

Sommaire

Page 2

La GPEC :
obligation de réussite

Brochure,
vos droits à la formation

Page 3

26 milliards pour la formation

Apprentissage et région

Page 4

Cadre Européen
des Certifications

Accord GPEC

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

E

dito

En 2008, soyons ambitieux pour la formation

Les signataires de l'accord national interprofessionnel de 2003 se sont récemment félicités du développement des nouveaux outils, introduits par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Cet auto satisfecit n'occulte pas la persistance de l'inégalité d'accès à la formation, dont sont victimes les salariés les moins qualifiés et ceux des petites entreprises.

D'autre part, le dernier rapport du Comité d'orientation des retraites pointe sans détour le faible taux d'accès à la formation des seniors. Ce déficit n'est pas sans corrélation avec un taux d'emploi des plus de 50 ans inférieur à la moyenne européenne (37,8% contre 42,5%). On ne modifiera pas cette situation préjudiciable à notre système de retraite par répartition si l'on ne permet pas de réelles possibilités de formation tout au long de la vie.

Sans négliger les apports de la loi 2004, tel le DIF, la réforme de la formation professionnelle continue reste à faire, avec pour objectif premier l'accès à la formation de ceux qui en sont le plus éloignés. La priorité doit être accordée à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences des salariés confrontés à la précarité du travail et aux demandeurs d'emploi. Pour être efficace, il faut agir au plus près des besoins. Dans l'entreprise, les objectifs collectifs et individuels de

formation doivent s'appuyer sur une véritable analyse de l'évolution des métiers et des emplois. La transparence sur sa stratégie est indispensable pour construire les progressions professionnelles, réussir les mobilités et préparer les transitions. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit concourir à tous ces objectifs, sous réserve d'un dialogue social dynamique et d'un minimum de confiance. Au regard de l'enjeu et pour mobiliser tous les acteurs, l'UNSA revendique la négociation d'entreprise sur la formation. Trop souvent abordée au seul moment de la perte d'emploi, l'employabilité des salariés doit faire l'objet d'une anticipation afin de participer à la sécurisation des parcours professionnels.

Sans contester le rôle des branches professionnelles, le niveau territorial est le plus pertinent pour articuler la qualification et l'emploi, repérer les besoins de compétences et préparer les évolutions du marché du travail. L'espace régional permet de construire des politiques de formation et de validation des acquis au plus près des demandes sociales et du développement économique des territoires, d'accompagner les individus dans leurs parcours et d'apporter conseils et appuis aux petites et moyennes entreprises.

Dans cette période de vœux, formulons celui d'une année 2008 ambitieuse pour la formation.

La GPEC : obligation de réussite

Méconnue et trop souvent associée aux plans sociaux, la GPEC doit néanmoins contribuer à sécuriser les parcours professionnels des salariés

La Gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences est reconnue par beaucoup, comme un outil indispensable pour envisager une réelle sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle est également l'un des thèmes de la négociation interprofessionnelle en cours sur la modernisation du marché du travail. L'enjeu est de taille. Il s'agit, ni plus ni moins de prévoir l'évolution des emplois pour y adapter les compétences et les savoirs des salariés, de prévenir les mobilités, de sécuriser les transitions professionnelles et par là même de développer l'entreprise et l'emploi.

Un concept qui s'affirme

La GPEC a connu différentes appellations ou variantes suivant les époques. En effet, l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ayant comme thème la sûreté de l'emploi, a

initié la réflexion en incitant les entreprises à « faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi ».

Vingt ans après, la loi du 2 août 1989 sur le licenciement économique accitait « des prévisions de l'évolution de l'emploi » et obligeait les sociétés à consulter leur comité d'entreprise. Dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle des salariés, est apparue une négociation obligatoire de la GPEC au niveau de la branche. La loi du 21 août 2003 précisait dans le même esprit une négociation pour les salariés âgés. Enfin, c'est la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite loi « Borloo », qui rend obligatoire pour les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ainsi que pour les groupes européens de plus de 150 salariés en France (ce qui correspond à la moitié des salariés

du secteur privé), à engager, tous les trois ans, une négociation sur ce sujet, avec une date butoir pour la première négociation, le 20 janvier 2008.

