

Commission sociale

24 juin 2003

Rapport sur la formation professionnelle continue dans les transports

SOMMAIRE

Avant propos

Introduction et problématique générale

Première partie- Etat des lieux, spécificités de la Formation professionnelle continue dans les transports, tendances et perspectives

I Etat des lieux

I.I Une situation contrastée selon les modes

- 1) *Des disparités importantes selon le mode d'activité*
- 2) *Des inégalités entre salariés*

I.II Causes principales de disparité

- 1) *La taille de l'entreprise*
- 2) *Formation et représentation du personnel*
- 3) *Négociation collective et paritarisme*
- 4) *Dualité entre petites et grandes entreprises*
- 5) *Autre déterminant : les qualifications spécifiques des salariés*

II Spécificités de la formation professionnelle continue dans les transports

II. I L'importance des formations obligatoires

- 1) *Obligations relatives aux activités exercées*
- 2) *Formations obligatoires de sécurité*
- 3) *La formation obligatoire des conducteurs routiers*
- 4) *La formation à la conduite*

II.II La dimension européenne ou internationale

- 1) *conditions d'accès*
- 2) *généralisation de la formation obligatoire des conducteurs routiers*

II.III Autres facteurs de développement de la formation continue et place des autres formations

- 1) *autres facteurs de développement*
- 2) *formation obligatoire et formation « libre » : l'exemple de la FCOS*

II.IV Les freins au développement de la formation continue

- 1) *des limitations financières*
- 2) *des facteurs plus structurels*

III Tendances actuelles et perspectives

III.I Formation et développement des compétences

- 1) *Emergence d'un droit à la compétence*
- 2) *La compétence, au carrefour des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés*

III.II La validation des acquis de l'expérience

III.III L'adaptation de l'offre à la demande de formation dans les transports

- 1) *Répondre aux besoins de personnalisation*
- 3) *Répondre aux besoins de proximité*

III.IV L'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication

DOSSIER I Organisation et régulation du système de formation professionnelle continue dans les transports

- 1) *L'organisation au niveau des entreprises*
- 2) *Le rôle et l'action des branches*
- 3) *L'implication des pouvoirs publics nationaux et décentralisés*
- 4) *Les incidences de la territorialisation des politiques de formation*

DOSSIER II: Financement de la formation professionnelle continue dans les transports

- 1) *Rappel : le financement de la formation continue*
- 2) *L'OPCA transports*
- 3) *Spécificités du transport routier*
- 4) *Le financement de la formation continue dans le transport aérien*

DOSSIER III : La validation des acquis de l'expérience : premières applications dans le secteur transports

- 1) *La validation des acquis de l'expérience*
- 2) *Les actions expérimentales en cours*

DOSSIER IV : Les applications des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine de la formation continue dans les transports

- 1) *Présentation des expérimentations en cours dans les transports*
- 2) *Réflexions et commentaires du groupe de travail*

Deuxième partie: la formation professionnelle continue dans les différents modes de transport

I La formation continue dans le transport routier

- 1) *Rappel: le formation obligatoire des conducteurs routiers*
- 2) *Principales conclusions de l'étude Ithaque concernant la FCOS*
- 3) *Premiers enseignements du CEP Rhône-Alpes en matière de formation continue*

Annexe 1: exemples d'entreprises

Annexe 2: la formation des conducteurs en Europe

II La formation professionnelle dans le transport aérien

- 1) *Les actions de la profession*
- 2) *La mise à niveau des personnels de maintenance*
- 3) *Les personnels navigants*

III la formation professionnelle des gens de mer

- 1) *Les nouveaux brevets d'officiers délivrés en formation continue*
- 2) *Les nouveaux cursus de formation continue*

Annexe 3 : la convention STCW

IV la formation professionnelle dans le transport fluvial

- 1) *Présentation du secteur*
- 2) *Place de la formation dans le secteur*
- 3) *Perspectives de la formation professionnelle dans le transport fluvial*

V la formation continue à la SNCF

- 1) *Les principaux dispositifs du système de formation*
- 2) *Données quantitatives*
- 3) *L'accord du 18 mars 2002*
- 4) *L'organisation de la formation continue,*
- 5) *La formation des conducteurs*

VI la formation continue à la RATP

- 1) *Données quantitatives*
- 2) *L'accord formation de 1999*
- 3) *Les actions dans le cadre du plan de formation*

VII la formation professionnelle dans les transports urbains

Annexe 4: données juridiques – Annexe 5: données statistiques

Problématiques mises en évidence et préconisations du groupe de travail

Composition du groupe de travail

AVANT PROPOS

Le rapport sur la Formation professionnelle continue dans les transports a été élaboré essentiellement sur la base des différents apports, interventions et réflexions des personnes ayant participé au groupe de travail constitué sur ce thème au mois de mai 2002 et qui a tenu depuis huit réunions.

Ce travail ne prétend pas sur un sujet aussi vaste que la formation professionnelle épuiser toutes les problématiques, le parti retenu par le groupe ayant été plutôt de mettre l'accent sur certaines d'entre elles.

Le rapport comprend deux parties:

Dans la première partie, après une présentation générale de la formation professionnelle continue dans les transports, quatre dossiers traitent de thèmes clefs abordés par le groupe de travail de manière transversale aux différents modes de transport (organisation, financement de la formation continue, validation des acquis de l'expérience, apport des nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Dans la deuxième partie, en fonction des interventions extérieures qu'il a été possible d'obtenir, figurent plusieurs monographies présentant la situation actuelle au regard de la formation professionnelle continue dans la plupart des modes de transport.

Un dernier chapitre est consacré à un certain nombre de propositions que le groupe de travail a souhaité énoncer à l'intention des différents acteurs intervenant dans le champ de la formation et qui lui paraissent propres à améliorer le système actuel de formation dans les transports sans vouloir interférer sur les débats et négociations en cours sur la réforme du système général de formation professionnelle.

INTRODUCTION ET PROBLEMATIQUE GENERALE

Les travaux du groupe de réflexion sur la formation professionnelle continue dans les transports s'inscrivent dans le champ des travaux menés depuis plusieurs années par le CNT et consistant à aborder chaque année de manière transversale, dans le cadre de groupes de travail réunissant les acteurs intéressés des différents modes, des thèmes relatifs à l'emploi et à la formation dans les transports.

Le thème du présent rapport s'inscrit plus précisément dans la continuité du travail effectué l'an passé concernant les questions d'emploi et d'accès à l'emploi dans les transports et qui a fait une large place à la formation initiale.

Il est apparu en effet important de faire le point sur **les profondes évolutions** qu'a connu cette dernière décennie la Formation professionnelle continue dans les différents modes (formations obligatoires dans les transports routiers, réforme du financement, nouvelles logiques compétences, individualisation, adaptation de l'organisation de l'offre et de la demande de formation...) et de tracer **les perspectives** à partir de quelques thèmes clé comme la VAE (validation des acquis de l'expérience), l'usage des nouvelles technologies (NTIC) en matière de formation, l'incidence de la régionalisation sur le jeu des acteurs, la dimension européenne ou internationale .

La méthodologie retenue par le groupe a consisté à privilégier dans la mesure du possible une approche mettant l'accent sur certaines problématiques communes aux différents modes de transport.

A cet égard, **cinq thématiques particulières** ont été retenues et développées au cours des réunions du groupe de travail:

- Les formations obligatoires et les questions que soulève leur importance dans les transports en terme de structuration de la formation et de place laissée à d'autres formations.
- Les incidences de la dimension européenne ou internationale sur l'élaboration de règles et de cadres supranationaux et sur l'élargissement du marché de la formation
- Les nouvelles compétences, la validation des acquis de l'expérience et les incidences de ces démarches sur le développement de la formation et l'évolution qualitative de l'emploi.
- Les nouveaux outils de formation, les nouveaux supports, et leurs effets structurants à terme sur l'évolution de l'offre de formation
- L'adaptation des systèmes d'organisation et de financement de la formation professionnelle continue dans les principaux modes.

En ce qui concerne la délimitation du périmètre des travaux du groupe, celui-ci a souhaité centrer ses travaux sur les questions de formation continue.

Par conséquent, le champ de la formation initiale incluant la formation en alternance n'a été abordé que de manière annexe.

Toutefois, le clivage traditionnel entre formation initiale et formation continue paraît de moins en moins correspondre aux réalités actuelles. Les passerelles se sont multipliées entre les deux et elles s'inscrivent de plus en plus fréquemment dans des parcours professionnels individualisés dont elles constituent les différentes étapes.



Les principales conclusions auxquelles est parvenu le groupe de travail et qui sont développées dans la première partie relative à la présentation transversale de la question sont les suivantes :

1-Le secteur des transports ne constitue pas un ensemble homogène au regard de la formation. De manière un peu schématique, il se caractérise par la présence, d'une part, de quelques grandes entreprises à dimension nationale ayant une forte tradition de formation et, d'autre part, de secteurs situés au plancher ou à proximité de l'obligation légale pour les

entreprises desquels la formation continue est souvent perçue comme une contrainte fiscale et réglementaire .

2-Les transports se caractérisent par l'existence de nombreuses **formations obligatoires**, à l'entrée et en cours de carrière.

La mise en place dans les années récentes de formations obligatoires a permis aux conducteurs routiers de toutes les entreprises de transport routier, y compris de celles qui ne faisaient pas de formation du tout, de bénéficier d'une formation minimale.

La formation obligatoire a en outre fréquemment généré une demande de formation non obligatoire ainsi qu'une offre plus vaste de formations, bien que pour les plus petites entreprises, le constat a été fait que la formation continue obligatoire de sécurité a entraîné rapidement une surconsommation des fonds disponibles.

3-Les évolutions réglementaires concernant l'activité des personnels mobiles et également de certains personnels sédentaires (maintenance, régulation des trafics) sont de plus en plus **décidées au niveau européen**, à travers des directives de la Commission Européenne ou des prescriptions d'instances supranationales spécifiques comme les J.A.A.dans l'aérien.

L'ouverture du marché européen qui entraîne en effet le développement de la mobilité des personnels nécessite que la sécurité soit assurée de manière homogène dans un espace plus ou moins élargi selon le type de transport effectué.

Ces dispositions normatives impliquent la mise en conformité des contenus et outils pédagogiques de la formation initiale et continue .

4 Les conditions d'exercice des emplois sont également modifiées. Développement d'actions de formation continue en vue de **l'acquisition de nouvelles compétences** ou qualifications et **validation des acquis de l'expérience** conditionnent alors la poursuite d'activité et le maintien dans l'emploi des salariés en poste.

Des entreprises partent de ce dispositif afin de développer une gestion des compétences.

Il s'agit à la fois pour les entreprises d'attirer et de fidéliser ensuite les salariés. La formation constitue pour les entreprises managériales dotées d'une politique de ressources humaines un élément clef de cette politique.

5-Face à ces évolutions, **les organismes de formation s'adaptent** en mettant en œuvre une collaboration plus étroite avec les entreprises, en s'efforçant de répondre à la demande d'individualisation croissante des formations et en facilitant l'accessibilité à la formation

Organismes de formation et entreprises tablent beaucoup sur l'utilisation accrue des **nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)**, permettant une meilleure diffusion de l'accès à la formation et le maintien d'une logique personnalisée.

6-De nouveaux acteurs apparaissent, introduisant davantage de complexité dans un système où le **besoin de régulation et d'articulation** des différents niveaux européens, nationaux et régionaux sera de plus en plus nécessaire.

L'émergence de **la région comme acteur « pivot » des politiques de formation professionnelle** initiale et d'apprentissage modifie à la fois le partage des tâches entre les différents acteurs publics et la coordination avec ceux du monde économique. Ceci commence à avoir un effet structurant sur les organisations professionnelles et interprofessionnelles au niveau régional et local.

Or, la loi quinquennale a confirmé et développé le rôle des branches, à travers la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés. Les transports comme la grande majorité des branches devront de plus en plus rechercher à mieux articuler structuration nationale et présence territoriale.

PREMIERE PARTIE TRANSVERSALE

ETAT DES LIEUX, SPECIFICITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES TRANSPORTS, TENDANCES ET PERSPECTIVES

I: ETAT DES LIEUX

I.I. Une situation contrastée selon les modes (voir données statistiques en annexe 5)

Les transports occupent en matière de formation professionnelle continue une position générale tout à fait honorable, mais on constate toutefois des disparités importantes selon les modes et la taille des entreprises.

En 2000, **toutes branches confondues**, le taux moyen de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue se situe autour de **3,16 % de la masse salariale** alors que le taux légal est de 1,5% depuis 1993.

Le secteur des transports est classé en seconde position après les banques et institutions financières avec **un taux de participation financière de 5,60%** (en légère diminution depuis quelques années) et un **taux d'accès à la formation de 46,3% en 2000**, supérieur à la moyenne de l'ensemble des branches (36,1% en 2000).

1) On constate toutefois des disparités importantes selon le mode d'activité.

D'un côté, **les transports aériens et ferroviaires** réalisent toujours des efforts de formation qui bien qu'en diminution du fait du ralentissement de la croissance se situent à un niveau élevé. (plus de 9% pour le transport aérien, 7,40% pour la SNCF). Ces secteurs se caractérisent aussi par des taux d'accès à la formation très élevés.

Les **transports urbains** réalisent également des efforts importants (près de 7% pour la RATP et 3,6% pour les transports urbains de province).

De l'autre côté, **le transport maritime et les transports routiers** consacrent un pourcentage inférieur à la moyenne nationale, de l'ordre de 2 %.

L'activité de la **location de véhicules et matériels de transport** et le secteur de la **manutention et de l'entreposage** se situent à un niveau légèrement supérieur avec des taux de respectivement 2,40% et 2,66% en 2000.

On peut également remarquer un net clivage entre PME et grosses entreprises. Par exemple, dans le secteur du transport routier , le taux de participation financière moyen varie du simple au double selon la taille de l'entreprise et passe du plancher légal de 1,50% pour les entreprises de 10 à 50 salariés à 3% pour les entreprises de grande taille, les entreprises de 50 à 500 salariés se situant aux environs de 2,5% (voir tableau en annexe 5).

2) Des inégalités entre salariés

Sur un autre plan, si l'on considère les statistiques de la formation professionnelle dans la branche transports, on constate des disparités persistantes en matière d'accès des salariés à la formation..

Ainsi par exemple, le taux d'accès à la formation pour les ouvriers non qualifiés du transport routier de marchandises demeure à un niveau peu élevé: il était de 12,3% en 1993-1995, il n'est que de 12,9% en 1998-2000.

Dans le même temps, ce taux a progressé pour les ouvriers qualifiés du secteur de 18,4% à 21,9%, du fait surtout de la mise en œuvre au cours de la période considérée des formations obligatoires pour les conducteurs routiers faisant partie de cette dernière catégorie.

En 1998-2000, les techniciens et agents de maîtrise de la branche transports avaient un taux d'accès à la formation continue de 60,5%, soit près de 3 fois plus de chances d'obtenir une formation que les ouvriers non qualifiés ; les employés et ouvriers qualifiés avaient à la même époque près de deux fois plus de chances de se former.

Si individuellement, les ouvriers non qualifiés de la branche ont moins de chance d'accéder à une formation que les autres salariés de l'entreprise, ceux qui l'obtiennent bénéficient en moyenne d'un temps de formation supérieur aux autres catégories: 72 heures par an contre 48 heures pour l'ensemble des salariés de la branche (en 1998-2000)

I.II Causes principales de disparité

Le secteur des transports se caractérise en premier lieu par la présence de quelques **grandes ou très grandes entreprises**, souvent à dominante publique, dans lesquelles la formation continue s'inscrit dans des modes de gestion de la main-d'œuvre caractérisés par des niveaux de qualification, d'ancienneté et de salaires élevés et une place importante accordée à la négociation entre partenaires sociaux.

A l'opposé, certains secteurs, en moyenne peu concentrés, comprennent une proportion élevée de **très petites entreprises** dans lesquelles l'espérance de formation d'un salarié est relativement faible.

Ainsi en 1993, seulement 46% des 38000 entreprises de transport et de stockage proposaient une formation continue à leurs salariés. Depuis 1995 la mise en œuvre dans le transport routier de la Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS) a eu une incidence importante sur l'accès à la formation des salariés de cette branche, toutes les entreprises étant tenues d'en faire bénéficier leurs conducteurs une fois tous les cinq ans.

