

Sommaire

Page 2

Une charte pour la VAE

Contrats Jeunes en entreprise

Page 3

Le Conseil national débat de la réforme

ECVET
un nouvel outil européen

Page 4

La loi sur la participation

Apprenti junior

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

VAE, les cinq ans d'une révolution

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience vient de fêter ses cinq ans. Ce n'est pas un âge canonique, mais un délai suffisant pour mesurer le chemin parcouru et identifier les obstacles qui restent à franchir. Question notoriété, la bataille est gagnée. La VAE est sans conteste la mesure la plus populaire du dispositif de formation continue, l'afflux de demandes d'information et le nombre croissant de candidats le confirment. La diversité des candidats, un tiers sont demandeurs d'emploi, ainsi que des niveaux de qualifications, CAP petite enfance et BTS sont les plus demandés, confirment l'intérêt des différents publics pour un dispositif permettant d'obtenir un diplôme en cours de vie active.

Malgré des procédures longues et complexes qui transforment trop souvent la VAE en parcours du combattant, cette dernière s'est installée durablement dans le paysage hexagonal et fait des émules à l'extérieur de nos frontières. En conjuguant activité et diplôme, la VAE répond à une demande de plus en plus forte de reconnaissance professionnelle et sociale. Revendiquée par l'UNSA, qui fut très active dans sa gestation, la VAE est bien l'avancée sociale que nous avons saluée au moment de sa création. Aujourd'hui, elle contribue non seulement à la construction de la qualification et à la progression pro-

fessionnelle, mais elle devient aussi un outil de la sécurisation des parcours de vie en assurant le repérage et la reconnaissance des compétences transférables.

Ce bilan positif ne doit pas cacher les nouvelles étapes à franchir pour que la VAE devienne adulte. Pour atteindre et dépasser les 60 000 validations annuelles, il faudra mieux informer les publics, simplifier les procédures et mettre de la cohérence dans l'intervention des multiples validateurs. Le plan interministériel de développement de la VAE et la charte pour l'accompagnement des candidats sont des avancées positives, pour peu que les moyens suivent. Mais il reste encore beaucoup à faire pour que la VAE soit accessible à toutes et tous, salariés et demandeurs d'emploi.

Pour l'UNSA, seul un service public de la VAE, articulant au niveau régional l'action des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, est susceptible de répondre aux attentes des personnes confrontées aux évolutions des métiers, des entreprises et du marché du travail.

Bien que la logique de formation reste prégnante, la VAE et le répertoire national des certifications professionnelles auront contribué à une certaine autonomie entre l'acquisition des connaissances et leur certification ainsi qu'à un rapprochement avec l'emploi. Ce n'est pas la moindre des révolutions.

Une charte pour la VAE

Alors que la demande de VAE s'accroît, les ministères certificateurs ont défini les principes d'une charte commune pour accompagner équitablement les candidats

L'UNSA a toujours déclaré que l'accompagnement, dans un processus de validation des acquis de l'expérience, était un gage de réussite. L'Etat est certainement arrivé aux mêmes conclusions puisqu'il a créé une charte dénommée « pour l'accompagnement des candidats à une certification professionnelle par la voie de la VAE ».

Une charte a minima

Le Comité interministériel au développement de la VAE a créé cette charte dans le but de proposer aux candidats à une VAE un dispositif d'accompagnement garantissant la même qualité des prestations sur l'ensemble du territoire et pour les quatorze ministères certificateurs. Cette charte s'engage à fournir une information claire et détaillée sur les procédures et les acteurs de l'accompagnement, des conditions d'accueil

adaptées aux candidats, des délais d'attente en cohérence avec leurs besoins et leurs contraintes, une qualité des prestations d'accompagnement et une écoute attentive des remarques des demandeurs.

Pour la charte, une « information claire » consiste à rappeler simplement le rôle des différentes structures en région, tels que les points relais conseil, les services VAE des ministères et des universités, les CIO, etc. C'est bien le minimum que puisse faire l'Etat.

L'accompagnement précisé

La charte précise que l'accompagnement doit se dérouler en six étapes : une réflexion approfondie sur le projet du candidat, un retour sur son parcours, un entretien d'analyse descriptive de ses activités, une assistance à cette description écrite des activités, une préparation de l'entretien avec

le jury et enfin, si cela est nécessaire, une aide à la préparation de la mise en situation professionnelle.