Etat des lieux

La démarche « GPEC », on le voit, n'est pas née d'hier et c'est peut être paradoxalement pour cela qu'elle est aujourd'hui entrevue avec méfiance dans beaucoup d'entreprises. En effet, celles qui ont dans les années quatre vingt « essuyé les plâtres » sont interrogatives et réservées. Les résultats des négociations encore trop confidentiels le prouvent. Selon le dernier bilan du ministère du travail, les accords signés seraient au nombre de 200 alors que la loi toucherait plus de 4500 entreprises en France. Les organisations syndicales sont, elles aussi, frileuses notamment par l'inscription de ce dispositif dans la partie « emploi » du code du travail, qui soulève une confusion entre une démarche préventive de GPEC et une obligation de GPEC liée à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Accord de l'UNSA

La négociation sur la GPEC est une réelle opportunité pour être acteur du devenir des salariés, en ayant une perspective sur leurs possibilités de carrière et l'avenir des emplois. Une mise à plat de la politique et des stratégies de l'entreprise est nécessaire et incontournable pour avoir des bases saines de discussion.

La notion de formation tout au long de la vie doit pouvoir se concrétiser avec les dispositifs nouveaux, tels que le DIF, la VAE, le bilan de compétences. Tous ces outils doivent concourir, avec le plan de formation de l'entreprise, à mieux qualifier le salarié, mieux entretenir ses compétences et lui permettre d'évoluer dans son emploi. La GPEC doit pouvoir, si elle est portée par un syndicat réformiste comme l'UNSA, être un outil au service des salariés mais aussi de l'entreprise qui s'investit dans la sécurisation du parcours de ses salariés.

Brochure, vos droits à la formation

L'UNSA publie une brochure qui renseigne les salariés sur leurs droits à la formation dans l'entreprise

Face à la rapidité des changements technologiques, des organisations du travail et de l'évolution des métiers, plus que jamais, la formation est la meilleure garantie dont disposent les salariés pour prévenir les risques d'insécurité professionnelle, affronter les mobilités, assurer les transitions professionnelles et progresser dans l'emploi. En éditant la brochure « La formation au service des salariés », l'UNSA propose un « outil » au service des militant(e)s dans les entreprises. Elle contribue à l'information et aux conseils des salariés, tout particulièrement les moins qualifiés, sur leurs droits comme sur les conditions et les moyens d'accès à la formation. Pour consulter le sommaire ou commander, aller sur : www.unsa.org, rubrique formation tout au long de la vie, publications.



26 milliards pour la formation

En 2005, les dépenses consacrées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ont atteint 25,9 milliards d'euros, soit 1,5% du produit intérieur brut

D'après le « jaune formation professionnelle » annexé au projet de loi de finances pour 2008, la dépense de formation continue et d'apprentissage a progressé de 3,5% entre 2004 et 2005. Sur les 25,9 milliards d'euros (Md€) dépensés en 2005, les rémunérations des stagiaires représentent 40%, le coût des formations 59% et 1% est consacré à l'investissement.

Les entreprises ont dépensé 10,5 Md€, l'Etat 4,4 Md€, les régions 3,2 Md€, les autres financeurs, dont l'Unedic, 1,3 Md€ et les ménages 2 Md€. D'autre part, l'Etat et les collectivités territoriales ont dépensé 5,5 Md€ pour former leurs agents.

La dépense publique

La dépense de l'Etat, pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, s'élève à 4,4 Md€ en 2005, soit 3% de moins qu'en 2004. Demandeurs d'emplois, jeunes et salariés sont les principaux publics bénéficiaires de cette dépense.

En raison du transfert de compétences, la part des régions dans le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est passée de 3,2 Md€ en 2005 à 4 Md€ en 2006. L'essentiel de la dépense des régions est ciblée sur les jeunes et les demandeurs d'emplois.

D'autre part, en qualité d'employeurs, Etat et collectivités territoriales ont dépensé 5,5 Md€ pour la formation initiale et continue de leurs agents, ce qui représente pour la fonction publique d'Etat 2,7 millions de départs en formation continue, 362 700 départs dans la territoriale et 693 000 dans l'hospitalière. Enfin, 637 000 chômeurs sont entrés dans une formation dont le financement a été assuré par l'Etat, la Région ou l'Unedic.