Certains secteurs occupent une **position intermédiaire**, en particulier ceux dominés par des groupes privés comme le transport urbain, pour lesquels la formation joue un rôle significatif.

1) La taille de l'entreprise reste l'un des déterminants majeurs

Les données statistiques relatives à la participation financière des entreprises montrent que le taux d'effort de celles-ci est d'abord fonction de leur taille.

Le premier facteur de disparité est **d'ordre légal** puisque la contribution des entreprises de moins de 10 salariés est actuellement fixée par la loi à 0,25% de la masse salariale (0,15% au titre du plan de formation et 0,10% pour l'alternance).

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux légal est fixé à 1,5% de la masse salariale (dont une fraction de 0,20% consacrée au financement des congés individuels de formation et une fraction de 0,40% consacrée aux formations d'insertion en alternance). Aussi, en réalité, le taux légal minimal devant être affecté au plan de formation proprement dit n'est que de 0,90% de la masse salariale de l'entreprise.

Au delà de ce taux minimum, si le taux d'effort augmente généralement en proportion des effectifs, cela tient davantage à **l'organisation plus structurée** des entreprises d'une certaine dimension qu'à un effet purement mécanique. Les plus grandes entreprises mettent de surcroît en œuvre une politique globale de ressources humaines qui s'articule souvent autour d'un projet d'entreprise élaboré.

A cet égard, l'existence d'un service des ressources humaines, voire d'un service de formation à part entière a un effet forcément structurant.

2) Formation et représentation du personnel

Par ailleurs, la **présence d'institutions représentatives du personnel**, permettant d'assurer une médiation entre les besoins individuels des salariés et les exigences de l'entreprise a certainement une importance non négligeable. Elle favorise en principe l'expression de ces besoins et la formalisation d'un plan de formation à propos duquel ces instances doivent normalement être obligatoirement consultées.

Le seuil de **cinquante salariés** semble à cet égard déterminant. A partir de ce dernier seuil en effet, l'existence d'un comité d'entreprise permet normalement une concertation plus structurée avec les représentants du personnel sur l'élaboration du plan de formation et une politique de ressources humaines commence généralement à être mise en œuvre dans les entreprises.

3) Formation et négociation collective

Dans les entreprises et les groupes les plus importants, privés ou publics, directions et organisations syndicales organisent par la voie de la négociation collective le cadre général et les instruments de la politique de formation. Par contre, les orientations et la mise en œuvre des actions sont de manière très générale de la responsabilité de la direction.

Ainsi, à la **SNCF**, un accord d'entreprise national relatif à la formation est conclu tous les trois ans. Il prévoit la mise en place d'un véritable schéma directeur avec un plan stratégique et une politique de ressources humaines. Il introduit la notion de gestion prévisionnelle des emplois avec, dans un premier temps, un recensement des métiers et une analyse de leur évolution. Il repose sur l'implication de la hiérarchie et donne un rôle important à l'encadrement.

Par contre, dans les petites et moyennes entreprises, du fait d'une moindre présence des organisations syndicales, les accords d'entreprise portant sur la formation sont moins fréquents. La place des partenaires sociaux paraît réduite tant dans l'élaboration du plan que dans son exécution.

Dans les faits, l'adhésion de l'entreprise à un organisme collecteur (OPCA), à la gestion duquel **participent les organisations syndicales représentatives** des salariés permet néanmoins à ces dernières d'influer sur la politique de formation du secteur.

A côté de la gestion paritaire des organismes collecteurs, au niveau de chaque branche du transport, les partenaires sociaux ont conclu des **accords cadre** dont certains sont particulièrement novateurs comme dans le transport urbain où une place est faite au co-investissement et au capital-temps de formation.

4) Dualité entre petites et grandes entreprises au sein d'un même secteur

Ces facteurs sont à l'origine de différences importantes en matière de politiques de formation. Cette dualité est notamment caractérisée dans les secteurs qui, comme le transport routier de marchandises et de voyageurs, le transport fluvial et le transport et travail aérien,

comprennent, à côté de quelques grandes entreprises, un grand nombre de petites et très petites entreprises.

Pour un certain nombre de petites entreprises, la formation continue est considérée davantage comme une **obligation fiscale** dont elles s'acquittent en versant leur participation aux organismes habilités à les recevoir, ou bien en adressant chaque année un chèque au Trésor Public. .

Les organismes mutualisateurs (OPCA-OPACIF...) ne peuvent toutefois compter que sur un volume de fonds collectés assez faible de la part des petites entreprises, notamment de moins de dix salariés, et en retour, les actions de formation prises en charge sont financièrement limitées. Le système de **mutualisation financière** permet toutefois de répondre de manière plus adaptée aux besoins des entreprises qui s'investissent davantage que d'autres dans la formation(voir dossier II –financement).

Handicaps et atouts des petites entreprises de ces secteurs

La faiblesse des politiques de formation constitue pour les PME-TPE un handicap à double titre.

D'une part, ces entreprises sont confrontées elles aussi à **des enjeux forts de modernisation**. Or, l'apprentissage au seul poste de travail qui privilégie la transmission de savoirs et compétences déjà présents dans l'entreprise n'est pas un vecteur fort d'innovation.

Ensuite, elles jouent un rôle important dans la formation des jeunes, à travers l'apprentissage notamment, et la main d'œuvre y est souvent plus soumise à la mobilité externe. Le manque de formation transférable peut donc handicaper les salariés de ces entreprises.

Un autre handicap au développement de la formation dans les PME-TPE du transport tient au fait qu'elles offrent plus rarement que les grandes entreprises des possibilités de carrière et de **promotion interne** à leurs salariés. Le faible taux d'encadrement des entreprises de transport routier ne constitue pas un atout à cet égard.

Enfin, les entreprises craignent le **risque d'évasion** des employés envoyés en formation. L'investissement formation apparaît plus risqué pour les PME, surtout dans une période de difficultés de recrutement que pour de grandes entreprises ayant davantage les moyens de retenir les salariés formés par leur politique salariale ou par l'existence de possibilités d'évolution professionnelle.

Ainsi, l'un des obstacles invoqués par les entreprises moins formatrices est-il souvent la difficulté de programmer l'absence d'un salarié partant en formation et son remplacement.

Ces handicaps ne concernent pas de manière indifférenciée toutes les petites et moyennes entreprises du transport. En effet, si la plupart se limitent à l'obligation légale, certaines consacrent un budget bien supérieur à la formation de leurs salariés.

Cela est généralement lié à l'engagement personnel de leurs dirigeants ou encore à leur position sur le marché. Ainsi, les entreprises de transport d'hydrocarbure ou les entreprises transportant des marchandises à haute valeur ajoutée sont-elles fréquemment incitées dans le cadre de procédures de qualité à investir constamment dans la formation afin de maintenir leurs salariés à un niveau élevé de compétences.

Les entreprises de petite taille ont également des atouts qu'une conception plus large de la formation permettrait de mettre en avant: ce sont les principales utilisatrices de l'apprentissage, et elles ont recours à un ensemble de pratiques de formation sur le terrain, qui ne sont pas considérées comme de la formation selon la définition légale du terme.

La question de la reconnaissance légale de ce type de formation, mais aussi de la reconnaissance des qualifications acquises dans ce cadre pour les salariés ainsi formés se pose.

5) Autre déterminant: les qualifications spécifiques des salariés de certaines entreprises.

Les grandes entreprises nationales que sont la SNCF et la RATP, ainsi que certains modes comme le transport aérien, consacrent un pourcentage particulièrement élevé de la masse salariale à la FPC.

Cet effort nettement plus important que dans d'autres secteurs s'explique en premier lieu par **l'importance de la formation assurée aux nouveaux embauchés** auxquels ces entreprises assurent, soit la totalité de la formation, soit un complément approfondi de formation avant de les affecter à leur poste de travail.

Dans ces secteurs, la plupart des métiers dits de sécurité ne s'apprennent pas à l'extérieur. Ainsi par exemple à la SNCF, la formation d'un conducteur dispensée dans plusieurs écoles de conduite internes à l'entreprise s'étend sur une durée de onze mois et représente un coût estimé à environ 75000 euros par élève.

La formation au premier emploi, dite d'intégration, peut représenter à la SNCF jusqu'à 45% du budget consacré à la FPC.

En second lieu, pour les métiers à dominante technique, tels que métiers de conduite, de régulation de trafic, de maintenance des matériels de transport ou des équipements, aussi bien dans le ferroviaire, le maritime ou l'aérien, des stages et formations complémentaires permettent le **maintien des connaissances et compétences** qu'une vérification périodique vient valider régulièrement.

L'évolution rapide des technologies dans ces secteurs nécessite de consacrer en effet une partie importante de l'activité des personnels recrutés à un niveau élevé de qualification au maintien de leurs compétences et à leur adaptation aux évolutions technologiques.

Une autre caractéristique des grandes entreprises, du secteur public notamment, est l'importance de la formation dans le cadre de la **promotion interne**. Celle-ci fournit par exemple à la SNCF 60 à 70% de l'encadrement.

II LES SPECIFICITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES TRANSPORTS

II.I L'importance des formations obligatoires

La formation professionnelle continue dans les transports est caractérisée en premier lieu par l'existence **d'obligations réglementaires le plus souvent relatives aux activités exercées**. Le besoin de formation est conditionné par ces dispositions souvent impératives pour les entreprises et une partie de leurs personnels.

La conduite ou le pilotage des véhicules fait l'objet d'une **réglementation particulière**; par ailleurs, certaines activités ou postes de travail des entreprises de transport exigent l'emploi de personnes dont la **capacité professionnelle a été reconnue**. La **sécurité des salariés ou des personnes transportées** est enfin à l'origine de formations obligatoires.

Partant du constat de la place prépondérante occupée par les formations obligatoires dans le secteur, le groupe de travail s'est interrogé sur l'effet d'autres facteurs que la réglementation

sur le développement de la FPC et sur la part plus ou moins importante laissée aux formations non obligatoires.

1) Obligations relatives aux activités exercées

Parmi ces obligations, citons en premier lieu le **titre de capacité** dont doivent être actuellement titulaires les chefs d'entreprise de transport routier (voyageurs et marchandises), de location de véhicules industriels, de déménagement et les organisateurs-commissionnaires de transport.

Si aucune formation préalable n'est exigée des candidats, en pratique, la diversité et la spécialisation du programme de l'examen de capacité implique une préparation.

Par ailleurs, certains types de transport imposent de satisfaire à des **exigences de capacité reconnue par un titre** délivré à l'issue d'une formation particulière.

Il faut citer entre autres :

- le **transport de matières dangereuses** qui ne peut être effectué que par un conducteur (transport routier) ou un navigant (transport fluvial) titulaire d'un certificat de formation, dit ADR, délivré après un stage de formation dispensé par un organisme agréé. La capacité professionnelle n'étant pas reconnue une fois pour toutes, la formation doit être renouvelée périodiquement.

| Formations internationales | Formation initiale | Formation de recyclage |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|
| | Durée (jours) | Durée (jours) |
| Formation de « base » | 3 | 2 |
| Spécialisation « classe 1 » | 2 | 1 |
| Spécialisation « citernes » | 4 | 2 |
| Spécialisation « citernes gaz » | 4 | 2 |
| Formations valides uniquement sur le territoire français (Métropole-D.O.M.) | | |
| Spécialisation « produits pétroliers » | 2 | 1 |
| Spécialisation « GPL » | 2 | 1 |

Source : APTH

- dans le **transport aérien**, l'International Air Transport Association (IATA) subordonne son agrément, passagers ou fret, à la présence dans l'entreprise considérée d'au moins deux collaborateurs titulaires d'un titre de capacité professionnelle délivré par ses soins.
- les **agents de fret** doivent compter parmi leurs personnels deux salariés titulaires d'un titre particulier pour le transport de matières dangereuses.
- L'agrément des entreprises de **transport sanitaire** est subordonné à la présence à bord de tout véhicule en service de deux personnes titulaires depuis plus d'un an du permis de conduire B, et dont l'une au moins est également titulaire d'un certificat de capacité d'ambulancier

Par ailleurs, les conducteurs de chariots automoteurs de manutention, ainsi que de manière plus générale les utilisateurs d'engins mobiles automoteurs de chantier et d'équipements de levage, doivent être titulaires du **Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)** qui s'est substitué au « permis cariste ».

Un décret de décembre 1998 prévoit, pour la conduite de ce type d'engins, une formation adéquate des conducteurs et l'obligation pour le chef d'entreprise de délivrer une autorisation de conduite après :

- un examen d'aptitude médicale réalisé par le médecin du travail (et renouvelé chaque année)
- un contrôle des connaissances et du savoir-faire du conducteur pour la conduite en sécurité
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

La validité du CACES est au maximum de **cinq ans** pour les engins de levage et la formation doit être réactualisée chaque fois que nécessaire, notamment dans les cas suivants: longue période sans pratique effective de la conduite de l'équipement, évolution technique du matériel, modifications des conditions d'utilisation.

2) Formations obligatoires de sécurité

Des **dispositions générales** prescrivent que tous les employeurs sont tenus d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, qui changent de poste de travail ou de technique, sous contrat temporaire ou reprenant une activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.

Par ailleurs, dans les transports, certaines **activités sensibles ou à risque** font l'objet de dispositions conventionnelles ou réglementaires.

Dans les transports routiers de voyageurs, en vertu d'un protocole d'accord étendu de septembre 1991, les conducteurs d'autocar engagés sous contrat de travail intermittent pour effectuer des **transports liés à l'activité scolaire** bénéficient obligatoirement chaque année d'au moins 4 heures de formation consacrées :

- à l'actualisation des règles du code de la route ;
- au rappel des règles de sécurité sur la route ou lors de la montée et la descente des élèves ;
- à des exercices d'évacuation des véhicules par les élèves transportés ;
- aux principes élémentaires de secourisme.

Dans les transports de fonds et de valeurs, la formation obligatoire des convoyeurs comprend depuis l'accord du 5 mars 1991 modifié par avenant en 2001 une formation initiale et un perfectionnement professionnel.

- La **formation initiale** est dispensée en cas de première embauche pendant la période d'essai et, de toute façon, préalablement à l'affectation même occasionnelle à un poste de convoyeur de fonds.
- **Des stages de perfectionnement** de deux jours sont prévus tous les trois ans.
- En outre les convoyeurs doivent suivre quatre **séances d'entraînement au tir** par an, soit deux par semestres, espacées au moins d'un mois. La formation débouche sur la délivrance d'un « passeport » valable pour l'ensemble des entreprises du secteur.

3) La formation obligatoire des conducteurs routiers (voir développements en deuxième partie- chapitre transport routier)

L'**accord collectif de branche du 20 janvier 1995** a instauré la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

La loi du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, a prévu, la généralisation de la formation professionnelle obligatoire à tous les conducteurs routiers professionnels, quels que soient leur statut et leur secteur d'activité: salariés et non salariés, compte d'autrui et compte propre, marchandises et voyageurs..

Dans ce cadre, bénéficient aujourd'hui de formations obligatoires initiale et continue les conducteurs routiers indépendants, les conducteurs routiers des différentes branches effectuant du transport pour compte propre et en dernier lieu les conducteurs routiers interurbains de voyageurs (**accord du 7 décembre 1999**).

La formation initiale obligatoire des conducteurs permet l'entrée dans le métier avec plus de professionnalisme. Pour ceux qui sont déjà des professionnels du transport par route, elle leur permet une indispensable remise à niveau de leurs connaissances.

Les différentes études réalisées, soit par l'AFT, soit par les Observatoires du transport, montrent par ailleurs que la FIMO et la FCOS entraînent une **amélioration de la sécurité** et une **diminution de la sinistralité** pour les entreprises.

4) La formation à la conduite

Les personnels de conduite, qui recouvrent selon la terminologie européenne tous les personnels préposés à la conduite ou au pilotage, doivent être titulaires d'un permis ou d'un brevet de la catégorie prévue pour le véhicule, l'aéronef ou le navire.

Pour conduire un **véhicule de transport routier**, les conducteurs doivent être en possession du permis de conduire de catégorie C, D ou E selon le véhicule.

Il s'agit d'une autorisation administrative de circulation sur le domaine public au volant d'une catégorie de véhicules déterminée. Sa délivrance relève d'une réglementation spécifique.

La demande de préparation aux seuls permis est donc différente de la demande de formation de conducteurs routiers, même si, pour des raisons pratiques, cette préparation peut être intégrée dans les programmes professionnels.

