive

Le dialogue social et la prévention pour éviter les plans sociaux, la valorisation de la VAE, du DIF et du bilan de compétences d'une part, la meilleure articulation avec le plan de formation et l'adéquation des moyens tant financiers que techniques pour construire un réel parcours pour les salariés, d'autre part, sont des propositions que l'UNSA partage. Nous sommes également en accord avec le constat de la difficulté à obtenir des employeurs les informations sur la stratégie des entreprises. Informations pourtant indispensables pour éclairer le choix des salariés et renforcer l'action de leurs représentants.

Formation et temps de travail

Une jurisprudence utile

Le 11 juillet dernier, la Cour de cassation jugeait que les actions de prévention, d'acquisition et perfectionnement des connaissances, qui tendent à favoriser ou permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, ressortent de l'article L.932-2, alinéa 1 du code du travail. A ce titre, le temps consacré à ces actions de formation constitue un temps de travail effectif. Ce jugement porte sur un contentieux ayant pour origine un accord signé le 29 janvier 2000 dans la métallurgie et mettant en œuvre une disposition introduite dans le code du travail par la loi du 19 janvier 2000. Disposition qui prévoit que le développement des compétences des salariés peut s'effectuer pour partie hors du temps de travail. L'accord litigieux étend cette possibilité aux actions de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences. A l'époque, l'UNSA avait dénoncé le transfert d'une obligation patronale de formation sur le temps libre des salariés.

Vigilance sur la définition des formations

Le code du travail ayant été modifié par la loi du 4 mai 2004, la portée de cet arrêt peut être jugée aujourd'hui comme limitée. Néanmoins, il peut contribuer à éclairer plus favorablement pour les salariés la lecture de l'article L.932-1 du code du travail qui précise les trois catégories d'actions du plan de formation. Le troisième alinéa autorisant, sous conditions, la réalisation hors temps de travail des actions de développement des compétences, il faut être vigilant sur leur définition. La jurisprudence conduit à considérer que les actions de développement des compétences liées au poste de travail, à son évolution ou à sa transformation relèvent du temps de travail effectif.