



L'Édito

Charte régionale pour l'accompagnement VAE

Le 24 octobre dernier, l'Etat, le Conseil régional Nord Pas de Calais, le rectorat de Lille, six universités, les chambres consulaires et les partenaires sociaux, dont l'UNSA, ont signé une charte. Celle-ci doit garantir la qualité et le financement de l'accompagnement des candidats qui entrent dans la démarche VAE. Le document final est le résultat d'un long travail mené au sein du CCREFP (comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) entre les partenaires. Tous s'accordent sur la nécessité d'informer les petites entreprises. Il reste cependant à le décliner au niveau de chaque territoire. Le suivi de la charte se réalisera au sein de la commission VAE du CCREFP.

L'ANFH informe sur la formation

Dans la continuité de la loi du 2 février 2007 et du décret du 21 août 2008 qui instaurent la formation tout au long de la vie dans la Fonction publique hospitalière, l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier), met en ligne un guide « pour comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle ». Destiné aux établissements sanitaires et sociaux, et à leurs agents, celui-ci propose des outils pratiques et méthodologiques. Accessible sur le site : <http://www.anfh.asso.fr>

Un accord pour anticiper les évolutions

Conclu par les partenaires sociaux, l'accord du 14 novembre 2008 constitue une étape positive pour insuffler une nouvelle dynamique à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

L'accord décline toute une série d'objectifs dont celui de réaliser un état des lieux des métiers et des compétences, disponibles ou nécessaires. Un outil est créé « le bilan d'étape professionnel » dont la mise en œuvre sera définie par un groupe de travail paritaire. Tous les 5 ans, ce bilan doit permettre au salarié qui le souhaite, de définir son projet professionnel et à l'entreprise de déterminer les besoins de professionnalisation de ce dernier, avec l'objectif de sécuriser les parcours professionnels. L'aspect facultatif de ce bilan laisse à craindre que les salariés les plus fragiles ne s'en emparent pas, même si l'accord porte une attention particulière à ceux qui sont les plus exposés au risque de rupture. Par ailleurs, les négociateurs insistent sur le rôle majeur des branches en matière d'information, d'incitation et d'appui auprès des entreprises, notamment TPE/PME. Elles doivent développer, en partenariat avec les COPIRE, une logique d'étude qualitative et quantitative sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications. Ces travaux seront mis en ligne sur un site dédié à la GPEC.

L'article 7 de l'accord précise que la GPEC n'est pas une étape préalable aux procédures de licenciements économiques. Cette disposition va dans le sens de notre revendication, pour une dissociation entre GPEC et plan de sauvegarde de l'emploi. La GPEC doit permettre de pérenniser l'emploi, de développer les compétences des salariés et de les impliquer dans un projet d'évolution professionnelle. Regrettons néanmoins que cet accord, plus incitatif que normatif, n'étende pas l'obligation de négocier dans l'entreprise sur la GPEC en deçà de 300 salariés, seuil fixé par la loi du 18 janvier 2005.

Au final, pour apprécier valablement la portée réelle de ce texte, il faudra attendre de savoir comment il s'articule avec le résultat des deux autres négociations en cours : formation professionnelle et assurance chômage.

Jean-Claude Tricoche
Secrétaire national

Page 2 • Projet de loi de finances 2009 **Page 3** • Des accords GPEC à la loupe • L'UNSA signe à Air France • Accord formation à SYNTEC **Page 4** • VAE : les dispositifs collectifs • La Région Ile de France s'engage contre l'illettrisme • Prédominance du privé dans l'offre de formation

Projet de loi de finances 2009

En 2009, sont inscrits 3,62 milliards d'euros au budget de l'Etat pour la formation professionnelle, dont la dépense globale, tous financeurs confondus, a été de 27,1 milliards en 2006

Le projet de budget 2009 de la formation professionnelle s'élève à 3 624,87 millions d'euros (M€) soit une diminution de 5,3% par rapport à 2008. Le gouvernement justifie cette baisse par l'achèvement du transfert aux régions des subventions à l'AFPA, par l'inscription aux allègements généraux de charges des exonérations pour les contrats de professionnalisation et par des ressources extra budgétaires pour une partie des rémunérations des stagiaires dans les formations agréées par l'Etat. Les crédits de la formation professionnelle sont inscrits dans deux programmes de la mission interministérielle « travail et emploi ».