Les textes relatifs au **permis à points** institué depuis l'été 1992 prévoient, entre autres dispositions, une procédure de rachat des points dont se trouverait privé, sauf suppression du permis, tout conducteur suite au constat de certaines infractions au code de la route.

Le suivi, à titre onéreux mais facultatif, de tels stages proposés par des organismes agréés permet de différer ou d'éviter la perte totale de la dotation initiale de points.

Dans **l'aviation civile** un système de licences est venu récemment se substituer au système antérieur. Dorénavant, la **licence aéronautique** remplacera le brevet de pilote de ligne, mais la possibilité d'en exercer les privilèges est subordonnée à la détention d'une **qualification de classe ou de type** dont la validité, valable un an, est prorogée par un contrôle annuel des compétences effectué par la DGAC.

D'autres contrôles sont également effectués par les compagnies, les pilotes civils étant assujettis à trois contrôles professionnels annuels.

La réglementation européenne prévoit également le renouvellement de la qualification de type par exécution d'un cycle complet d'exercices sur trois ans.

Dans le **transport maritime**, les officiers de la marine marchande doivent être titulaires d'un brevet délivré par l'Etat, soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans celui de la formation continue.

Au commerce, la formation continue maritime permet d'obtenir un certain nombre de brevets : brevet de chef de quart, de capitaine côtier, de patron de petite navigation , de navigation côtière etc...

Il existe également des brevets d'officier mécanicien.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience expérimentée actuellement constituera à l'avenir une troisième voie d'obtention de certains brevets de la marine marchande.

Dans le **transport ferroviaire ou ferré** (SNCF-RATP notamment), les personnels de conduite doivent être titulaires d'une qualification les habilitant à conduire un type précis de machines, à l'instar des personnels navigants techniques.

Ils sont généralement l'objet d'une vérification annuelle de leurs aptitudes professionnelles et physiques.

II.II Incidences de la dimension européenne ou internationale

L' incidence de cette dimension, qui constitue une spécificités des transports par rapport à la plupart des autres secteurs, se traduit de deux façons :

D'une part, **les conditions d'accès** aux métiers techniques, de conduite et de maintenance notamment, sont de plus en plus régies par des **normes supra-nationales** dont l'intégration dans les dispositifs internes entraîne des changements importants en matière de contenu des examens et donc de programmes de formation initiale et continue.

Cette uniformisation des conditions d'accès facilite par ailleurs la **reconnaissance mutuelle des titres**.

D'autre part, dans certains secteurs comme le transport routier, une **généralisation de la formation obligatoire** aux conducteurs des Etats membres est prévue par voie de directive. La formation obligatoire, compte-tenu notamment de sa dimension importante pour la sécurité collective, rentre ainsi dans le champ de l'harmonisation sociale européenne.

1) Conditions d'accès

Dans le transport aérien, l'évolution vers une licence européenne et la mise en place dans le cadre des Joint.Aviation.Authorities (J.A.A.) depuis 1999 d'une nouvelle réglementation européenne dite JAR FCL va modifier de façon notable le système d'acquisition des compétences et le contrôle des aptitudes des personnels de conduite.

Le secteur de la **maintenance aéronautique** est également confronté à la mise en conformité avec la réglementation européenne de la formation des mécaniciens.

Après la certification européenne dès 1991 des ateliers de maintenance et en attendant celle concernant les organismes de formation, les 12000 mécaniciens de maintenance concernés en France devront être conformes aux prescriptions de la JAR 66 d'ici 2011.

Pour le **transport maritime**, la nécessité de mettre en conformité le dispositif français avec les prescriptions de la convention internationale sur les normes de formation, de délivrance des brevets et de veille de 1995 (convention STCW) a conduit à une profonde réforme de ce dispositif.

L'application des nouvelles règles STCW permettra aux états d'être inscrits sur une « liste blanche » donnant une **reconnaissance** quasi automatique des titres délivrés.

Cette reconnaissance sera formalisée par la délivrance d'un document internationalement reconnu appelé « visa de reconnaissance ».

Dans le **transport ferroviaire**, l'idée d'une licence européenne de conducteur a également émergé et, en attendant de nouvelles évolutions, l'amélioration de l'interopérabilité des réseaux voisins conduit les opérateurs français et allemand par exemple à mettre en place des formations communes de conducteurs.

Par ailleurs, sur un plan plus général, signalons qu'en matière de reconnaissance mutuelle, la Décision 85/368/CEE du Conseil du 196 juillet 1985 établit la **correspondance des qualifications de formation professionnelle** (entre autres, de celles concernant les métiers techniques du transport) entre Etats membres.

2) Généralisation aux conducteurs routiers des Etats membres d'une formation obligatoire

La directive formation

Actuellement, la grande majorité des conducteurs professionnels de l'Union européenne exercent leur métier sur la base du **seul permis de conduire**.

En effet, seule une **minorité de conducteurs professionnels suivent une formation** professionnelle dans la grande majorité des Etats membres (5 à 10%). Seuls les Pays-Bas depuis 1975 et la France depuis 1995 ont généralisé l'obligation de suivre une formation professionnelle initiale obligatoire.

Les Pays-Bas ont imposé la détention du CAP à tous les conducteurs professionnels. La France, où environ un tiers des conducteurs professionnels détiennent un CAP, a rendu obligatoire une formation professionnelle minimale depuis 1995 à travers des accords de secteurs et par étapes.

A la suite d'une proposition de la France par memorandum du 19 novembre 1997, **une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil a été présentée en février 2001** par la Commission .

En dernier lieu, le parlement européen a approuvé en seconde lecture cette proposition de directive relative à la formation des conducteurs professionnels de marchandises et de voyageurs par route et a introduit un certain nombre d'amendements.

La proposition de directive prévoit une obligation de formation professionnelle pour tous les conducteurs routiers de l'Union, y compris les conducteurs ressortissants de pays tiers.

Elle prévoit une **formation initiale** ou de base réservée aux seuls entrants dans la profession ainsi qu'une formation continue d'une durée de 35 heures tous les cinq ans.

La formation initiale qui comporte un **tronc commun et une formation spécifique** consistera soit en une **formation initiale complète** (420 heures de tronc commun et 210 heures de formation spécifique), soit en une **formation initiale minimum** (210 heures, dont 140 heures de tronc commun et 70 heures de formation spécifique.)

Un **examen final d'aptitude professionnelle** sanctionnera le tronc commun pour chaque formation et le conducteur pourra obtenir soit le **brevet de formation initiale minimum**, soit un **certificat d'aptitude professionnelle** après formation spécifique dans entreprise ou dans un centre de formation agréé.

Parallèlement à ces évolutions législatives, le **marché de la formation s'élargit** et, dans ce contexte, les organismes de formation du secteur commencent à s'implanter dans d'autres Etats comme par exemple Promotrans présent en Pologne et en Tchéquie.

Egalement, des organismes comme l'AFT-IFTIM participent au pilotage de **projets européens** visant à construire des référentiels de métiers et de compétences comme le projet INNOTRANS pour les conducteurs routiers.

A terme, l'élaboration de programmes et de modules de formation communs à certains pays est envisagée. Ainsi, par exemple, Eurotra, qui est une association de formation regroupant 18 pays en Europe, travaille à la mise en place de projets communs de développement de nouveaux outils de formation et a l'ambition d'harmoniser les programmes de formation en Europe.

II.III Autres facteurs du développement de la formation continue et place des formations « libres ».

1) Facteurs de développement

Le développement de la formation continue dans les transports ne tient pas uniquement à des exigences de mise en conformité par rapport à des obligations légales ou réglementaires. Il découle de plus en plus d'autres types de contraintes ou de nécessités intégrées par l'entreprise.

L'incidence des démarches « qualité »

Parmi les facteurs externes, la mise en œuvre de procédures de qualité et de certification dans les entreprises de transport de fret (fréquemment à la demande des grands chargeurs) et la réorganisation de l'activité consécutive à la réduction du temps de travail nécessitent de former les salariés, de manière ponctuelle à l'occasion de changements ou plus permanente afin de maintenir un haut standard de qualité par exemple.

L'exigence de fidélisation des salariés

Autre nécessité forte, en interne, les exigences d'amélioration de l'image de l'entreprise et de son attractivité impliquent de mettre l'accent sur l'accroissement des compétences des salariés, l'élargissement et l'enrichissement de leurs tâches.

Les entreprises qui développent la formation continue au-delà de leurs simples obligations légales ont souvent en commun de considérer la formation comme un levier et d'inscrire celle-ci dans une vision plus large de développement des ressources humaines de l'entreprise.

2) Formation obligatoire et formation « libre »: l'exemple de la FCOS dans les transports routiers

La mise en place de la Formation Continue à la Sécurité (FCOS) a permis à **tous les conducteurs de toutes les entreprises de transport routier**, y compris de celles qui ne faisaient pas de formation du tout ou y envoyaient leurs seuls salariés ayant une activité stratégique pour l'entreprise (secrétaire comptable), de bénéficier d'une formation périodique.

De manière plus générale, avec la FIMO et la FCOS, la formation professionnelle est devenue un fait incontournable pour ces entreprises, quelle que soit leur taille.

Dans certains cas, l'existence même de cette formation a suscité l'intérêt des entreprises comme des salariés pour d'autres formations non obligatoires et entraîné une **dynamique interne**.

La FCOS est néanmoins fréquemment « accusée » de **consommer l'intégralité du budget de formation disponible**, voire d'exclure des actions de formation les autres catégories de salariés.

Les résultats de l'enquête Ithaque de 2000 (voir 2eme partie-chap.I) montrent que pour une entreprise sur cinq ayant répondu à l'enquête, la FCOS représentait en 1999 et 2000 l'intégralité du budget formation de l'entreprise.

Une entreprise répondante sur deux déclare dépasser ses obligations légales (88 % des plus de cent salariés).

La moitié des entreprises déclare proposer d'autres formations que la FCOS à leurs conducteurs : notamment manipulation du chronotachygraphe, transport des matières dangereuses, perfectionnement à la conduite.

La formation continue bénéficie également à d'autres catégories de salariés.

Ainsi, le personnel administratif est, après les conducteurs, la catégorie qui bénéficie le plus de formation (41%) – et ce quelle que soit la taille de l'entreprise -, puis vient le personnel d'exploitation (28%), la formation aux techniques d'exploitation étant elle plutôt privilégiée par les entreprises de plus de cent salariés. .

II.IV Les freins au développement de la formation continue

Parmi les freins au développement de la formation continue, certains d'ordre financier tiennent au dispositif légal de financement lui-même, particulièrement pour ce qui concerne les petites entreprises. Afin de permettre aux entreprises de faire face aux nouvelles obligations liées à la mise en place des formations obligatoires, les acteurs institutionnels ont mis en place des aménagements financiers.

1) Des limitations financières

La place prépondérante des formations obligatoires et des formations techniques constitue un obstacle pour le développement de la formation continue dans les modes de transport constitués essentiellement de petites et moyennes entreprises.

En effet, dans le cadre légal, le budget formation, fonction de la masse salariale, est d'autant moins important que l'effectif est restreint et que la moyenne des salaires est faible..

De plus, à la différence des grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises sont le plus souvent obligées de recourir à des formations externes, ce qui entraîne des frais de transport et d'hébergement.

Pour une entreprise de 35 salariés, dont la masse salariale est de 700000 euros, le montant minimum qu'elle peut consacrer à son plan formation est de 10000 euros environ.

Avec un coût moyen de 50 euros pour une heure de formation, y compris l'hébergement et le déplacement, elle pourra offrir au mieux 6 heures de formation à chacun de ses salariés pour l'année si elle veut être parfaitement équitable.

En général, les entreprises préfèrent en fait offrir des stages plus longs - une semaine en moyenne - quitte à instituer des systèmes de rotation entre les différentes catégories du personnel..

A cet égard, l'obligation de faire effectuer par tous les conducteurs routiers du TRM un stage FCOS à l'échéance du 1^{er} juillet 2000 a entraîné une surconsommation des fonds mutualisés par l'OPCA transports.

2) Les réponses apportées par les professions

a) Les réponses apportées dans le transport routier :

Afin de pouvoir faire face à cette situation nouvelle, en 1999 les partenaires sociaux du TRM ont conclu un accord de branche prévoyant le **doublment de la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés** au titre du plan de formation. Celle-ci a ainsi été portée à 0,30 % de la masse salariale pour les transports routiers de marchandises et les activités auxiliaires du transport.

En outre, la **taxe parafiscale** (devenant taxe fiscale avec la suppression prévue des taxes parafiscales) exigible lors de la mise en circulation et des cessions de tout véhicule de transport concourt notamment au financement des formations qualifiantes et des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers.

Par ailleurs, un **fonds d'accompagnement** destiné à subventionner les stages de formation obligatoire a été mis en place par l'Etat en 2000 et reconduit depuis lors.

Enfin, les entreprises éligibles peuvent bénéficier de différentes aides, soit dans le cadre des **actions prioritaires de l'OPCA**, soit au titre des conventions de développement Etat/Branche professionnelle, soit encore dans le cadre de la Région.

Ainsi, par exemple, parmi les priorités d'action de l'OPCA transports figurent pour les entreprises du transport routier de marchandises employant moins de 10 salariés, les formations relevant de la sécurité au volant.

b) Le cas du transport aérien

Dans le transport aérien, les petites entreprises peuvent être confrontées à des difficultés encore plus grandes dans la mesure où le coût des qualifications et des différentes spécialisations des navigants techniques est très élevé (entre 30000 et 80000 euros selon le cas).

Dans certains cas, ces formations obèrent la quasi-intégralité du budget formation qui s'échelonne de 2,17% à 22% de la masse salariale selon les entreprises (données DGAC).

Le montant maximal de la prise en charge par l'OPCIB, organisme mutualisateur pour la branche est à hauteur du versement de l'entreprise (possibilité de financements spécifiques et complémentaires) pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, pour lesquelles le montant annuel de participation financière est de l'ordre de 80 à 150 euros, un budget annuel de 1200 euros environ est prévu.

Un tel montant permet toutefois de financer simplement un stage d'informatique, de secrétariat ou de langue.

Les formations aux métiers du transport aérien donnent lieu, par dérogation, à un financement complémentaire en fonction de priorités définies au sein de l'OPCIB – Adagio.

3) Des obstacles d'ordre structurel

Les freins au développement de la formation sont également pour partie d'ordre structurel. et tiennent d'abord aux caractéristiques mêmes des entreprises (plus ou moins grande maîtrise de la production, politique de marque, personnel plus qualifié...) conduisant à des besoins de formation plus ou moins diversifiés.

Ensuite, la représentation que les entreprises ont de la formation (contrainte fiscale et sociale ou bien investissement) entraîne une plus ou moins grande appropriation de celle-ci.

a) La place des formations « utilitaires »

Les données de l'OPCA transports relatives à la ventilation 2001 des actions de formation indiquent pour l'ensemble des sous-secteurs adhérents à cet organisme que la grande majorité des demandes de formation sont des **demandes « techniques »**.

Ainsi, les formations transport, manutention et magasinage représentent près de 55% des actions pour les entreprises de 10 salariés et plus de 60% pour les entreprises de moins de 10 salariés. Les formations à l'informatique et à la bureautique représentent environ 10% des actions quelle que soit la taille de l'entreprise.

Là encore, de manière générale, la demande de formation autre qu'obligatoire va dépendre de la taille de l'entreprise. Les formations technologiques, la bureautique, les formations aux techniques de vente et l'informatique constituent l'essentiel des formations dans les petites entreprises de transport.

Elles concernent le plus fréquemment des professionnels ayant dans l'entreprise, soit des postes de responsabilité- cadres, ingénieurs, agents de maîtrise, soit une activité stratégique pour l'établissement: commerciaux, services comptables et administration.

Les formations au management ou à la communication ainsi que les stages de langue qui peuvent constituer jusqu'à un tiers des formations dans les entreprises de plus de 500 salariés sont quasiment absentes dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

b) Des niveaux d'appropriation différents selon les entreprises

En général, la formation est considérée avant tout dans la plupart des PME du transport comme un **outil d'adaptation des compétences** qui doit permettre à l'entreprise de développer sa stratégie.