La charte comporte également un glossaire actant cinq définitions sur l'accompagnement, la recevabilité de la demande de VAE, le référentiel d'un diplôme ou d'un titre, le congé pour VAE et le jury de validation, qui ont le mérite d'être compréhensibles de tous. Seule contrainte précise fixée par la charte : chaque organisme accompagnateur doit s'engager à répondre à une demande d'accompagnement dans un délai de trente jours. Cette charte est une avancée mais bien timide dans la jungle des pratiques qui jalonnent un parcours de VAE. Elle réaffirme également que le candidat est seul responsable de ses décisions et productions.

En 2007, un formulaire de recevabilité unique pour tous les ministères valideurs devrait également voir le jour, le CNFPTLV ayant émis un avis favorable sur ce projet.

Contrats Jeunes en entreprise

Une étude de la DARES atteste que l'enthousiasme des employeurs est vite retombé

Le ministère de l'Emploi vient de publier le bilan fin 2005 du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) ou Contrat jeune en entreprise (CJE).

Un départ fulgurant mi 2002 suivi d'un net ralentissement

A sa création en 2002, il s'agissait de favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes de faible niveau de qualification par l'octroi d'une prime mensuelle aux entreprises du secteur marchand les embauchant. Si 269 500 embauches ont été réalisées, le rythme a vite chuté de 40 % et fin 2005, les CJE n'étaient plus que 115 000. Le recentrage sur les moins qualifiés en 2005 n'a rien changé. Près de 136 000 jeunes ont quitté le dispositif avant les 3 ans. Les 2/3 des ruptures anticipées sont des démissions (68 % dans la cons-

truction et l'hôtellerie-restauration), le reste sont des licenciements.

Une majorité de CAP BEP dans des entreprises de moins de 10

Les CJE sont à 60 % signés dans des entreprises de moins de 10 salariés. Les services viennent largement en tête avec 37 % des embauches dont un quart dans l'hôtellerie restauration, puis suivent le BTP et le commerce, l'industrie fermant la marche loin derrière. Avant d'accéder au contrat, les jeunes étaient demandeurs d'emploi à 35%, salariés à 32%, en alternance à 16% et scolarisés à 10%. Un jeune sur deux a le CAP ou le BEP, les niveaux VI et V bis ne sont que 20%, les sorties du lycée sans le bac 13%. Les entreprises ont donc peu mobilisé le dispositif et ont privilégié comme toujours l'embauche des plus qualifiés.

Toujours plus de candidats

Le bilan 2005 dressé par l'Education nationale illustre l'accroissement de la demande de VAE. Les dossiers déposés par les candidats pour obtenir un diplôme ou un titre et examinés par un jury ont été au nombre de 21 379, soit 12% de plus par rapport à l'année 2004. Rappelons qu'en 2004, la progression a été de 30% par rapport à 2003 qui avait été l'année de la généralisation de la VAE.

Quatre candidats sur dix en 2005 ont recherché l'obtention d'un BTS contre deux sur dix pour un CAP ou un Bac pro. Parmi les candidats, 74,1% étaient des actifs et 22,2% des demandeurs d'emploi, les femmes représentaient 61%. Les 30 à 45 ans constituaient le gros des requérants avec 66% contre 19,6% pour les plus de 45 ans. Résultat très important, 59% des candidats ont obtenu un diplôme complet et malheureusement 12% n'ont rien acquis.

L'année 2007 devrait être, après cinq ans d'existence, une année de montée en puissance pour la VAE.

Le Conseil national débat de la réforme

Le bilan de la réforme de la formation professionnelle, la simplification pour la VAE, la formation des artisans ont fait les débats du dernier CNFPTLV

La plénière du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie du 31 janvier a adopté son bilan d'activité 2006 et ouvert le débat sur le document de la DGEFP « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle » et sur le projet européen de reconnaissance des acquis. Des arrêtés concernant la formation des artisans et la VAE ont aussi été examinés.

Une réforme inachevée

Le bilan dressé par le ministère du Travail (DGEFP) met en évidence les lacunes de la réforme de la formation professionnelle, ANI de 2003 et loi de 2004. Pour l'UNSA, on ne peut continuer à faire l'impasse sur l'articulation entre les branches et les territoires. Le salarié acteur de sa formation ne doit pas être « prisonnier » de sa branche ou de son entreprise pour anticiper et préparer une mobilité. Il a besoin de visibilité, d'information, de conseil et d'accompagnement. Une réforme des OPCA est donc nécessaire afin de réorienter le rôle du paritarisme et de favoriser un financement des formations au plus près des territoires et des besoins des salariés. Au niveau régional, AGEFOS, OPAREG et FONGECIF doivent fusionner. Il est nécessaire d'achever la réforme, pour cela l'UNSA appelle à une négociation tripartite : Régions, Etat, partenaires sociaux.