Dans le programme 103 relatif à l'accompagnement des mutations économiques, au développement de la qualification et de l'emploi, sont prévus 3 173,03 M€. Dans ces crédits, 15 M€ sont destinés à la VAE (18 en 2008), 1 048 M€ pour les exonérations et primes liées aux contrats d'apprentissage, 159 M€ pour la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. La dotation générale de décentralisation s'élève à 1 685,75 M€. Inscrits au programme 102 « accès et retour à l'emploi », 451,84 M€ sont pour l'essentiel destinés à la subvention pour

l'AFPA (109,20 M€) et à l'accompagnement renforcé des jeunes (217,64 M€).

La dépense globale pour la formation professionnelle en 2006 s'est établie à 27,11 milliards d'euros (Md€). Les différents éléments de cette dépense, en hausse de 3,9% par rapport à 2005, sont détaillés dans le « jaune formation professionnelle » annexé au projet de finances pour 2009. Parmi ces 27 Md€ consacrés à la formation professionnelle continue, 37% constituent la rémunération des stagiaires.

Les principaux financeurs, en premier les entreprises, ont dépensé 11,18 Md€ en 2006, soit 6% de plus que l'année précédente. L'essentiel de cette dépense est destiné à la formation des salariés (82%), le reste finance à part égale l'apprentissage et les autres formations en alternance.

D'après le « jaune », le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et plus, s'élève à 2,96% en 2007 et les 97 OPCA ont collecté 5 745 M€, soit 5% de plus qu'en 2006. L'Etat a dépensé 7,38 Md€ en 2006, dont 4,4 pour la formation professionnelle

continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé. En qualité d'employeur, l'Etat a dépensé 2,97 Md€ pour la formation de ses agents.

Avec une dépense de 3,9 Md€ en 2006, les Régions ont accru leur effort de formation continue et d'apprentissage en 2006 (+10% par rapport à 2005). Les jeunes sont le public cible des régions (66% de la dépense), principalement ceux de l'apprentissage. La dépense pour les demandeurs d'emploi a représenté 18,5% du total et 8,4% ont été consacrés aux salariés.

Parmi les autres financeurs de la formation continue, la dépense des autres collectivités territoriales (1,79 Md€) est consacrée à leur personnel. Celle des autres administrations publiques et UNEDIC (1,84 Md€) provient de la Fonction publique hospitalière (0,65 Md€) pour la formation de ses agents, de l'UNEDIC (1,06 Md€) et le reste de l'AGEFIPH.

La dépense des ménages (1,03 Md€) récapitule les frais d'inscription dans les différents organismes et les achats de matériel, notamment dans l'apprentissage.

Les publics bénéficiaires en 2007 sont, 165 436 jeunes de moins de 26 ans en première insertion, qui ont bénéficié d'une formation financée par les Régions. Pour l'apprentissage, 284 000 nouveaux contrats ont été enregistrés en 2007 pour le secteur marchand et 6 000 dans le secteur public. Dans les 170 445 contrats de professionnalisation, les jeunes de 16 à 25 ans représentent 85%.

Pour le secteur privé, le « jaune » constate que 4 salariés sur 10 ont accès à la formation dans les entreprises de 10 salariés et plus. En 2007, 303 055 salariés ont bénéficié d'un DIF, 38 406 salariés ont obtenu un CIF (68% des demandes) et 397 414 stagiaires ont bénéficié d'une période de professionnalisation d'une durée moyenne de 91 heures.

Pour les agents publics en 2006, on compte 2,7 millions de départ en formation continue pour l'Etat, 411 830 pour la territoriale et 776 234 pour l'hospitalière.