Au contraire, dans les grands établissements où la formation peut s'inscrire dans un programme de gestion prévisionnelle des emplois et une politique favorisant la mobilité interne, la part des formations qualifiantes est plus importante (voir annexe concernant la RATP par exemple) et les formations offertes dans le cadre du plan peuvent n'avoir qu'un rapport lointain avec le domaine d'activité de l'agent.

Dans les entreprises plus petites, la seule possibilité pour les salariés qui ne bénéficient pas d'une formation de par leur fonction est bien souvent d'y prétendre dans le cadre d'un **congé individuel de formation** financé hors entreprise.

Certes, dans les grandes entreprises nationales, les perfectionnements de connaissance et la sécurité dans les métiers de base sont gros consommateurs de formation mais existent également de nombreuses formations visant à favoriser le **développement des compétences**.

Dans ces dernières entreprises confrontées à des changements techniques fréquents, la formation est considérée comme un **investissement** permettant de préparer les salariés au changement et de garantir le fonctionnement optimal des investissements matériels.

Par effet de contagion bien souvent, de plus en plus d'entreprises du transport routier assignent à la formation des objectifs d'amélioration des qualifications professionnelles afin de garantir un meilleur service à la clientèle et le facteur déclenchant à cet égard des démarches qualité doit être à nouveau souligné.

Par ailleurs, certaines entreprises jouent un **rôle pilote** dans leur secteur, car elles lient politique de formation, stratégie de recrutement et définition de parcours professionnels.

III TENDANCES ACTUELLES ET PERSPECTIVES

III.I Formation et développement des compétences

La formation continue est de plus en plus perçue comme un **outil de développement des entreprises**.

Si la principale logique ayant sous-tendu et sous-tendant encore les politiques et les pratiques de formation dans le transport est une logique de réponse à des exigences professionnelles et réglementaires, est apparue progressivement une autre logique d'utilisation de la formation comme moyen de développement d'une politique de ressources humaines.

Dans ce cadre la formation continue devient un outil de développement des entreprises et constitue un vecteur d'évolution des compétences et qualifications des personnels.

1) Emergence d'un droit de la compétence

Cette évolution est encouragée, au-delà de la prise de conscience des entreprises de l'importance de la valorisation des ressources humaines, par l'émergence d'un **droit de la compétence**.

L'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi constitue en effet une obligation légale qui se décline sur le plan individuel, puisque l'entreprise doit fournir aux salariés les moyens d'acquérir les compétences requises par l'évolution de leurs emplois et sur le plan collectif car l'entreprise doit mettre en place les moyens du suivi de l'évolution des emplois..

2) La compétence, au carrefour des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés

La démarche compétence qui investit l'entreprise et constitue notamment un outil de management des ressources humaines, de gestion et d'adaptation de ces dernières aux nouvelles technologies et à des situations de travail sans cesse en évolution a pour effet une **plus grande individualisation** de la formation.

La demande de formations sur mesure est également favorisée par la diversité des activités et des modes d'organisation du transport. Par exemple, dans le TRM, on observe une segmentation du métier de conducteur, ce qui entraîne un **besoin d'accompagnement** particulier des nouveaux embauchés.

La professionnalisation des jeunes dans le cadre des contrats de formation ou d'insertion en alternance s'opère également de plus en plus fréquemment par le biais de **parcours individualisés** permettant un suivi personnalisé.

*Tout en ayant évoqué certains aspects du débat actuel sur la formation continue, sur lesquels de nombreux rapports existent et des réflexions sont en cours, le groupe a choisi de centrer sa réflexion sur deux thèmes potentiellement riches de nouvelles pratiques permettant d'élargir l'accès des salariés à la formation: les **nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)** et leurs applications dans le domaine de la formation d'une part, et d'autre part la **validation des acquis professionnels (VAE)**. L'incidence des NTIC sera abordée dans le chapitre consacré à l'adaptation de l'offre de formation et de l'organisation de celle-ci.*

III.II. La validation des acquis de l'expérience et les premières actions expérimentales dans le secteur du transport. (voir dossier III pour des développements approfondis)

Consacrée par la loi du 18 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme professionnel a déjà donné lieu à des expérimentations dans différents secteurs du transport.

A la **compagnie Air France**, une expérience est en cours à la Division AF industrie. A la **SNCF**, un accord collectif conclu en 2000 permet de faire reconnaître par cette voie l'expérience professionnelle acquise par les emplois jeunes.

De manière plus générale, l'accord formation du 18 mars 2002 envisage la mise en place de processus de validation des acquis professionnels pour accéder à certaines qualifications.

La Direction des **Gens de Mer** du ministère des Transports a mené en 2001-2002 une expérience pilote permettant aux capitaines de la plaisance professionnelle d'obtenir par ce biais le brevet de patron de la navigation côtière. Une généralisation de cette expérience est prévue.

La validation des acquis de l'expérience constitue, au-delà de la promotion sociale qu'elle permet, une piste prometteuse permettant aux entreprises **d'anticiper sur des difficultés de recrutement**.

L'évolution prévisible de l'emploi dans les transports à l'horizon 2010 (de récentes études du Commissariat du Plan évaluent les besoins du secteur sur la décennie 2000-2001 à plus de 300000 créations nettes d'emplois et à près de 400000 emplois de remplacement) pose la question du développement des compétences avec une acuité particulière, du fait notamment du faible niveau de formation initiale d'une majorité de salariés, d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs et des prévisions de départs massifs à la retraite.

La mise en œuvre ciblée sur la catégorie de salariés de faible qualification initiale de la validation des acquis de l'expérience serait un atout pour ces salariés et pourrait permettre de satisfaire, au moins en partie, les besoins de renouvellement de la population active.

III.III. L'adaptation de l'offre à la demande de formation dans les transports.

Face aux différentes évolutions, les organismes de formation s'adaptent en mettant en œuvre une collaboration plus étroite avec les entreprises, en s'efforçant de répondre à la **demande d'individualisation croissante** des formations et en facilitant **l'accessibilité à la formation**

Organismes de formation et entreprises tablent également sur l'utilisation accrue des **nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)** en formation, permettant une meilleure diffusion de l'accès à la formation et le maintien d'une logique personnalisée.

1) Répondre aux besoins de personnalisation des entreprises et des apprenants

Les entreprises souhaitent de plus en plus que les formations dispensées à leurs salariés soient imprégnées de leur culture d'entreprise et de leur mode opératoire.

Dans le transport routier la tendance (demeurée somme toute limitée) du début de la dernière décennie était à la recherche de solutions alternatives à la formation dispensée par les organismes de la profession.

Ceci s'est traduit par la création par certaines entreprises du transport routier d'écoles de formation internes.

Ces dernières années, un **nouvel équilibre** semble avoir été trouvé entre entreprises qui recherchent à optimiser les effets de la formation grâce à une meilleure intégration dans leurs processus de fonctionnement et organismes de formation qui ont su s'adapter à ces nouvelles exigences.

Les organismes de formation ont acquis un savoir faire certain en matière d'offre de stages et offrent la possibilité de stages interentreprises ou de formations intra, « sur mesure ».

Le développement des compétences doit s'inscrire dans la durée et cela ne se limite plus à des sessions de formation en salle où la formation est assurée par un formateur à des stagiaires.

La pédagogie s'appuie de plus en plus sur les situations de travail, sur un échange d'expérience au sein de l'unité de travail, sur un suivi régulier des individus et des équipes et enfin sur une évaluation des compétences effectivement mises en œuvre et des résultats atteints par ce biais.

Les entreprises ont mis en place des **relais internes (formateurs, tuteurs...)**. Ces personnes, chargées d'organiser et d'évaluer les actions de formation dans l'entreprise sont à même de favoriser la mise en place de formations.

Elles ont également un rôle d'accompagnement important des apprenants dans le cadre de l'individualisation de la formation .

La présence d'interlocuteurs, **professionnels de la formation** et de l'emploi, apparaît par ailleurs essentielle pour que les projets soient bâtis correctement et parfaitement adaptés aux besoins des entreprises.

Aussi, les organismes prestataires ont ils développé ces dernières années un réseau de conseillers auprès des petites et moyennes entreprises de transport.

2) Répondre aux besoins de proximité des entreprises et des stagiaires.

La répartition géographique des organismes de formation concentrés dans les grandes agglomérations rend parfois difficiles parce que trop coûteuses les formations des petites entreprises dispersées en zone rurale et éloignées des centres de formation.

Avec le développement des formations obligatoires des conducteurs, les principaux organismes de formation du secteur ont créé de nouveaux centres. Surtout, afin de faire face à la montée en puissance de ces formations, de nouveaux organismes et écoles de formation ont été agréés, ce qui permet par ailleurs une **meilleure couverture du territoire** puisqu'au total plus de deux cent établissements et écoles ont fait l'objet d'un agrément.

Par ailleurs, en ce qui concerne la formation à la conduite, les organismes de formation les plus importants se sont dotés, en plus d'équipements fixes, de **simulateurs de conduite mobiles** permettant leur utilisation au sein même des entreprises.

III IV L'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (voir Dossier III pour des développements sur les expérimentations actuelles dans les transports)

Certains modes de transport, tels que le transport aérien, ont recours depuis longtemps aux **technologies de la simulation** pour assurer une partie de la formation des navigants techniques sur des simulateurs leur permettant de s'entraîner au vol.

Plus récemment, d'autres secteurs tels que le transport ferroviaire ou le transport maritime se sont dotés de simulateurs de conduite afin de compléter la formation des personnels. Ces dernières années, les principaux organismes de formation du transport routier se sont également équipés en simulateurs de conduite fixes et mobiles.

L'utilisation de la **réalité virtuelle** dans certains domaines particuliers (formation à la conduite des chariots automoteurs de manutention par exemple) paraît également prometteuse.

Actuellement, dans les transports, comme dans d'autres secteurs, on constate un développement accru du recours à d'autres technologies NTIC dans des domaines aussi variés que les langues ou la physique générale de l'avion.

Ce développement permet de multiplier l'effort de formation en visant plusieurs objectifs :

- l'élargissement de l'offre de formation,
- le développement de l'autonomie. Le salarié peut profiter des creux de la charge de travail pour se former,
- La possibilité offerte de l'autoévaluation
- La possibilité de développer le coinvestissement.

Le « **e-learning** » et l'utilisation des NTIC constituent des outils permettant de répondre à la fois aux besoins d'individualisation et de proximité.

Leur usage peut en outre permettre de réduire les coûts de formation de manière non négligeable.

Ceci étant, pour le groupe, les NTIC permettent d'assurer certaines phases seulement du processus d'apprentissage. En l'état actuel des techniques et des contenus, il serait erroné de penser qu'elles peuvent se substituer entièrement à des actions de formation plus classiques.

Ces dernières demeurent en effet essentielles, dans le cadre de la relation de face à face entre stagiaire et formateur qu'elles impliquent.

DOSSIERS

DOSSIER I: Organisation et régulation de la formation professionnelle continue dans les transports.

I L'organisation au niveau des entreprises

L'élaboration du programme de formation diffère suivant la taille et l'importance de l'entreprise. Selon une enquête du ministère du travail, en 1993 seules 28% des entreprises de transport, stockage et communication étaient dotées d'un plan de formation et 26% d'un budget de formation.

Les grandes entreprises ainsi que nombre d'entreprises de taille moyenne élaborent un plan de formation formalisé qui est soumis à la consultation des représentants du personnel.

Dans les **grandes entreprises de niveau national**, le plan de formation est le fruit d'un ajustement entre les orientations du siège et les remontées des demandes de chaque établissement. A la SNCF par exemple, il existe un schéma directeur, un plan stratégique élaboré par la direction centrale des ressources humaines. Ce projet se décline ensuite par direction régionale et est assorti d'une organisation à chaque niveau.

Dans les entreprises de **taille moyenne**, le plan est généralement élaboré par la direction des ressources humaines en liaison avec les directives de la direction générale. Existe souvent, au sein de cette direction du personnel, un service responsable de la formation.

Une consultation des salariés est organisée par voie de questionnaire ou d'interrogations par l'intermédiaire de la hiérarchie.

Dans les **petites entreprises** où les formations réalisées sont peu diversifiées et répondent essentiellement à des besoins de mise en conformité, les actions de formation sont moins formalisées. Si ces actions s'inscrivent avant tout dans une logique d'usage de la formation comme solution ponctuelle à un problème précis se posant dans l'entreprise, l'importance de l'effort consenti implique néanmoins simultanément une réflexion sur le moyen terme et une concentration des moyens sur quelques objectifs prioritaires.

En outre, davantage que les plus grandes entreprises, les PME établissent avec les organismes collecteurs des relations à moyen ou long terme avec reconduction plus ou moins systématique des versements financiers d'une année sur l'autre. Leurs relations sont en outre plus diversifiées et prennent fréquemment des aspects institutionnels (gestion des budgets - conseil en formation - aide à l'élaboration des politiques).

II Le rôle et l'action des branches du transport

A des degrés variables selon les secteurs, le thème de l'emploi et de la formation professionnelle a mobilisé les organisations professionnelles des différentes branches du transport.

D'une part, certaines branches ont très tôt développé une véritable **politique professionnelle de formation** en mettant en place des organismes spécifiques de formation.

D'autre part, dans toutes les branches, la formation professionnelle est devenue un **enjeu fort du dialogue social**, à travers notamment la gestion paritaire des organismes collecteurs et la concertation sur le contenu, l'organisation et le financement de la formation .

1) L'organisation de l'offre de formation

a) Dans le transport routier et les activités auxiliaires de transport, l'engagement de la profession s'est traduit par la création en 1957, par l'ensemble des organisations patronales représentatives de l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT), devenue **AFT-IFTIM**.

L'Union nationale des organisations syndicales du transport routier (UNOSTRA), non rattachée, comme l'UFT et ses organisations membres, aux grandes confédérations patronales (CNPF, CGPME) créait de son côté en 1966, l'Association pour la promotion sociale et la formation professionnelle dans les transports et activités auxiliaires (**PROMOTRANS**).

A la demande des organisations patronales une taxe parafiscale était instituée en 1962 pour le financement de la formation.

Depuis cette période, **le paysage de l'offre de formation dans la branche s'est diversifié** à la faveur notamment de la mise en place des formations obligatoires.

La mise en œuvre, à partir de 1995 des formations initiale et continue des conducteurs routiers a entraîné afin de faire face à la montée en puissance de ces formations la nécessité d'agréer de nouveaux organismes de formation, dont des écoles de conduite. De leur côté, certains grands groupes nationaux ou internationaux ont mis en place des centres de formation agréés pour faire passer et délivrer des FCOS.

Dans le domaine de la formation aux matières dangereuses, **l'Association pour la prévention dans les transports d'hydrocarbures (APTH)**, créée en 1975, propose non plus seulement des formations réglementaires obligatoires mais, également, depuis quelques années des formations non obligatoires sur le comportement. Ces dernières reposent sur des formations pratiques assurées au centre technique du Creusot dans un environnement aussi proche que possible de la réalité.

L'AFPA, association à gestion tripartite, sous tutelle du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, occupe une place particulière dans le dispositif puisqu'elle est à la fois prestataire de formations (en collaboration avec l'AFT notamment) mais aussi organisme en charge de l'agrément et du contrôle pour les titres professionnels homologués par le ministère des Affaires sociales. L'AFPA intervient plus particulièrement en direction des demandeurs d'emploi dans le cadre de formations professionnelles qualifiantes.

En outre, si les entreprises s'adressent pour la plupart aux grands organismes de formation du transport, elles font également appel à des organismes de formation plus généralistes pour des formations moins spécialisées telles que la bureautique, le commercial, etc.

b) Dans les autres secteurs, l'offre de formation apparaît plus disséminée, hormis pour le transport fluvial où l'association FLUVIA dispense la totalité des formations obligatoires. Néanmoins, dans le transport aérien et le transport maritime caractérisés par la prépondérance du dispositif de formation initiale étatique, une part notable de la formation continue des personnels de conduite est assurée par l'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC) et les Ecoles nationales de la marine marchande.

Les plus grandes compagnies de navigation maritime ou aérienne ainsi que les constructeurs assurent également une partie importante de la formation continue de leurs navigants et se sont dotées d'écoles ou de centres de formation internes équipés entre autres de simulateurs de vol ou de conduite, à l'instar des grandes entreprises « branche » que sont la SNCF et la RATP..

2) La politique paritaire de branche dans le domaine de la formation

a) La place de la négociation collective

Le développement de la formation professionnelle a été favorisé par l'appropriation de ce champ par les partenaires sociaux, qui en ont fait avec l'emploi un enjeu fort du dialogue social ; ceci s'est notamment traduit par:

- la mise en place de **commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle** dans les différentes branches.