La dépense des entreprises

En 2005, la dépense formation des 1 446 174 entreprises employant plus de 16 millions de salariés s'est élevée à 10,5 Md€, dont 8,6 Md€

pour la formation professionnelle de leurs salariés, 0,9 Md€ pour l'apprentissage et 1 Md€ pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la dépense reste stable par rapport à 2005 et représente 2,94% de la masse salariale. La rémunération des personnes en formation représente 27% de la dépense, l'activité de formation 17%, les dépenses internes 12% et le versement aux OPCA 41%. Les entreprises de moins de 10 salariés ont dépensé 0,36 Md€, dépense pour l'essentiel mutualisée par les organismes collecteurs.

La collecte des OPCA

Les 99 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont collecté 5,449 Md€ en 2006, soit +6% par rapport à 2005. Les sommes collectées au titre des obligations légales des employeurs s'élèvent à 1,84

Md€ pour la professionnalisation, 0,85 Md€ pour le CIF et 2,75 Md€ pour le solde du plan. En 2006, les OPCA ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses concernant 3 millions de salariés. Dans le cadre de la professionnalisation en 2006, les OPCA ont contribué à financer 166 054 DIF, à raison de 20 heures en moyenne, 144 532 contrats de professionnalisation et 400 038 périodes de professionnalisation d'une durée moyenne de 70 heures. La formation s'effectue hors du temps de travail pour 0,4 % des salariés dans 4,4 % des entreprises.

A noter que près de 70 000 stagiaires ont mobilisé leur DIF dans le cadre du plan de formation et 2000 dans une période de professionnalisation. Enfin, 53 494 demandes de financement de CIF ont été acceptées par les OPCA ainsi que 27 877 demandes de bilans de compétences et 7 296 demandes de VAE.

Part de l'apprentissage dans le budget formation des Régions en 2006

L'apprentissage poursuit son développement. Près de 277 000 nouveaux contrats ont été enregistrés en 2006, en hausse de plus de 5 %, après une hausse de 7 % en 2004. Fin 2006, 403 000 jeunes étaient en apprentissage.

Les Conseils régionaux ont affecté, en 2006, près de 4 milliards d'euros à la formation contre 3,4 milliards en 2005, soit une hausse de 17 %. Parallèlement, la structure de la dépense régionale a fortement évolué du fait de l'introduction des formations sanitaires, sociales et artistiques, à partir de 2005. Celles-ci représentent 651 millions € (16,3 % du budget formation) contre 1 449 millions € (36,4 %) pour la formation professionnelle continue et 1 747 millions € pour l'apprentissage (43,9 %).

La décentralisation aux Régions des aides aux employeurs d'apprentis a accentué la proportion des dépenses consacrées à l'apprentissage, dans un budget formation, lui aussi en forte progression. Cette proportion passe de 37 % sur un budget total de 2 milliards €, en 2000, à 43,9 % sur un total de 3,9 milliards €, en 2006. Si on ne prend en compte que les régions métropolitaines, la part de l'apprentissage s'élève à 44,5 %.

Au niveau des régions elles-mêmes, on relève des disparités. Par exemple, la part des dépenses d'apprentissage va de 28 % en Haute Normandie à 57 % en Ile de France et Bretagne, en passant par 38 % en Languedoc Roussillon.

Toujours en 2006, sur le total de 1 747 millions € des dépenses des régions pour l'apprentissage, 58 % concernent le fonctionnement (plus d'un milliard€) 35,2 % les primes servies aux employeurs (615 millions €), le reste, 120 millions €, étant destiné à l'équipement. Mais, là aussi, on relève des disparités, la part du fonctionnement passant de 50 % en Poitou Charente à 60 % en Ile de France et même 90 % en Rhône Alpes, ce chiffre méritant d'être vérifié.

Cadre européen des certifications

Des certifications professionnelles comparables dans toute l'Union Européenne d'ici 2012

Le parlement européen a adopté en première lecture, lors de la séance plénière du 22 au 25 octobre 2007, le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Par ailleurs, lors de la conférence «Valorisation de l'apprentissage : pratiques européennes et validation des acquis non formels et informels» organisée par la présidence portugaise à Lisbonne les 26 et 27 novembre dernier, Jan Figel, commissaire européen chargé de l'éducation, de la formation, de la culture et de la jeunesse, a donné le coup d'envoi formel du CEC. Celui-ci devrait intervenir au début de l'année 2008.