En 2006, 632 000 demandeurs d'emploi sont entrés en formation. Enfin, en 2007 environ 30 000 candidats ont obtenu une certification par la VAE et, depuis 2002, ce sont 107 000 personnes qui ont obtenu une certification par cette voie. **JCT**

LES ENTREPRISES PREMIERS FINANCEURS

Dépenses des financeurs et publics bénéficiaires, en 2006

	Apprentissage	Jeunes en insertion professionnelle	Salariés du privé	Demandeurs d'emploi	Agents publics	Total
Entreprises	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18
Etat	1,27	0,50	1,21	1,43	2,97	7,38
Régions	1,84	0,86	0,33	0,73	0,13	3,89
Autres collectivités territoriales	0,03	-	0,02	-	1,74	1,79
Autres administrations publiques et UNEDIC	0,10	-	0,03	1,06	0,65	1,84
Ménages	0,22	-	0,62	0,19	-	1,03
Total	4,47	2,34	11,40	3,41	5,49	27,11

Source : DARES

En milliards d'euros

Rédaction : Jean-Claude Tricoche, Secrétaire national,
Conseillers nationaux : Françoise Bottin, Jean-Marie Truffat,
Christine Savantré
Retrouver Form Prof sur : www.unsa.org

Des accords GPEC à la loupe

La DGEFP vient de rendre publique une enquête sur des accords GPEC conclus en 2006, dans treize entreprises et groupes

Au moment où les partenaires sociaux achevaient leur négociation inter professionnelle sur la GPEC, cette étude, réalisée à la demande de la DGEFP par un cabinet indépendant, montre qu'il existe différents modèles pour construire des politiques de GPEC.

■ Les treize entreprises étudiées, de 2000 à 10 000 salariés, de branches diverses (métallurgie, transport, distribution, agroalimentaire, assurances, services...) ont signé un accord triennal GPEC en 2006. Elles ont été choisies pour l'intérêt de cet accord et ne représentent pas l'ensemble des entreprises françaises.

Divers facteurs les ont conduites à s'engager dans cette démarche :

un PSE, l'accompagnement de la transformation de l'entreprise, la gestion des décroissances d'effectifs ou de la pyramide des âges.

L'enquête distingue trois étapes dans la mise en œuvre de la GPEC. La première étape concerne l'information et la consultation des instances, la deuxième développe le dispositif GPEC mis en œuvre pour les salariés. La dernière étape verrait les salariés devenir acteurs de leur carrière et s'emparer des informations et des moyens mis à leur disposition.

Si les entreprises étudiées ont réalisé la première étape et, pour certaines, avancé sur la deuxième, la troisième étape n'est atteinte que par une minorité de salariés.

■ Les acteurs rencontrés, encadrement et organisations syndicales, mettent en avant des facteurs de réussite. L'impact favorable sur le dialogue social est souligné unanimement.

Parmi les autres facteurs sont avancés l'aide d'un expert externe à l'entreprise, la formation des élus, l'information des salariés, une démarche intégrée à une politique sociale cohérente. Le temps et les moyens de la mise en œuvre ainsi que l'implication de l'encadrement sont aussi jugés indispensables.

Les acteurs interrogés soulignent des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la démarche GPEC. L'étude pointe des visions différentes entre direction et syndicats sur les informations à partager

sur la stratégie de l'entreprise. D'autres difficultés concernent le lien éventuel entre GPEC et PSE, la non implication du management, la difficulté à faire évoluer les comportements des salariés. Quant aux Comités de suivi, leur fonctionnement est jugé insuffisamment précisé.

L'étude relève de bonnes pratiques dans les accords. Un groupe a fait le choix de former ensemble responsables des ressources humaines et représentants syndicaux. Dans une entreprise, la mise en œuvre de l'accord a conduit à développer fortement l'utilisation du DIF et de la VAE. Deux autres ont pris un engagement quantitatif sur le volume de formation.

Les entretiens annuels d'évaluation sont plus systématiquement analysés et des entretiens

de développement professionnel instaurés. Des entreprises ont mis en place des espaces mobilité dédiés à la mobilité interne et/ou externe. Enfin, le développement de l'alternance ressort comme un axe important dans plusieurs accords.

■ La deuxième partie de carrière est abordée dans les accords mais l'étude pointe un bilan décevant et un faible accompagnement de ces salariés qui bénéficient de moins de formation et d'une chance moindre d'avancement. Elle préconise de donner la priorité aux seniors en cas de mobilité interne et de leur donner la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences tous les cinq ans.