Parmi leurs attributions, ces commissions peuvent intervenir dans la définition des formations et stages offerts par les associations professionnelles de formation et elles peuvent décider, afin de répondre à des besoins exprimés localement en matière d'emploi et de formation, des modalités d'interventions spécifiques.

- **la négociation collective au niveau de la branche**

Pour le transport routier, il faut citer par exemple plusieurs textes importants (accord du 25 février 1983 portant création du FONGECIF transport – accord du 5 février 1985 concernant, notamment, les contrats d'adaptation et de qualification ainsi que l'organisation du plan de formation – accord cadre du 20 janvier 1995 instituant les formations obligatoires initiale et continue pour les conducteurs routiers du TRM, et du 7 décembre 1999 pour les conducteurs du TRV...).

Pour les transports publics urbains de voyageurs, il faut citer l'accord du 19 novembre 1996 sur la formation professionnelle.

L'accord prévoit, parmi d'autres dispositions, un financement additionnel pour les actions prioritaires, notamment celles mentionnées dans l'accord cadre sur la sécurité de juin 1995.

Il prévoit également l'institution du capital temps de formation ainsi qu'une formation de mise à niveau des connaissances pour les salariés recrutés directement en CDI.

b) La réforme des organismes collecteurs (OPCA...)- (voir dossier II pour des développements approfondis sur le financement de la formation).

La loi quinquennale profondément réorganisé le paysage des organismes mutualisateurs, en réduisant leur nombre et en restructurant les circuits de collecte.

Dans les transports, interviennent deux organismes collecteurs nationaux :

L'OPCA Transports, auquel adhère la plupart des modes de transport à l'exception du transport aérien qui a choisi d'adhérer à un organisme inter-branches – **l'OPCIB**.

Conformément à la volonté du législateur de dissocier les organismes collecteurs des organismes dispensateurs de formation, l'OPCA Transports a pris en 1995 le relais de l'AFT et de Promotrans en matière de collecte des cotisations obligatoires de la formation professionnelle.

Ces organismes constitués sous forme d'associations agréés par l'Etat sont gérés de façon paritaire par les partenaires sociaux des branches adhérentes.

Cette modalité favorise notamment la définition de projets partagés et la mise en œuvre de politiques ciblées sur des orientations particulières (durée des actions, catégories sociales...).

III L'implication des pouvoirs publics nationaux et décentralisés

L'Etat intervient de différentes manières dans le domaine de la formation professionnelle. En premier lieu, il intervient en tant que **prescripteur des règles générales** d'organisation et de fonctionnement du système de formation, ensuite en tant que **contrôleur et garant de la qualité** des prestations des organismes de formation.

Il intervient par ailleurs de **manière incitative** afin d'accompagner l'action des acteurs, à travers un dispositif **d'aides aux entreprises**, et de plus en plus, dans le cadre de dispositifs relevant de la **politique contractuelle**.

1) Les aides aux entreprises

Les études et travaux ayant pour but de pallier les difficultés de l'entreprise à discerner et à identifier ses problèmes d'emploi et de qualifications, donc ses besoins de formation, ouvrent droit à des aides financières.

Elles viennent compléter les possibilités de financement sur la participation obligatoire au financement de la formation continue, des frais d'évaluation des besoins de formation par l'entreprise elle-même ou un conseil extérieur pourvu que l'étude soit suivie effectivement d'un ou plusieurs stages dans l'année en cours ou l'année suivante.

Parmi les différentes aides destinées aux PME, on peut citer les **fonds régionaux d'aides au conseil (FRAC)** concernant les entreprises de moins de 500 salariés non filiales de groupes, le **diagnostic court proposé par l'ANACT** aux entreprises de moins de 500 salariés, le **dispositif LIGE** (Ligne budgétaire d'innovation pour la gestion de l'emploi) du FNE, aidant les entreprises de moins de 200 salariés qui souhaitent s'engager avec le concours de consultants extérieurs dans un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois.

Par ailleurs, il faut signaler **l'aide au remplacement des salariés en formation** qui permet aux entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'une aide forfaitaire chaque fois qu'un salarié est recruté ou mis à disposition pour assurer le remplacement d'un membre du personnel en formation pendant plus de 120 heures.

De leur côté, les régions mettent en œuvre des dispositifs propres d'accompagnement.

Par ailleurs, le **Fonds social européen (FSE)** apporte un cofinancement à des projets pour lesquels interviennent obligatoirement une part de fonds publics provenant de l'Etat, des collectivités territoriales, d'autres organismes publics et des organismes collecteurs à gestion paritaire ainsi que des fonds privés (entreprises).

Une priorité particulière est donnée aux démarches d'entreprises débouchant sur des processus qualifiants avec validation et reconnaissance des acquis.

2) Les incitations contractuelles

a) Les engagements de développement de la formation (EDDF)

La plupart des aides précitées sont conditionnées à **l'adhésion de l'entreprise** à un engagement de développement de la formation conclu par les organisations patronales de la branche avec l'Etat.

L'EDDF a pour but de permettre aux employeurs de substituer à l'obligation financière d'une contribution pour la formation continue une **obligation contractuelle sur la base d'objectifs de formation** définis en fonction de la situation et des perspectives du secteur d'activité concerné.

L'UFT et l'UNOSTRA, organisations signataires des conventions collectives du transport routier et des activités auxiliaires du transport, ont signé avec l'Etat dès 1991 un engagement national de développement de la formation.

Depuis lors, ce document a été complété régionalement par des conventions d'exécution et la mise en place de commissions techniques.

b) Les contrats d'études prospectives (CEP)

Les CEP sont des études permettant d'appréhender au niveau d'une branche, au niveau national ou régional les besoins en main-d'œuvre qualifiée et de dégager des orientations en matière de formation initiale et continue à un horizon de cinq ans.

Démarche partagée par l'ensemble des partenaires, sous l'égide de l'Etat ou des collectivités régionales, la réflexion conduite apporte une aide à la connaissance et à la décision débouchant sur la conclusion de **contrats d'objectifs** formalisant les orientations et objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel.

La branche du transport routier et activités auxiliaires a été l'une des premières à s'engager dans un contrat d'études prospectives en 1989 puis dans un contrat d'objectifs. Depuis plusieurs contrats d'objectifs ont été élaborés au niveau régional (en dernier lieu en région Rhône-Alpes).

Les CEP sectoriels (certains, à caractère transversal concernent un secteur comme la logistique ou les métiers du secrétariat) **paraissent être aujourd'hui l'un des instruments essentiel de l'articulation branche-territoire.**

IV Les incidences de la territorialisation des politiques de formation

L'émergence depuis 1993 de la région comme acteur « pivot » des politiques de formation professionnelle initiale et d'apprentissage **modifie à la fois le partage des rôles** entre les différents acteurs publics, et la coordination avec ceux du monde économique. Facteur d'une plus grande complexité, cette situation a un effet structurant sur les organisations professionnelles et interprofessionnelles conduites à devoir intégrer cette dimension,.

La Région est en effet le lieu le plus pertinent de mise en cohérence de l'offre de formation et d'accompagnement du développement économique.

C'est au niveau territorial (région, bassin d'emploi...) que peuvent notamment se mettre en place des collaborations et des projets locaux favorisant les ajustements les plus fins entre l'offre et les besoins de formation des publics et des entreprises et la construction de dispositifs de proximité en direction des personnes à faible mobilité géographique.

Par ailleurs, la loi quinquennale de 1993 **a confirmé et développé le rôle des branches**, à travers la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés.

L'existence de ces deux approches distinctes de branche et de territoire nécessite une **articulation** entre les différents niveaux et de nouvelles formes d'organisation et de coopération entre des instances aux compétences souvent enchevêtrées.

Au niveau national revient certainement la capacité de financement et d'organisation générale de la formation, l'adaptation des politiques aux spécificités locales étant plutôt dévolue au niveau décentralisé.

De **nouveaux lieux de dialogue ou de décision** sont apparus dans les régions, les uns à caractère interprofessionnel, comme les COREF (comité régional de l'emploi et de la formation), les CODEF (comité départemental), les conseils économiques et sociaux régionaux, les observatoires régionaux, les autres à caractère sectoriel: observatoires sociaux des transports, **comités régionaux de la formation professionnelle dans les transports (CRFPT)**.

Les CRFPT qui procèdent de la signature en 1995 d'une Convention générale de coopération entre l'Education nationale et l'AFT-IFTIM se sont ouverts à d'autres intervenants (représentants des entreprises de transport, des organisations professionnelles (FNTR, TLF), représentants des organismes de formation (AFT et Promotrans) et représentants des administrations concernées: rectorats, DRE, ANPE...).

Ils interviennent sur l'ensemble de la politique de formation régionale initiale et continue (EDDF, conventions avec l'armée, ...)

Par ailleurs, les principaux organismes de formation, de même que l'OPCA Transports qui a mis en place des délégations interrégionales, se sont structurés sur le plan régional.

L'AFT-IFTIM assure notamment, à ce niveau, une mission institutionnelle de contact avec l'ensemble des partenaires régionaux impliqués dans la définition et la mise en œuvre des formations de la branche. Elle a également développé un Service emploi formation information transport logistique (SEFI-TL) au niveau régional.

Ainsi, de nouveaux acteurs sont apparus dans le champ de la formation professionnelle introduisant davantage de complexité dans un système où le besoin de régulation et d'articulation des différents niveaux, nationaux et régionaux sera de plus en plus nécessaire, sans omettre dans l'avenir le niveau européen.

DOSSIER II - Le financement de la formation professionnelle continue dans les transports

I) Rappel: Le financement de la formation continue

La loi du 16 juillet 1971 a introduit un taux minimal de participation obligatoire des entreprises de plus de dix salariés à l'effort de formation, fixé en pourcentage de la masse salariale.

D'abord fixé à 0,8% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de dix salariés, ce taux sera par la suite augmenté et étendu.

Alors que la loi de 1971 avait prévu que le taux serait porté à 2% dès 1976, il ne s'élève encore aujourd'hui qu'à 1,5% pour les entreprises de plus de dix salariés.

Participation obligatoire des employeurs à l'effort de formation.

| | Entreprises de 10 salariés et plus | Entreprises de moins de 10 salariés |
|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Plan de formation | 0,9 | 0,15 |
| Alternance | 0,4 | 0,10 |
| Congé individuel de formation | 0,2 | |
| Total | 1,5 | 0,25 |

Le taux de participation financière réel est très supérieur, dans l'ensemble, au taux légal. Il est, en 1999, de 3,3% pour les entreprises de plus de 10 salariés. L'effort financier des entreprises de toutes tailles (hors apprentissage) représentait près de 9 milliards d'euros.

Concernant le plan formation, les entreprises de plus de 10 salariés peuvent utiliser plusieurs voies, (la participation des entreprises de moins de 10 salariés est obligatoirement versée aux Organismes collecteurs) :

- utiliser les sommes correspondantes à la formation de leurs propres salariés
- passer une convention avec un organisme collecteur qui mutualise les sommes entre les entreprises adhérentes et qui prend en charge les dépenses liées à l'organisation des actions de formation.
- reverser purement et simplement leur participation au Trésor

Les circuits de collecte et de financement

Jusqu'à l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994, les organismes collecteurs n'étaient encadrés que de manière très lâche.

L'objectif de l'accord a été de réduire le nombre d'organismes mutualisateurs (255) et de séparer les activités de collecteur de fonds et de dispensateur de formation.

Il existe aujourd'hui 99 organismes collecteurs, agréés au titre du plan de formation, du CIF ou des formations en alternance, et qui sont soit de branche, soit interprofessionnels.

L'objectif de ces organismes, gérés paritairement, était notamment de permettre aux nombreuses PME et TPE d'accéder plus largement à des actions de formation. Aussi, la plupart d'entre eux recherchent à développer la formation dans les entreprises, notamment à

travers une aide technique(EDDF, FSE), un accès facilité pour les PME et un appui sur des projets de formation.

- De manière générale, près de 30% de l'argent dépensé par les entreprises françaises en matière de formation professionnelle continue (soit environ 3,5 milliards d'euros) transite par les, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

Dans les transports, comme dans les autres secteurs, la réforme intervenue en 1993-94 a permis de clarifier la situation. En effet antérieurement à la mise en place de l'OPCA Transports, les organismes collecteurs étaient multiples: OMA et ASFO, Agefos PME et OPCAREG.

Toutefois, dans la branche, à côté de l'OPCA transports auquel ont adhéré la plupart des sous-secteurs du transport, intervient l'OPCIB pour les secteurs du transport aérien et de l'assistance aéroportuaire. Les grandes entreprises nationales comme la SNCF et la RATP gèrent par ailleurs directement leurs fonds.

Les congés individuels de formation (CIF) sont gérés par le FONGECIF organisé sur une base régionalisée et interprofessionnelle.

Du fait de la suppression du FONGECIF spécifique aux transports dans les années 90, il serait devenu plus difficile de faire aboutir des dossiers CIF du secteur Transports en raison de la prépondérance d'autres secteurs au niveau des régions.

II L'OPCA Transports

Institué par un accord collectif du 28 décembre 1994 signé par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des transports routiers et activités auxiliaires du transport (UFT, UNOSTRA/CFTC, CFDT, FO, FNCR, CGC, CGT), sa création répond aux exigences de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui impose la séparation entre organismes collecteurs de fonds et dispensateurs de formation professionnelle.

Différents secteurs professionnels ont adhéré à l'OPCA Transports :

- les transports routiers de marchandises et activités auxiliaires de transport
- les transports routiers réguliers de voyageurs
- les transports fluviaux
- les transports maritimes
- les transports urbains
- les agences de voyages et de tourisme
- la manutention portuaire.

Constitué sous forme d'une association régie par la loi de 1901, agréée par arrêté du 22 mars 1995, son Conseil d'administration et le bureau du Conseil sont composés paritairement des représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés. Les différentes activités sont représentées au sein de sections professionnelles paritaires.

Celles-ci précisent des priorités, des critères et des règles de prise en charge des formations en fonction de la spécificité des entreprises des différents secteurs et conformément aux principes définis par le Conseil d'administration.

1) Missions de l'OPCA Transports

Elles sont triples : collecter les contributions, conseiller les entreprises et financer les formations

a) Collecter les contributions des entreprises:

Les entreprises entrant dans le champ de compétence de l'OPCA Transports ont l'obligation de lui verser le 28 février de chaque année :

- la contribution des entreprises au titre des contrats de formation en alternance
- la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue
- la contribution des entreprises au titre du financement du capital de temps de formation dans les limites fixées par les accords de branche le prévoyant
- les sommes non utilisées à la date d'échéance légale au titre de la contribution du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

En outre, l'OPCA Transport peut collecter la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte :

- des contributions prévues par les accords de branches, comme pour le transport routier.
- ou d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession.

Données OPCA transports relatives à la collecte des fonds en 2000 et 2001

| | 2000 - euros | | 2001 - euros | |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | Nbre d'entreprises | Contributions | Nbre d'entreprises | Contributions |
| Alternance | 31 265 | 41 026 327 | 29 640 | 43 572 543 |
| Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés | 24 718 | 5 508 031 | 22 968 | 5 452 452 |
| Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés | 2 499 | 21 626 344 | 3 071 | 24 374 086 |
| Capital de temps de formation (secteur des transports urbains) | 127 | 879 199 | 125 | 908 757 |

Source OPCA Transports

b) Conseiller les entreprises :

- sur des orientations contribuant à l'insertion professionnelle des jeunes
- sur des actions de promotion de la formation professionnelle initiale obligatoire
- sur les dispositifs de formation les plus adaptés aux besoins des entreprises et aux intérêts des salariés.

b) Financer les formations :

En respectant le libre choix par l'entreprise du dispensateur de formation :

- les formations en alternance,
- les actions de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

Ces dernières actions ont représenté, en 2001, 453330 heures de formation dont ont bénéficié plus de 11800 salariés au total.

- les actions de formation s'inscrivant dans le plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus ayant versé tout ou partie de leur contribution à l'OPCA Transports. Celles-ci peuvent en outre bénéficier d'un financement complémentaire dans le cadre de la mutualisation des fonds non utilisés au 15 novembre de chaque année.

A titre indicatif, en 2001, ces dernières actions ont représenté plus de 720.000 heures de formation et près de 36.000 salariés bénéficiaires.