Un document unique pour les candidats à la VAE

Le travail interministériel sur le développement de la VAE débouche sur un formulaire unique de demande de diplômes ou titres délivrés par la VAE au nom d'un ministère. Le Conseil a émis un avis favorable sur ce document CERFA qui sera désormais le même pour toute recevabilité administrative de candidature à une VAE. Un tel document sera plus simple à remplir et plus fiable, il évitera des pertes de temps. La structuration identique des informations, comme le

niveau de formation du candidat ou sa situation professionnelle, annonce des statistiques enfin communes. Il était urgent d'harmoniser les documents des ministères, l'UNSA se félicite de cette unification. Elle s'est cependant prononcée en faveur du maintien de fiches explicatives d'accompagnement spécifiques aux différents champs d'activité, la problématique n'étant pas nécessairement la même entre un métallurgiste et un travailleur des métiers du sport.

Amélioration de la formation des artisans

La formation professionnelle des artisans souffrait depuis 1982 de dysfonctionnements qui nuisaient à leur accès à la formation. Une large concertation avec l'UPA et les chambres des métiers a permis d'unifier les trois fonds d'action formation (FAF), afin de simplifier les démarches, de clarifier les rôles de chacun et de sécuriser les flux. Demeurent

deux réseaux, le FAF pour la formation professionnelle et les chambres régionales des métiers pour les formations générales et la gestion. Bien que les salariés ne soient pas directement concernés par cette nouvelle organisation, l'UNSA s'est distinguée des autres partenaires sociaux en saluant une mesure destinée à améliorer l'accès à la formation professionnelle des chefs d'entreprises artisanales, persuadée que cela rejoindrait favorablement sur la pérennité et le développement de ces entreprises et donc sur l'emploi des salariés. Par ailleurs, elle a rappelé qu'un très grand nombre d'artisans vont passer la main dans les années qui viennent, 40 000 dans la seule région Provence Alpes Côte d'Azur. Les régions ont toutes engagé des actions de formation pour les repreneurs, car il s'agit clairement de préserver le tissu économique, et donc l'emploi, elles pourront désormais partager leurs efforts financiers avec les chambres des métiers.

ECVET : un nouvel outil européen de transparence des qualifications

L'Europe s'est donné le mandat en 2002 de faciliter le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages des personnes dans les Etats membres. Dans le cadre de la mobilité des salariés en Europe, il s'agit de faire valoir sa qualification à un tiers pour une recherche d'emploi, une poursuite d'étude, un stage. La Commission vient donc de lancer la consultation sur un nouvel outil appelé ECVET pour European Credits for Vocational and Education Training, traduit en français par crédits d'apprentissage européen pour la formation et l'enseignement professionnel.

Basé sur le volontariat des Etats membres, le dispositif ECVET invite chaque Etat membre à décrire avec précision ses certifications en unités, tous étant loin d'avoir un Répertoire national des certifications professionnelles. Il conviendra ensuite d'attribuer à chaque certification et unité ou module des points qui ne marqueront pas une hiérarchie mais caractériseront les conditions qui conduisent à la certification. Enfin il devra y avoir transfert de ces points dans une démarche assez proche de notre VAE. Ainsi, des apprentissages suivis en Lituanie ou en Pologne en plomberie pourraient être pris en compte dans le processus de qualification en France ou au Portugal, mais aussi à l'intérieur d'un même pays dans le cadre d'une voie de formation différente. L'UNSA arrêtera prochainement sa position sur les ECVET avec le souci de concilier l'intérêt des salariés, la lisibilité de la formation professionnelle et l'articulation avec la VAE.

La loi sur la participation

Une nouvelle loi fourre-tout traite aussi de la sécurisation des parcours professionnels et de l'apprentissage

La loi pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié », adoptée le 14 décembre dernier, vise principalement à promouvoir la participation des salariés à la vie de leur entreprise.