En conclusion, pour l'étude, si la mise en œuvre des accords GPEC a donné de premiers résultats, la démarche reste à poursuivre. Le sens de l'action n'est cependant remis en cause par personne. Les objectifs, généralement partagés, sont de permettre de concilier les intérêts individuels et collectifs, dans un compromis « gagnant-gagnant », salarié-entreprise.

Atteindre l'objectif de « salariés acteurs de leur parcours » suppose du temps et une information des salariés et de leur encadrement sur le dispositif mis à leur disposition. Enfin, l'étude préconise d'adapter la GPEC aux enjeux de chaque entreprise et souligne l'intérêt de construire des parcours professionnels sur les territoires afin de favoriser les échanges entre les acteurs de la formation. **FB**

L'UNSA signe à Air France

Les syndicats, dont l'UNSA, ont signé avec la direction d'Air France, un accord collectif d'entreprise relatif à la formation professionnelle des personnels au sol. Il a pour objectifs d'assurer la lisibilité et l'application homogène des textes et dispositifs de formation, de renforcer l'accompagnement des salariés et de sécuriser leurs parcours professionnels.

Soulignant l'importance de l'entretien professionnel, le texte indique que les managers participeront à un module de formation pour les y préparer.

Concernant le DIF, les salariés à temps partiel verront leur dotation, calculée prorata temporis, majorée de 15 % et les personnes handicapées de 10 %.

Un mémo descriptif des dispositifs de formation sera fourni à tous les salariés ainsi que la définition des besoins prévisionnels du plan de formation.

Par cet accord, l'entreprise s'engage à favoriser l'accès aux formations diplômantes et qualifiantes aux salariés les moins qualifiés.

Prévu pour une durée triennale, l'accord instaure la création d'indicateurs, liés à chaque action prévue, pour en mesurer la mise en œuvre.

Accord formation à SYNTEC

L'accord sur la formation, conclu dans le cadre de la convention collective de la Branche SYNTEC (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils), veut donner une impulsion à la formation professionnelle et au développement des compétences des salariés. Ils devront bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans et les parcours de formation personnalisés y seront abordés. La branche s'engage à développer la VAE comme outil de gestion individuelle des carrières et collective des emplois.

L'accord prévoit d'encourager l'apprentissage et porte une attention particulière aux PME/TPE, des actions spécifiques d'information et de formation leur seront destinées.

VAE : les dispositifs collectifs

La Région Ile de France s'engage contre l'illettrisme

Le Conseil régional a adopté le 17 octobre, le premier plan de lutte contre l'illettrisme. Ce plan, programmé pour la période 2008-2011, vise à rendre plus efficace l'ensemble des actions menées dans ce domaine par l'Etat et la Région auprès des publics les plus divers (scolaires, salariés, demandeurs d'emploi). Ce plan compte 4 axes d'intervention : former les personnes en situation d'illettrisme, sensibiliser à l'illettrisme le personnel des réseaux en contact avec ce public, financer les acteurs de la politique de la ville et de la culture et, enfin, soutenir les structures qui agissent dans la lutte contre l'illettrisme.

Prédominance du privé dans l'offre de formation

Selon la DARES (note de synthèse n°47 de novembre 2008), en 2006, 13773 organismes de formation ont réalisé un chiffre d'affaires de 5,9 milliards d'euros dans la formation professionnelle continue, soit 4% de plus qu'en 2005. Avec un accroissement conséquent de stagiaires (+10% par rapport à 2005), ce sont près de 10,1 millions de stagiaires qui ont suivi au total 718 millions d'heures de formation, soit 71 heures chacun en moyenne, contre 76 heures en 2005. Près de 94% des organismes relèvent du secteur privé lucratif et non lucratif et réalisent 72% du chiffre d'affaires.

Le secteur public et parapublic forme un stagiaire sur cinq, mais les formations qu'il dispense sont en moyenne plus longues. Les employeurs restent les principaux acheteurs, contribuant pour moitié du chiffre d'affaires des organismes. Les spécialités suivies restent identiques à 2005 : formations générales (8,7%), hygiène et sécurité (8,5%), développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle (7,6%). Elles forment le trio de tête.