2) Spécificités du transport routier

Les partenaires sociaux du secteur se sont fortement impliqués dans le domaine de la formation par la conclusion **d'accords de branche** ayant d'abord porté sur les contributions relatives à l'alternance pour les entreprises de moins de 10, puis sur la taxe d'apprentissage et enfin sur le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés avec le versement volontaire des 0,9 % à l'OPCA Transports.

Pour ces dernières entreprises, le reliquat des fonds non consommés est par ailleurs reversé obligatoirement à l'OPCA Transports.

La mise en œuvre des formations obligatoires de conducteurs routiers a entraîné un accroissement de la demande de formation des entreprises, et partant, des problèmes de financement pour les plus petites d'entre elles.

Aussi les partenaires sociaux du TRM ont conclu un accord de branche en 1999 qui prévoit le doublement de la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation. Celle-ci a ainsi été portée à 0,30 % de la masse salariale pour les transports routiers de marchandises et les activités auxiliaires du transport.

Quelles que soient leur importance et leur activité, les entreprises sont également soumises au versement d'une taxe parafiscale, exigible lors de la mise en circulation et des cessions de tout véhicule de transport.

Cette taxe sera remplacée par une taxe fiscale à compter du 1er janvier 2004,

Son produit est affecté à l'AFT qui l'utilise, sous le contrôle d'un commissaire du gouvernement et d'un contrôleur d'Etat, conformément aux décisions de son conseil d'administration. Promotrans bénéficie d'une fraction de ce montant. En 1995, après l'accord sur la formation obligatoire, l'agrément d'autres organismes a été pris en compte avec la décision pris en Conseil d'Administration de l'AFT de l'attribution d'un montant unitaire par FIMO réalisée.

La taxe concourt notamment au financement des formations qualifiantes et des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers et est utilisée pour au moins la moitié de son produit à la formation professionnelle des jeunes de moins de vingt-six ans.

En pratique, la taxe parafiscale permet de réaliser des opérations ne pouvant être financées par les organismes collecteurs, ou ne pouvant l'être que dans certaines limites par la taxe d'apprentissage ou la participation au financement de la formation continue: orientation vers les métiers du transport, investissements, etc (70 % du produit de cette taxe serait affecté au financement des actions pédagogiques et des actions de communication et d'information ainsi qu'aux investissements).

La suppression des taxes parafiscales au plus tard après le 31 décembre 2003 avait été prévue par la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances.

Cette suppression posait notamment le problème du financement des investissements lourds, tels que les simulateurs de conduite, par les principaux organismes de formation du secteur. Aussi, l'administration en concertation avec les acteurs concernés avait envisagé plusieurs mécanismes de substitution de la taxe parafiscale :

Un amendement adopté dans la loi de Finances rectificative pour 2002 et initiale pour 2003 tend à créer trois nouvelles taxes affectées, l'une au secteur du BTP, l'autre au transport, la dernière à la réparation automobile. Dans l'esprit de son promoteur, le député Jean-Pierre Dupont, «... un tel dispositif devrait permettre aux secteurs concernés de continuer à intégrer près de 100000 jeunes par an. Assurés de la pérennité de leurs ressources, ils pourront engager les programmes pluriannuels d'équipement dont ils ont besoin pour former tous ces jeunes... ».

III Le financement de la formation continue dans le transport aérien.

Le secteur du transport et travail aérien ainsi que l'assistance aéroportuaire ont choisi d'adhérer à un organisme inter-branches – l'OPCIB

L'OPCIB, constitué sous la forme d'une association loi de 1901, regroupe des branches professionnelles aussi diverses que les activités du Déchet, la Bijouterie-joaillerie, la Prévention Sécurité, les Services funéraires, etc...)

Pour la gestion et le financement des dossiers de formation des entreprises du Transport et Travail aérien et d'assistance en escale, l'OPCIB a donné mandat à un opérateur particulier: ADAGIO.

Cet opérateur propose des prestations personnalisées aux entreprises telles que :

1. pilotage du plan de formation
2. montage de projets de formation à financement multiples.

La prise en charge des formations prévues par le plan de l'entreprise fait l'objet de règles définies par la Section Paritaire Professionnelle de la branche Transport et Travail aériens.

- Le montant maximal de la prise en charge par l'OPCIB est à hauteur du versement de l'entreprise (possibilité de financements spécifiques et complémentaires) pour les entreprises de 10 salariés et plus.
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, pour lesquelles le montant annuel de participation financières est de l'ordre de 500 à 1000 francs, un budget annuel d'un montant de 8000 francs est prévu.

Un tel montant permet de financer avant tout un stage d'informatique, de secrétariat ou de langue.

Toutefois, les formations aux métiers du transport aérien donnent lieu, par dérogation, à un complément de formation en fonction de priorités définies au sein de l'OPCIB – Adagio.

Par ailleurs, le taux d'effort moyen des entreprises du transport aérien est de 9% de la masse salariale.

L'alternance, mutualisée au niveau de la branche, représente environ 2000 contrats d'insertion en alternance (qualification, adaptation, orientation).

Estimation (base 2001) des ressources liées au financement de la formation professionnelle continue dans les transports routiers

| Entreprises de moins de 10 salariés | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|--------------|--|------------|----------------|
| Alternance KF) | 0,10 % | 2 109 K€ | (13 835 | | | | |
| Formation Continue KF) | 0,30 %..... | 5 362 K€ | (35 170 | | | | |
| Entreprises de 10 salariés et plus | | | | | | | |
| Alternance | 0,30 % ou 0,40 %..... | 38 112 K€ | (250 000 KF) | | | | |
| Plan de Formation | | 86 134 K€ | (565 000 KF) | | | | |
| Estimation sur contribution minimale de 0,9 % | | | | | | | |
| Financement du Congé Individuel de Formation (estimation) | | 19 056 K€ | (125 000 KF) | | | | |
| Capital temps formation (Transports Urbains) | | 873 K€ | (5 730 KF) | | | | |
| Taxe Parafiscale | | | | | | | |
| Recette 2001 | | 54 961 K€ | (360 520 KF) | | | | |
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">Total estimé</td> <td></td> <td style="text-align: right;">206 607 K€</td> <td style="text-align: right;">(1 355 255 KF)</td> </tr> </table> | | | | Total estimé | | 206 607 K€ | (1 355 255 KF) |
| Total estimé | | 206 607 K€ | (1 355 255 KF) | | | | |

La taxe d'apprentissage brute (toutes tailles d'entreprises) peut être estimée à 58 159 K€ (381 500 KF).

Communiqué par le Groupe PROMOTRANS

DOSSIER III

La validation des acquis de l'expérience (VAE) et les premières expériences dans le secteur des transports

I La VAE

La loi du 18 janvier 2002 consacre un chapitre II au « développement de la formation professionnelle ».

Les dispositions apportées par la loi au droit de la formation professionnelle consacrent notamment un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE), c'est-à-dire la possibilité, pour une personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP) émis par une branche professionnelle.

Ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail (art. L 900-1) et dans le Code de l'Education.

Le champ d'application de la VAE est beaucoup plus étendu que celui de la VAP (validation des acquis professionnels) à laquelle elle vient se substituer. Outre son extension à l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire,

- elle prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme
- le jury de validation peut délivrer une partie ou bien la totalité de la certification
- le titre complet est accessible au candidat dans une période de cinq ans
- la durée de l'expérience exigée est ramenée de cinq à trois ans.

Par ailleurs, un congé de validation est institué : sous certaines conditions, un salarié peut obtenir une autorisation d'absence de 24 h de temps de travail maximum.

Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF, tant pour ce qui concerne la rémunération que les frais de validation proprement dits.

Enfin, les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.

1) La mise en œuvre de la VAE

Les pouvoirs publics ont dû mettre en place :

- **un outil de lisibilité** : le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettant de recenser et de décrire les certifications concernées
- **un outil de régulation** : la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP), chargée d'autoriser l'inscription au répertoire et de contrôler la cohérence du système
- **le jury** est garant de la crédibilité de la validation.

Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle, ou reconstituée.

La loi prévoit que sa composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées (un quart de professionnels au minimum).

Loin d'être systématique, la validation des acquis de l'expérience s'intègre dans un processus qui implique la mise en place de relais et inscrit ainsi la formation professionnelle dans la notion de parcours professionnel.

Ainsi, le jury peut n'accorder que certaines unités (de une à six). Les parties du diplôme validées sont acquises pendant 5 années. Le candidat doit mettre à profit ces années pour obtenir les parties non validées, soit en présentant un autre dossier, soit en passant l'examen correspondant. Un seul dossier de validation peut être présenté par an.

La VAE a une incidence sur les certificateurs qui doivent faire évoluer la conception des titres :

- en s'appuyant sur les compétences mobilisées dans les emplois-types visés par la certification (référentiel d'emploi) et non plus seulement sur les savoirs de base nécessaires aux apprentissages professionnels.

2) Effets sur les publics :

➤ Pour les individus

Il s'agit d'un droit individuel, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. (le refus d'un salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement).

La VAE donne la possibilité de se responsabiliser dans un projet professionnel.

➤ Pour les entreprises

La VAE donne l'opportunité de rendre plus lisibles les compétences détenues par leurs salariés :

- dans une perspective d'optimisation du plan de formation
- dans une démarche Qualité.

Elle peut favoriser un repérage des compétences en œuvre dans l'entreprise :

- dans le cadre de la GPEC
- afin d'optimiser les pratiques de recrutement.

Elle peut permettre la fidélisation de salariés, dans les cas d'entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement, sous réserve qu'il existe une reconnaissance instituée des acquis détenus.

Elle favorise l'employabilité des salariés en cas de plan de reconversion ou de reclassement.

➤ Limites et contraintes

La démarche nécessite un accompagnement à tous les niveaux :

- orientation des personnes
- identification des compétences
- pratique d'évolution.

Le système dépend de l'offre existante en matière de certifications.

- nature de l'offre : objet et contenu des titres
- capacité de chaque dispositif, liée largement à l'offre de formation.

Les validations visées correspondent à des logiques de « cœur de métier »....

- la construction des qualifications ne permet pas à l'heure actuelle de répondre à des besoins de qualification dans des emplois mixant des multi-compétences.

Ceci obligera les certificateurs à élaborer des passerelles et des compétences croisées.

II. Les expérimentations en cours

1) L'expérience de VAE en cours au sein d'Air France Industrie.

Cette expérience s'inscrit dans le cadre d'un projet coordonné et animé par la Délégation Académique à la Formation Continue (DAFCO) et subventionnée par le FSE.

Ciblée initialement sur la population des assistants de maintenance, elle a été élargie aux agents de magasin.

Elle repose sur le volontariat et s'adresse à une population non qualifiée.

400 à 450 salariés ont bénéficié d'un bilan d'orientation

Un parcours individualisé a été offert aux salariés intéressés afin de leur permettre d'évoluer professionnellement.

Cette démarche a nécessité pour un certain nombre d'entre eux une remise à niveau destinée à leur donner le niveau d'entrée en formation diplômante de niveau V (CAP – BEP).

A l'origine, l'idée était de recourir au Fongecif. Face à un refus de la part de cet organisme, AFI a inscrit cette expérience dans une démarche de validation des acquis professionnels pour l'obtention d'un diplôme de niveau V. Le dispositif n'est pas intégré dans le plan de formation.

L'objectif est de permettre aux salariés d'évoluer sur le plan professionnel; par exemple, les assistants de maintenance dont les tâches sont simples et ne requièrent qu'une formation succincte peuvent passer assistant de niveau 3 et au-delà, et être amenés à effectuer des tâches en tant qu'aides d'un mécanicien expérimenté.

Il en va de même pour les emplois de logistique et les emplois d'opérateur peintre. Pour les peintres par exemples, un CAP ou BEP obtenu dans le cadre d'une validation des acquis permet de devenir peintre de niveau 2 alors que les recrutements directs s'opèrent au niveau 1.

Après une période de six mois sur le poste, l'agent est déclaré professionnel.

Les agents ainsi qualifiés pourront ensuite enchaîner des examens de technicien.

Différentes étapes du processus de VAE

Les personnes souhaitant valider leurs acquis professionnels bénéficient de l'accompagnement du Centre Académique de Validation des Acquis professionnels (CAVA). Ce dernier organise des réunions d'information, des accompagnements individuels et des ateliers méthodologiques.

Une réunion d'information avec les salariés volontaires, les hiérarchiques, les responsables emploi et formation et le CAVA a lieu cinq à six mois avant le jury.

L'accompagnement individuel est destiné à mettre en rapport les expériences acquises et le référentiel du diplôme.

Les candidats bénéficient d'une aide technique pour remplir leur dossier de candidature lors d'une séance collective (atelier méthodologique).

Une à deux semaines avant le jury, une réunion collective a lieu afin de bien préparer l'entretien oral.

En 2002, 22 VAE ont été passées. Une seule situation d'échec a été rencontrée car l'agent n'avait pas bien décrit son expérience professionnelle.

Points clefs de la réussite du projet

Elle repose sur :

- un accompagnement particulier, individuel et collectif
- une implication du management
- une reconnaissance sociale et professionnelle pour le salarié.

La véritable difficulté pour le demandeur est de constituer son dossier de demande de validation.

La formalisation des expériences professionnelles à bas niveau de qualification, l'établissement d'un dossier privilégiant l'écrit et l'abstraction, les épreuves dites « fondamentales » constituent autant de difficultés pour les candidats qui ne bénéficient pas d'un accompagnement suffisant de la part de l'Education Nationale.

2) Le dispositif d'accès à la VAE pour les emplois-jeunes à la SNCF

Dans le cadre d'un accord conclu avec ses partenaires sociaux en avril 2000, la SNCF s'est engagée à intégrer les emplois-jeunes dans les entreprises. Ceux-ci au nombre de 2200 environ, dont 1200 en Ile de France, ont été recrutés sur des emplois nouveaux et exercent des activités d'accueil et d'humanisation des espaces transport non assurés jusqu'alors.

Afin de pérenniser certaines de ces activités, et dans le cadre de la professionnalisation des emplois jeunes, l'objectif de l'accord conclu est de faire reconnaître par un diplôme national l'expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et de faciliter ainsi l'insertion professionnelle à l'issue du contrat emplois-jeunes.

Il est également de contribuer au développement et à la valorisation des compétences dans le contexte d'évolution des métiers commerciaux et de services au premier niveau de qualification (niveau V).

Les recrutements dans ces métiers s'opérant jusque là au niveau IV bac pro services, la SNCF a sollicité l'Education Nationale sur le besoin de mettre en place un diplôme de niveau V Services. Une option C « services à la clientèle » du CAP employé de ventes spécialisé a été créée par la Commission Professionnelle Consultative (CPC)..

La publication des décrets d'application de la VAE a permis la signature avec le Ministère de l'Education nationale d'une convention de mise en œuvre de la VAE en juin 2002.

Fin 2002, 54 emplois jeunes étaient engagées dans le dispositif.

Comme pour AFI, la mise en œuvre du dispositif entraîne plusieurs étapes

- information collective
- entretien individuel avec un conseiller académique
- aide méthodologique (en ateliers) avec un conseiller DAVA
- préparation à l'entretien.

Sont proposés aux intéressés :

- un bilan d'orientation professionnelle permettant de se situer par rapport à ses compétences.
- une remise à niveau
- une formation

Ce parcours peut également permettre de préparer des examens internes, voie traditionnelle à la SNCF pour évoluer au sein d'une même filière.

3) A la RATP, quelques expérimentations locales ont introduit la Validation des Acquis Professionnels :

Notamment dans le secteur de la maintenance: en 2002 a été instituée une formation action préparant au diplôme de technicien supérieur en réseau informatique et télécommunication, homologué par le ministère du travail. Le parcours diplômant de 3 mois au lieu de 2 ans est préparé à l'AFPA.

Un accord transversal (sept 2001) porte sur la promotion interne de l'encadrement et a intégré la prise en compte de VAP :

- Les candidats sont retenus à l'issue d'un processus de sélection suivent des formations qualifiantes leur assurant une promotion au sein de l'entreprise.
- 3 métiers d'« encadrants » (agents de maîtrise et cadres) sont préparés : ingénieurs de travaux, acheteurs, cadre de maintenance.
- Le dispositif permet aux agents inscrits d'être accompagnés dans leur démarche de VAP auprès des organismes de formation lorsqu'ils ne possèdent pas le niveau requis pour l'admission dans le cursus de formation choisi.