De quoi s'agit-il ?

Ce cadre, proposé par la Commission européenne, vise notamment à faciliter la mobilité transfrontalière des travailleurs et des étudiants, tout en répondant aux besoins du marché de l'emploi grâce à un langage commun pour la description des niveaux de certifications.

Instrument de promotion d'un apprentissage tout au long de la vie, le CEC couvre l'enseignement général et l'éducation pour adultes, l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement supérieur. Les certifications concernées ne se limitent pas à celles délivrées par les formations formelles mais aussi à celles acquises par la formation informelle et par la validation des acquis de l'expérience. Le cœur du CEC se présente comme un référentiel de compétences en 8 niveaux et 3 domaines d'évaluation (savoirs, aptitudes, compétences).

Développer la confiance réciproque

Chaque certification pourra être étalonnée, référencée, classée dans ce cadre de référence commun. L'utilisation du CEC est sur la base du volontariat des Etats membres. Il est recommandé aux Etats mem-

bres de mettre en relation d'ici 2010 leurs systèmes nationaux de qualifications avec le CEC, en développant, s'ils le jugent approprié, des cadres nationaux de certifications (actuellement la France, l'Irlande et Malte disposent d'un cadre).

Pour cela, certains Etats membres ont répondu à l'appel à projets 2006, concernant la mise en place du cadre européen.

Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci « EQF network testing », la France est partenaire avec 7 autres pays (Italie, Belgique, Espagne, Pologne, Roumanie, Pays de Galles, Ecosse).

L'Unsa participe aux travaux du groupe national. La mise en évidence de la diversité d'accès à la certification ainsi que la description des systèmes et sous systèmes exigent une confiance mutuelle de la part de chaque partenaire.

S'approprier le CEC

D'ici 2012, selon le rapport de l'euro-député Mario Mantovoni, tous les niveaux de certificats de qualification, diplômes et documents « Europass », délivrés par les autorités compétentes, feront clairement mention au niveau correspondant du CEC.

Aussi, celui ci devrait être accompagné d'un système européen de transfert d'unités capitalisables pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET), conçu pour faciliter le transfert et la reconnaissance des résultats d'un apprentissage, « indépendamment du lieu ou de la méthode d'obtention ».

Si l'on considère que le Cadre européen des certificateurs est un outil qui doit, d'une part, favoriser le marché de l'emploi dans l'Union et, d'autre part, contribuer à l'accès à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux et économiques doivent aussi s'en emparer.

En effet, cet instrument deviendra in fine le cadre de référence pour tous et ainsi agira sur toutes les négociations liées à la formation et à l'emploi.

Accord GPEC

Gestion prévisionnelle à la papeterie SAICA

L'accord GPEC, signé à la papeterie SAICA Vénizel, veut aller au delà des obligations de la loi et veut permettre une anticipation de l'évolution des emplois et des compétences. Pour ce faire, les moyens nécessaires collectifs et/ou individuels seront apportés d'une part, aux différents partenaires sociaux, et d'autre part aux salariés.

Dialogue social privilégié

Les signataires veulent privilégier un dialogue social constructif et transparent, échanger sur les évolutions prévisibles à moyen terme (3 ans), identifier les métiers sensibles, déterminer les meilleures solutions pour anticiper et accompagner ces évolutions et leurs conséquences sociales. Enfin, seront étudiés tous les moyens de mobilité interne dans l'entreprise et dans le groupe, de formation, de mobilité externe et de mesures d'âge. Les obligations d'information du CE sont rappelées, l'accord y ajoutant celle sur la stratégie de l'entreprise, fixée exclusivement par le groupe SAICA. La commission « GPEC » mise en place, est ensuite informée de cette stratégie et de ses effets sur l'emploi et les salaires.

Formation des salariés

Les salariés doivent disposer des éléments nécessaires à leur implication pour gérer leur employabilité, tant en fonction des objectifs et besoins de l'entreprise, qu'en fonction de leurs propres aspirations. L'accord convient que la mise en œuvre de la GPEC s'appuie et, si besoin, utilise les différents outils prévus par la loi : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation. L'accord prévoit de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et d'aménager leurs fins de carrière.