Pour les salariés, l'exercice du droit individuel à la VAE est souvent conditionné par le projet d'entreprise

Instaurée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE est un droit individuel, inscrit dans le code du travail. Dans les faits, ce droit a du mal à s'imposer et les chiffres restent modestes. En 2006, sur environ 60 000 dossiers jugés recevables, 26 000 certifications ont été délivrées. Les candidatures à la VAE relèvent soit d'une démarche individuelle soit d'un dispositif collectif d'entreprise.

LA VAE UN OUTIL DE GRH

L'étude de la Dares (note de synthèse n°44), qui porte sur une quinzaine d'entreprises, de branches et de groupements d'employeurs, rend compte des motivations qui ont conduit les acteurs économiques à utiliser ce nouvel outil. La VAE constitue d'abord un outil de gestion des ressources humaines. Pour autant, quatre logiques d'usage de la VAE ressortent de cette étude : la valorisation des métiers peu considérés, la mobilisation autour de l'avenir d'une profession, la gestion préventive de l'emploi par l'accroissement de possibilités de reconversion et, enfin, la sécurisation des parcours professionnels.

■ En valorisant les métiers et les personnes, la VAE est mobilisée par l'entreprise comme « un outil de reconnaissance professionnelle et de professionnalisation dans les métiers dévalorisés, mal connus ou émergents » (aide à domicile, médiateur social...). Souvent proposée aux salariés qui ont le plus d'ancienneté, elle est présentée comme une voie privilégiée d'accès à la certification.

■ Pour les petites structures qui ne disposent pas d'outils de gestion de ressources humaines (coiffure, commerce alimentaire ...), la promotion de la VAE par la branche professionnelle apparaît comme un moyen d'œuvrer pour l'avenir d'un secteur. Elle peut aussi participer à la professionnalisation de secteurs associatifs caractérisés par l'importance du nombre de

bénévoles (Jeunesse et Sports). Dans un horizon menacé par les restructurations, la VAE s'intègre plus à une politique de gestion des emplois. Ainsi, dans le secteur textile, la VAE s'articule avec le dispositif interbranches des PMQ (parcours modulaires qualifiants). La certification VAE peut alors être mobilisée comme un moyen d'accroître les possibilités de reconversion.

■ Sécuriser les parcours professionnels en utilisant la VAE apparaît comme le choix le plus adapté à un objectif de validation de parcours professionnels. D'ailleurs, elle suscite l'intérêt d'entreprises ou d'organismes qui interviennent depuis longtemps dans la gestion des trajectoires d'emploi. Les dispositifs collectifs jouent un rôle facilitateur dans l'engagement des salariés. Pour autant, le soutien organisationnel ne se substitue pas au travail individuel. Confronter son expérience avec un référentiel d'activités permet non seulement de formaliser des compétences mais aussi de les reconnaître ce qui *in fine* est très formateur. **CS**

Articulation entre investissement collectif et démarche individuelle

	La VAE reste une aventure individuelle	L'employeur internalise l'accès à la VAE	La VAE accompagne un chantier de professionnalisation
Origine de la démarche VAE	Externe à l'entreprise	Interne à l'entreprise	Regroupement local et sectoriel d'employeurs
Investissement réalisé par l'employeur	Investissement en amont du projet	Investissement tout au long de la démarche VAE	Mutualisation au niveau de la fédération
Objet de la négociation avec le certificateur	Organisation de la prestation d'accompagnement	Conditions d'accès à la certification	Le référentiel de certification
Les acteurs clefs de l'accompagnement	Accompagnement externe	Accompagnateur interne (cadres, chefs d'équipe)	Accompagnement mixte avec un complément de formation
Type de certification	Diplômes de l'Education Nationale	Certificats de qualification professionnelle	Titres professionnels (affaires sociales, travail, etc...)

Source : Bureau et Tuchszirer à partir de l'enquête réalisée en 2005 et 2006 par le CEE, le Céréq et l'Ires pour la Dares