4) La validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance d'un titre de formation professionnelle maritime

a) Le contexte de l'expérience :

- Les nouvelles normes internationales en matière de brevets maritimes prévoient des référentiels de compétences contraignants pour les métiers de navigants,
- il existe actuellement au niveau mondial une pénurie d'officiers au commerce et un excédent de personnel d'exécution,
- la promotion sociale, autrefois caractéristique exemplaire des métiers maritimes, est devenue difficile depuis plusieurs années, et cette situation a empiré avec la réforme STCW-95,
- trop cloisonné, le système empêche la mobilité interne des marins entre la pêche et le commerce et la mobilité externe, les personnes possédant une technicité devant reprendre la formation maritime à son début s'ils veulent devenir marins.

Face à ces constats, il a été décidé de réformer le dispositif de formation maritime. **Les trois piliers de cette réforme** en cours sont :

- la réforme de la filière 2 pour la rétablir dans sa vocation de promotion professionnelle,
- la validation des acquis professionnels ou des acquis de l'expérience qui permet de reconnaître les compétences d'un candidat à un brevet,
- la modularité de la formation, qui permet d'apporter à ce même candidat la compétence qui lui manque dans tel ou tel domaine.

Ce découpage modulaire a conduit à attribuer à chaque fonction (navigation, sécurité, radio-communication pour le pont par exemple) un niveau de compétence (direction opérationnelle et appui) et de décliner un certain nombre de compétences pour chacune d'elles.

b) Mise en œuvre de la VAE

Pour mettre en œuvre de façon pratique le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la DAMGM a procédé, au cours de l'année 2001-2002 à une **expérience pilote** concernant les capitaines de grands yachts de plaisance professionnelle qui n'étaient titulaires d'aucun brevet STCW et qui pourraient obtenir tout ou partie du Brevet de Patron de Navigation Côtière. Cette expérience a permis de dégager une **méthode de VAE**.

1. L'essai conduit au cours de l'année scolaire 2001/2002

Sur 156 dossiers de candidatures une première analyse des dossiers a conduit le jury à refuser 42 candidats (temps de navigation insuffisant ou non justifié, dossier incomplet). Suite à examen approfondi du dossier et à entretien individuel avec le jury :

- la validation complète des acquis de l'expérience professionnelle en vue de la délivrance du brevet de patron de navigation côtière a été prononcée pour 65 candidats; l'âge moyen de ces candidats est de 48 ans;
- la validation partielle a été prononcée par le jury pour 15 candidats (nécessité de formation complémentaire en stabilité (12 candidats) ou en machine (3 candidats) ;
- 30 candidats ont été refusés.

2. Les enseignements de l'essai

Cette expérience, menée par un groupe de travail animé par l'Inspection Générale de l'Enseignement Maritime, a permis de confirmer la pertinence de la méthode, basée sur un dossier professionnel constitué par le candidat et un entretien individualisé devant un jury national.

Afin de généraliser cette expérience à l'ensemble des brevets marine marchande, pêche et commerce, il sera nécessaire de créer la structure capable d'accueillir une forte demande:

- création d'un réseau de référents locaux dont le rôle est d'informer les candidats, d'établir un bilan de leurs compétences puis de les guider dans leur choix (titre en rapport avec leur expérience) et dans la constitution de leur dossier;
- création d'un service VAE chargé de collecter les dossiers, d'en vérifier la conformité et de les valider au sein de la sous-direction des gens de mer;
- désignation annuelle d'un jury à caractère permanent, se réunissant en fonction des besoins; ce jury analyse les dossiers validés qui lui ont été transmis par le service VAE ci-dessus et convoque, s'il l'estime nécessaire, le candidat pour un entretien individuel.

3. Le projet pour l'année scolaire 2002/2003

La généralisation de la VAE à tout le système de formation ne sera effective qu'en septembre 2003, quand la réforme de la promotion professionnelle et l'organisation modulaire des formations maritimes seront en place.

En attendant, l'expérience conduite l'année dernière a été prolongée en l'étendant aux titres de formation professionnelle maritime suivants: *certificat de capacité, brevet de patron de petite navigation, brevet de chef de quart de navigation côtière, diplôme de mécanicien 750 kW, brevet d'officier mécanicien de 3^e classe* (prérogatives pêche).

Le Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime lors de sa réunion le 27 juin 2002 a validé le schéma de réforme de la promotion professionnelle.

5) L'expérience du Groupe Connex en matière de validation des acquis professionnels (VAP) – intervention de Madame Quainon (connex) et de Monsieur Vercruysse (STC).

Au sein du groupe qui emploie 20.000 salariés et constitue la branche transport de Vivendi Environnement 150 personnes ont bénéficié de la VAP.

La VAP comme la VAE maintenant constitue une démarche très exigeante :

Après 20 ou 25 ans d'expérience, confronter cette expérience devant un jury est loin d'être évident, surtout pour des personnes qui sont entrées très tôt dans la vie professionnelle.

Il s'agit d'une démarche risquée pour la personne dans la mesure où celle-ci peut se trouver confrontée à une situation d'échec, d'où l'importance d'une bonne préparation et d'un accompagnement constant.

La forme a autant d'importance que le fond en ce qui concerne la présentation du dossier ; il s'agit pour le candidat de :

- mettre en forme un dossier
- décrire son expérience professionnelle.

Le transport urbain a mis en place un dispositif de financement résultant d'un accord de branche (fonds mutualisés additionnels).

Dans certains cas, la formation s'inscrit dans une logique de co-investissement.

Ces facteurs peuvent permettre d'expliquer des taux de réussite élevés au sein des sociétés du groupe.

Lorsque la validation des acquis débouche sur une reconnaissance professionnelle et sociale, les salariés sont prêts à prendre le risque d'un échec éventuel.

La VAE bénéficie à l'entreprise en terme de dynamisation sociale et d'élévation des compétences. Pour les salariés, la démarche sera fréquemment positive et débouchera sur un enrichissement des tâches ou sur de véritables perspectives d'évolution.

L'entreprise en tire aussi un bénéfice commercial, sur le plan de la qualité de service notamment, puisque 80 % du personnel de conduite sont titulaires du CAP.

En conclusion, la VAE implique de se doter d'outils pour reconnaître les moments de formation comme les situations de travail afin de venir enrichir la validation de l'itinéraire professionnel des salariés.

Elles nécessitent des réponses adaptées à chaque cas, rendant nécessaire un accompagnement des salariés pris individuellement ou collectivement pour formaliser cet itinéraire. Elle les incite à accéder à des formations complémentaires afin d'obtenir une validation complète.



DOSSIER IV - Les applications des NTIC en matière de formation professionnelle dans les transports

I. Présentation des expérimentations en cours dans les transports

1) L'utilisation des Nouvelles Technologies dans le domaine de la formation à l'AFT-IFTIM (intervention de Monsieur J -A Lassère):

Nous sommes à la veille d'une « révolution du marché de l'éducation », certes progressive mais irréversible.

Dans un délai de 3 à 5 ans, l'utilisateur de formation pourra bénéficier d'un vaste éventail d'offres ; il pourra mixer des formations en centre, en atelier libre, en entreprise, à domicile, aussi bien dans le domaine de la formation initiale que la formation continue.

Les Nouvelles Technologies de formation permettent une déconnexion des contraintes de temps et d'espace.

Le marché de la formation va s'internationaliser de plus en plus

La différence entre produits de formation se fera davantage par la qualité pédagogique que par la technologie à laquelle tout le monde aura accès.

Il existera un très large éventail de prix entre des produits simples que l'on pourrait appeler d'information et des produits complexes, interactifs, associant les participants et le formateur, à visée qualifiante ou diplômante.

L'AFT-IFTIM a recours à une palette diversifiée de technologies qui vont de:

- L'utilisation de supports informatisés (portable plus canon à images) dans l'animation de stages et l'introduction de supports multimédia permettant l'individualisation de la formation, l'enseignement à distance utilisant les grands réseaux tel Internet (70 salles sont actuellement équipées) l'introduction de la simulation dans l'évaluation, l'apprentissage, le recyclage des techniques de conduite PL l'utilisation de technologie avancée dans le perfectionnement des conducteurs PL (Pilote 2001)

Ces moyens nouveaux nécessitent la mise en place de centres de ressources pédagogiques ; l'ingénierie de ces ressources devenant aussi importante que l'ingénierie de formation proprement dite.

Un exemple d'application: le simulateur de conduite TRUST 800 et son utilisation pour les formations de conducteur PL.

Ce simulateur offre la reconstitution d'un environnement réaliste : (cabine réelle de poids lourd, reproduction de l'environnement visuel et sonore, mise en situation de trafic, restitution des mouvements du véhicule...)

Il constitue un outil pour le formateur qui contrôle l'action de l'élève , suit l'évolution du véhicule sur le réseau routier, peut reprendre un exercice autant de fois que nécessaire, introduit des pannes et paramètre les conditions de trafic, les caractéristiques du véhicule, le niveau de difficultés... ; il offre un large éventail de situations de conduite en environnement difficile

Dans un double objectif, pédagogique et économique, l'AFT-IFTIM a regroupé dans un même ensemble le simulateur de conduite et une salle de formation individualisée comportant plusieurs postes informatiques permettant une formation individualisée aux différents modules de réglementation, de sécurité et autres.

La formation individualisée permet également de préparer en théorie les exercices à réaliser sur le simulateur.

L'importance de la notion de proximité de formation du lieu de l'entreprise a entraîné l'étude d'un simulateur mobile composé d'une semi-remorque déployable comportant non seulement un simulateur identique au simulateur fixe, mais également, une salle de formation dotée des postes informatiques décrits ci-dessus.

Vis-à-vis de la formation assistée par simulateur, les formateurs mettent en avant les **aspects positifs suivants**:

- *motivation plus importante* des élèves qui se sentent associés à un mode nouveau de formation, qui bénéficient d'une analyse objective de leurs résultats et qui adhèrent à ce type de formation basé sur de petites étapes ayant pour objectif la réussite de l'élève, - *qualité et précision de l'évaluation*, - *diminution du stress*, stress de l'apprentissage et également stress du risque dans un véhicule réel, - « *confort* » *d'utilisation* : toutes les situations de conduite arrivent au moment précis où le formateur en a besoin, - *possibilité d'aborder des situations à risque* qui ne peuvent l'être en apprentissage traditionnel, - *gain de temps* : une leçon de 30 minutes permet de travailler plus qu'au cours d'une leçon d'une heure sur la route. - *meilleure efficacité* : la répétition des exercices, la précision de la description des objectifs entraînent une meilleure compréhension et une meilleure rétention.

De leur côté, **les élèves** ont le sentiment de participer à une expérience nouvelle et valorisante qui répond à leurs besoins. Ils s'adaptent facilement et rapidement au simulateur :

- Ils apprécient ce type de formation qui prend en compte leurs difficultés, - Ils se sentent guidés mais pas dirigés, ce qui correspond, à l'évolution sociale actuelle, - Ils réalisent que le simulateur leur permet d'aller plus loin dans l'apprentissage, -
- L'évaluation est particulièrement appréciée ainsi que la notation qui leur permet de se positionner. - Le simulateur donne "envie d'apprendre" (automotivation).

En règle générale les élèves estiment que la conduite sur le véhicule réel est souvent plus facile que sur le simulateur.

Les évaluations faites montrent que les conducteurs formés sur simulateur s'adaptent correctement au matériel de l'entreprise ; en outre, on constate la disparition presque totale des petits accidents qui se produisent fréquemment chez les nouveaux conducteurs.

2) L'exemple RATP de l'expérimentation « Comète multimédia » (Connaissance et Ouverture sur le Monde, l'Entreprise, le Transport et son Environnement) – Contribution de Madame Agnès Le Boydre

la RATP a mené une expérimentation sur 2001/2002 d'une formation à distance mise en place dans le cadre de la promotion sociale s'adressant à des opérateurs accédant au niveau maîtrise.

La formation est dispensée hors du temps de travail. Elle repose sur une pédagogie d'autoformation : une semaine chez soi en auto formation, la semaine suivante, séance collective en salle avec formateur, dite séance de « remédiation. »

Elle a concerné une centaine de stagiaires à partir d'un CDROM ou de l'Intranet.

Un consultant spécialiste de la pédagogie multimédia a accompagné la démarche.

Les différents acteurs sont demandeurs d'évolution: les stagiaires car la présence au cours est plus contraignante et les formateurs qui adhèrent majoritairement à l'innovation.

L'expérimentation d'autoformation multimédia a porté sur différents aspects: conception pédagogique, relation formateur-apprenant, modalités de la formation.

La charge de gestion passe du gestionnaire au formateur (15 salles, 1000 supports de formation, 20 semaines pour un module de formation) . La validation de la formation s'opère à chaque étape du cursus de formation avec une dernière phase de validation en fin de formation.

Cette expérimentation représente un coût non négligeable d'investissement: une séance d'autoformation de 2 h représente un coût de 28 Keuros soit 180 KF. Le coût est fonction de la qualité graphique et de la technologie employée (600 apprenants par an sont visés) pour une durée de vie de 6 à 8 ans.

L'impact de la pédagogie multimédia :

- L'autoformation nécessite un accompagnement: même support pour tous et répond à la difficulté d'adaptation d'un formateur à un groupe d'apprenants de niveaux différents
- La « remédiation » qui resocialise permet également d'aller plus loin et de pallier l'isolement du stagiaire (développe l'aptitude à partager les problèmes et permet d'échanger sur les solutions).
- Les formateurs sont des deux côtés de la chaîne de production, à la conception et à l'animation

« Comète multimédia » permettra dans l'avenir:

- d'accompagner les accédants Maîtrises et les accédants Cadres dans le dispositif de promotion interne
- d'accompagner le développement des NTIC dans l'Entreprise
- de rendre l'information et la formation accessibles à un plus grand nombre et de former plus fréquemment.

3) A la SNCF le projet « Méthodologie de formation sécurité-sûreté des ASCT».

Le projet repose sur la mise en œuvre d'outils informatiques interactifs pour la formation des 10500 ASCT (agents du service commercial trains). Ce projet piloté par la direction de la recherche devrait être opérationnel en 2003. Il utilise notamment la vidéo interactive donnant aux stagiaires la possibilité de se confronter à des situations simulées, mais proches de celles qu'ils rencontreront dans la réalité.

Cinq études de cas ont été élaborées , chacune d'elles étant constituée de plusieurs situations-problèmes consécutives ou indépendantes , donnant lieu à autant de scénarios.

Dans l'esprit de ses concepteurs, il s'agit d'un outil pédagogique facilitant l'apprentissage qui n'est pas destiné à remplacer le formateur.

L'augmentation des besoins en formation liée aux recrutements massifs actuels rend nécessaire la mise en œuvre de tels outils permettant d'améliorer l'efficacité de la formation.

II Réflexions du groupe de travail

1 Sur l'utilité des NT par rapport aux fondamentaux de la formation :

- Nous traversons une période charnière : depuis une dizaine d'année, l'évolution a consisté surtout à « adapter des technologies de demain à des stagiaires d'aujourd'hui par des pédagogues d'hier ».
- Il faut se garder d'une utilisation des NT qui ne reposerait pas sur une base et des acquis fondamentaux. Le vecteur de formation ne peut remplacer l'objectif, ce ne peut être qu'un outil.

Il convient donc d'éviter certains écueils et confondre:

- la fin et les moyens
- communication et pédagogie
- vitesse et efficacité
- simplification et convivialité

Information et communication ne font pas une véritable formation, intégrant la validation des acquis au fur et à mesure de son déroulement.

Pour M. Riche, de l'APTH, le recours aux NT ne peut être utilisé que dans des cas très particuliers car les limitations cognitives existent.

- Les formateurs ne sont pas tous à l'aise avec ces nouveaux outils.
- Les stagiaires n'ont pas tous les bases pour assimiler un message classique transmis au moyen de médias dont le maniement nécessite un certain apprentissage.

La qualité d'une session de formation dépend beaucoup du face à face pédagogique entre stagiaire et formateur. Lui seul permet de valider l'appropriation du message par le stagiaire et la capacité à mettre en application la formation dispensée.

Les NT sont généralement utilisées pour faire mieux passer les messages, rendre la formation plus attractive.