Epargne salariale

Les branches professionnelles disposeront d'un délai de trois ans pour négocier un dispositif de participation mais les entreprises de la branche pourront opter ou non pour l'application de l'accord. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur pourra décider unilatéralement d'un régime de participation après consultation du CE ou des délégués du personnel.

Dans les entreprises proposant un mécanisme d'épargne salariale, un livret d'épargne salariale, présentant les dispositifs existants, devra être remis à tout salarié lors de la conclusion de son contrat de travail.

Si les salariés possèdent au moins 3% du capital social d'une entreprise cotée, un ou plusieurs administrateurs représentant les salariés devront être élus par l'assemblée générale des actionnaires.

Enfin, l'encadrement de l'exercice des stocks-options par les dirigeants d'entreprises est prévu.

Sécurisation des parcours professionnels

Le volet « sécurisation » de la loi prévoit la création d'un congé de mobilité. Les salariés des entreprises de plus de 1000 salariés ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), licenciés pour motif économique, bénéficieront de mesures d'accompagnement, de formation et d'un congé dit de mobilité. Il sera pris pendant le préavis de licenciement, le terme de celui-ci étant éventuellement reporté jusqu'à la fin du congé. Si le congé comporte des périodes de travail, un nouveau contrat sera conclu et le congé suspendu.

Par ailleurs, l'ordonnance instituant le contrat de transition est ratifiée et ce dispositif est harmonisé avec les dispositions de la convention Etat-UNEDIC d'avril 2006.

Contrat d'apprentissage

Une nouvelle fois, une loi comporte, en plus de son objet principal, un ensemble de mesures hétérogènes, dont un article n° 55 traitant de l'apprentissage.

Celui-ci comporte quatre mesures dont trois ont trait aux modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage, suite au transfert aux chambres consulaires par la loi du 2 août 2005 sur les PME.

Dans un objectif de simplification, les opérations de déclaration de l'employeur et d'enregistrement du contrat sont unifiées et les deux formulaires seront fusionnés dans un document unique. La réception en sera confiée aux consulaires qui ont ainsi vocation à devenir le point d'entrée unique pour tout ce qui touche à l'apprentissage.

Dorénavant, la déclaration de l'employeur est adressée à la chambre consulaire qui la transmet à la Direction départementale du travail.

Par ailleurs, le décret d'application à venir devrait confier l'enregistrement des contrats d'apprentissage dans les secteurs associatif et professions libérales aux chambres de commerce et d'industrie (CCI).

Enfin, concernant les contentieux, la loi stipule que les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats sont portés devant le Conseil des prud'hommes.

La quatrième mesure permet de rétablir les centres de formation d'apprentis (CFA), ayant passé convention avec l'Etat, directement destinataires de la taxe d'apprentissage émanant du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage. Cette possibilité avait été « involontairement » supprimée par la loi du 31 mars 2006, qui, elle-même, modifiait la loi du 18 janvier 2005 !

Apprenti junior

Régime social des gratifications

Le dispositif d'« apprenti junior », créé par la loi du 31 mars 2006, dite pour l'égalité des chances, s'adresse aux jeunes à partir de 14 ans. Il comprend deux phases, un parcours d'initiation aux métiers puis la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Pendant la première phase, le jeune inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA, reste sous statut d'élève et il est amené, pour son parcours d'initiation aux métiers, à effectuer des stages en entreprises.

Aucun assujettissement

L'article D.337-167 du Code de l'Education précise que les stages qui excèdent 20 jours de présence, continue ou pas, dans la même entreprise, donnent lieu à l'issue de cette période à une gratification.

Versée par l'entreprise, elle correspond à 20 % du SMIC par heure d'activité, le remboursement éventuel des frais de nourriture et de transport par l'entreprise venant en supplément.

La Direction de la Sécurité sociale précise que ces gratifications suivent les mêmes règles d'assujettissement que celles retenues pour les stagiaires. Donc aucune cotisation ni contribution ne sont dues par l'employeur au titre des apprentis juniors.

Les « juniors » comptabilisés

Par ailleurs, l'administration fiscale revient sur le relèvement du taux de taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre de jeunes en apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation n'atteint pas 1 % de son effectif. Ce taux s'applique à compter du 1^{er} janvier 2007 et passe à 0,6 % (au lieu de 0,5 %), sur les salaires versés en 2006. Pour apprécier le quota de jeunes employés sont notamment pris en compte les apprentis juniors dont le contrat est signé conformément à l'article L.337-3 du Code de l'Education.