Elles vont permettre de créer le lien et de valider des objectifs professionnels. Mais ces moyens ne dispensent pas de la relation humaine (tuteur – formateur)

En complément, le groupe met l'accent sur l'interactivité des systèmes : grâce aux NT, l'agent devient acteur de sa formation.

- Cela ne dispense pas de la présence d'un formateur pour accompagner l'agent.
- Ce qui est intéressant également c'est que chacun peut apprendre à son rythme.

Le formateur doit être associé au processus de développement des nouveaux outils et logiciels qui sont des outils permettant d'enrichir le contenu de la relation pédagogique.

- c'est l'utilisation faite des NT qui peut poser problème.
- l'augmentation de la demande d'emploi ces dernières années a rendu le recrutement plus difficiles; aussi les entreprises confrontées à des exigences de court terme peuvent gagner du temps, de la productivité grâce aux NT.

Dans un univers de plus en plus dématérialisé, avec lequel les jeunes générations sont plus familiarisées que les anciennes, les NT constituent un moyen de franchir les étapes préalables d'accès à la formation.

- de surcroît, l'utilisation des NT peut créer de l'appétence pour la formation.

2 Point de vue d'un organisme de formation spécialisée dans les transports

Il est difficile de recruter des formateurs, car ceux ci doivent être à la fois pédagogues et bien connaître le secteur d'activité dans lequel ils interviennent.

L'auto formation suppose en acquis préalable une bonne connaissance du secteur.

Promotrans a recours à la formation en ligne (formation à l'Ecole Européenne des Transport : bac + 3 logistique).

On ne peut substituer les NT à la formation classique.

- on ne peut plus les opposer :
- moyens et documents audio, visuels et écrits sont complémentaires et peuvent être utilisés de manière combinée.

3 Synthèse (Monsieur Perret – Sous directeur du travail et des Affaires Sociales- DTT)

les interventions de Monsieur Lasserre et de Monsieur Riche sont complémentaires. M. Lasserre a mis l'accent sur l'intérêt des NT en terme d'apprentissage. Pour M. Riche, les NT ne sont que des supports ne devant pas faire oublier les fondamentaux. Pour M. Perret, avec les NT, la qualité du formateur joue un rôle essentiel.

Il rappelle que dans les transports routiers, la formation est réglementée.

Une réflexion s'impose donc sur le contenu de la formation, sur la durée de chacun des différents modules et items et sur les différents modes de formation.

Il conviendra d'axer davantage la réglementation de la formation sur les objectifs à atteindre en étant probablement plus souple sur la définition des contenus, hormis en ce qui concerne le temps passé à la conduite.

En effet, les heures de simulateurs ne dispensent pas de la mise en situation réelle.

Cela amènera les personnes chargées de suivre les organismes agréés à changer d'optique et, soit en fonction de l'expérience des organismes de formation du transport, soit en fonction des spécificités du métier dans la branche, les entreprises confieront leurs formations à un organisme propre à la branche si celle-ci en dispose ou est en mesure de le mettre en place.

DEUXIEME PARTIE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES DIFFERENTS MODES

I. La Formation Continue dans le Transport Routier de Marchandises

1) Rappel: la formation obligatoire des conducteurs routiers

L'accord collectif de branche du 20 janvier 1995 a instauré la **formation initiale minimale obligatoire (FIMO)** et la **formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)** des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises.

Cet accord collectif de branche a été confirmé par le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 qui lui a conféré un caractère réglementaire. Ce décret a également institué une procédure d'agrément des centres de formation et a assorti l'obligation de formation de sanctions.

D'une durée de 156 heures (après le permis de conduire poids lourd), la **FIMO** concerne tout salarié occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) sans être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière, d'un brevet d'études professionnelles (BEP) de conduite et services dans le transport routier ou d'un certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier.

Cette formation initiale minimale doit permettre au conducteur d'exercer son métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle en assurant un service de qualité. Elle comporte trois options : formation complète en centre de formation, formation intégrant un module d'adaptation à l'activité de l'entreprise, suivi de préférence dans l'entreprise, ou formation intégrant un module de spécialisation au transport de marchandises dangereuses.

D'une durée de 24 heures au cours de toute période de 5 ans d'activité professionnelle, la **FCOS** concerne tout salarié occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 m³ de volume utile. Cette formation continue de sécurité doit permettre au conducteur d'actualiser ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelle.

La loi n° 98-69 du 6 février 1998 améliorant les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, a prévu la **généralisation de la formation professionnelle obligatoire** à tous les conducteurs routiers professionnels, quels que soient leur statut et leur secteur d'activité : salariés et non salariés, compte d'autrui et compte propre, marchandises et voyageurs.

Le décret n° 98-1039 du 18 novembre 1998 applique aux conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises, un dispositif identique à celui en vigueur depuis 1995 pour les conducteurs salariés du même secteur d'activité.

Par ailleurs, **vingt-trois accords collectifs de branche** ont été conclus pour la mise en œuvre de la formation obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers.

Ces accords concernent les secteurs suivants :

- Négoce et distribution de combustibles et produits pétroliers (18 novembre 1998)
- Coopératives agricoles de céréales (24 novembre 1998)
- Récupération pour la gestion de l'environnement et du recyclage (26 janvier 1999)
- Négoce et industrie des produits du sol et engrais (21 mai 1999)
- Commerce, location et réparation de matériels (24 juin 1999)

- Travail temporaire (25 juin 1999)
- Carrières et matériaux de construction (30 juin 1999)
- Production agricole (21 juillet 1999)
- Bâtiment et travaux publics (26 août 1999)
- Expédition et exportation de fruits et légumes (9 septembre 1999)
- Fabrication d'ameublement (21 septembre 1999)
- Entrepôts d'alimentation (24 septembre 1999)
- Commerce à prédominance alimentaire (24 septembre 1999)
- Activités du déchet (21 octobre 1999)
- Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (18 novembre 1999)
- Meunerie (3 décembre 1999)
- Négoce distributeur de boissons (16 février 2000)
- Négoce des matériaux de construction (2 mars 2000)
- Déshydratation (6 avril 2000)
- Industries du bois et de l'importation des bois (27 avril 2000)
- Industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (27 avril 2000)
- Coopératives agricoles fruitières, légumières et horticoles (20 décembre 2000)
- Négoce de bois d'œuvre (11 janvier 2001).

Le tableau en **annexe 5** rend compte de la montée en puissance de la FCOS au cours des années 1995-2000 (date butoir de mise en conformité des entreprises avec la législation). En 2001, on est entré dans un rythme normal de passation des FCOS que l'on appelle « FCOS de deuxième génération ». En 2002, 31882 FCOS ont été passées dans le transport pour compte d'autrui, et 4370 dans le compte propre. Dans le transport interurbain de voyageurs, ce sont 2727 attestations qui ont été délivrées.



2) Principales conclusions concernant la FCOS

L'étude réalisée par le cabinet ITHAQUE pour le compte de la DTT en 2000, intitulée « bilan qualitatif de la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers de marchandises: impact sur l'emploi, la sécurité et l'amélioration de la qualité de service » fournit les indications suivantes.

Cette enquête portant sur les incidences des formations obligatoires des conducteurs routiers est basée sur un échantillon de 360 entreprises de TRM.

En ce qui concerne la Formation Continue à la Sécurité (FCOS), les résultats de l'enquête montrent que pour 22 % des entreprises ayant répondu, la FCOS représentait en 1999 et 2000 l'intégralité du budget formation de l'entreprise.

La part du budget consacré à la FCOS décroît logiquement avec la taille de l'entreprise.

Une entreprise répondante sur deux déclare dépasser ses obligations légales (88 % des plus de cent salariés).

La moitié des entreprises déclare proposer d'autres formations que la FCOS à leurs conducteurs : notamment manipulation du chronotachygraphe (25 %), matières dangereuses (22 %) , perfectionnement à la conduite (19 %).

20 % des entreprises déclarent avoir un ou plusieurs formateurs en interne pour faire passer les FCOS avec des variations selon les régions (5 % en Alsace, 26 % en Pays de Loire).

Enfin, 47 % des entreprises (83 % des plus de 100 salariés) disent avoir mis en place un système d'évaluation de la FCOS.

Les entreprises interrogées estiment que la FCOS a un impact important sur la pratique professionnelle des conducteurs.

Les modules « réglementation du travail », avec 64 % de réponses positives, réglementation européenne sur les temps de conduite et de repos (62 %), sensibilisation à la sécurité routière (57 %) auraient le plus d'impact. A contrario, le module sur la conduite rationnelle en situation difficile paraît avoir un impact plus faible (46 % de réponses positives seulement)

Dans le TRM, la formation continue bénéficie surtout aux conducteurs. Viennent ensuite les personnels administratifs, du fait essentiellement du développement de l'informatique et de la bureautique.

Cette catégorie de personnel est, après celle des conducteurs, celle qui bénéficie le plus de formation (41%), et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le personnel d'exploitation vient ensuite (28%), mais au contraire, c'est dans les entreprises de cent salariés au moins que l'on semble privilégier les techniques d'exploitation.

Dans les PME de moins de cent salariés, exploitants et cadres sont assez peu bénéficiaires de formation continue. Le taux d'encadrement faible du secteur ainsi que des questions de disponibilité peuvent expliquer cette situation.

En effet, l'enquête Ithaque indique en effet que ce sont le temps (pour 83 % des répondants) et le coût des formations (73 %) qui sont les principaux obstacles au développement de la formation continue dans les entreprises de transport routier de marchandises.

Paradoxalement, le temps est perçu comme une contrainte encore plus forte pour les entreprises de plus de 20 salariés (plus de 41% des réponses) contre 27% pour les moins de 10 salariés.

Enfin, la formation est jugée inadaptée par seulement 11 % des entreprises de plus de 100 salariés.

2) Premiers enseignements du CEP Rhône-Alpes en matière de formation continue.

L'enquête auprès des entreprises effectuée dans le cadre du Contrat Etudes Prospectives conduite en Rhône-Alpes par le cabinet Ithaque fournit un certain nombre d'indications sur les obstacles au développement de la formation.

De manière générale, une préférence s'exprime en faveur de la formation en interne et la recherche de formations sur mesure. Plusieurs raisons sont invoquées :

- la grande diversité des activités et des modes d'organisation du transport routier de marchandises rend difficile l'élaboration d'une offre de formation interentreprises.
- la formation en interne est destinée autant à former qu'à faire passer des messages auprès des salariés sur la politique de l'entreprise,
- de plus, elle est plus souple en terme de calendrier et de disponibilité
-

Dans les entreprises appartenant à un groupe ou dans les grandes entreprises, l'ingénierie de formation se développe dans le sens d'un renforcement des capacités de formation en interne (tout en conservant une partie des formations obligatoires en externe : FCOS, CACES, matières dangereuses...).

Les moniteurs sont au cœur du dispositif pour la conduite mais les entreprises utilisent également comme formateurs des salariés retenus pour leurs compétences techniques et leur capacité à transmettre ces connaissances. Parallèlement, le tutorat se développe aussi.

Dans les entreprises de taille moyenne ou dans les petites, le premier besoin exprimé est celui d'une aide à la définition des besoins de formation autres que réglementaires.

En ce sens, les procédures de certification aux normes qualité (ISO 9002, NF...) ont un réel impact et contribuent à faire entrer les entreprises dans une dynamique de formation de leur personnel.

Certaines entreprises jouent un rôle pilote, notamment celles ayant une activité de transport des matières dangereuses, car elles lient leur stratégie de recrutement, la définition de parcours professionnels et la formation continue (et commencent à réfléchir sur le rôle à terme de la VAE).

ANNEXES

I. Exemples d'entreprises

1) La politique formation dans une PME de transport de matières dangereuses

Présentation de Mme Pupier DG Transports PEJY dans la Loire

L'entreprise emploie une quarantaine de conducteurs et six salariés sédentaires.

Elle effectue essentiellement du transport de matières dangereuses (colis) en grand régional.

L'entreprise consacre 6% de sa masse salariale à la formation.

Hormis les formations obligatoires (FIMO, FCOS, matières dangereuses, les conducteurs doivent passer le CACES, les véhicules étant équipés de chariots et de grues embarqués.

Selon Madame Pupier, « .. dans le transport des matières dangereuses, on n'a pas le choix, il faut former le personnel à la base ... » (la formation est aussi une exigence des clients).

Cet état de fait a conduit la direction à mener une réflexion en interne dans l'entreprise sur la formation qui s'appuie sur la plupart des dispositifs existants :

- évaluation en Milieu de Travail (EMT),
- insertion des jeunes avec le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification des jeunes (GEIQ).
- l'alternance : avec un parcours qui permet de garder les jeunes ...

« ... lorsque l'on est employeur, la formation c'est aussi une question de déontologie: il faut former les autres... ».

- aussi une bonne politique de formation s'appuie également sur une réelle évaluation du personnel en interne.

Toutefois, les entreprises sont confrontées à des difficultés de type sociétal: « ... un changement de mentalité avec lequel il faut composer: les jeunes zappent ... d'une formation à l'autre, d'un métier à l'autre ... Le challenge est alors que les jeunes restent dans le secteur... ».

Les deux questions qui se posent aujourd'hui aux entreprises sont les suivantes :

- où trouver des candidats désireux d' entrer dans le secteur ?
- comment ensuite les garder, les fidéliser ?

Il faut tenir compte des évolutions du métier de conducteur : leurs responsabilités sont aujourd'hui plus importantes qu'auparavant. L'encadrement étant réduit, une partie de plus en plus importante de l'exploitation repose sur les conducteurs auxquels est demandé une plus grande autonomie.

La qualité des procédures mises en place est aussi importante que la nature des formations.

- Par exemple, à la société des transports Pejy, des relais ont été mis en place en interne :

l'entreprise dispose ainsi actuellement d'un tuteur, d'un moniteur, d'un responsable garage et d'un conseiller sécurité.

L'organisation du travail est elle aussi fondamentale de même que le dialogue avec les salariés. A cet égard par exemple , les conducteurs ont été associés à l'élaboration du manuel de conducteur.

2) la politique de formation d'un grand groupe: témoignage de Monsieur Averna –consultant, ex DRH.

M. Averna présente la politique de formation d'un groupe important au sein duquel il a exercé les fonctions de DRH. Il s'agit d'une entreprise de messagerie de 1800 salariés, parmi lesquels 10% de conducteurs et qui consacre plus de 6 % de sa masse salariale à la Formation Continue. Monsieur Averna met l'accent dans son intervention sur la difficulté à formaliser un plan de formation :

- Comment recenser les besoins ?
- Comment réaliser l'adéquation entre les besoins de l'exploitation et les aspirations des salariés ?
- Quels outils mettre en place (budget, cahier des charges...)?
- Comment pratiquer l'évaluation de la FC (y compris en termes économiques) ?

Il rappelle les grands axes du plan de formation dans l'entreprise dans laquelle il a exercé des responsabilités opérationnelles:

- pour les conducteurs : FCOS ... avec moniteur en interne
- pour les sédentaires : bureautique, informatique ...
- pour la maîtrise intermédiaire : formation au management.
- une université d'entreprise pour les directeurs d'agence (formation à la gestion, finances, management , gestion RH...)

L'entreprise a recours à des moyens de formation à distance (visio-conférence par ex.). Elle privilégie les formations intra., les stages étant de manière générale co animés par des cadres de l'entreprise.

Autre constat partagé par M. Averna, le principal obstacle au développement de la FC est davantage le temps que le coût (problème du remplacement des personnes en formation) .

Il faut également prendre en considération le fait que la formation est assimilée fréquemment par les salariés qui ont effectué des études courtes comme « un retour à l'école » où ils peuvent avoir connu des situations d'échec, ce qui constitue un réel obstacle pour l'acceptation d'un envoi en stage. Face à cela, pour éviter des situations de blocage, l'une des solutions consiste à se doter de moniteurs/tuteurs dans les entreprises et à mettre l'accent la mise à niveau de salariés ayant des lacunes en matière de formation scolaire de base.

3) La politique mise en place au groupe Darfeuille

Présentation de M.Rouffet, responsable sécurité et formation du groupe

Chez Darfeuille (1350 salariés dont 700 conducteurs salariés) existent trois métiers de la conduite : classique, grande distance jour et technique nuit.

Au départ M. Rouffet avait un mandat précis : faire reculer le turn-over important ; aujourd'hui, le turn-over est stabilisé et de nombreuses candidatures spontanées sont enregistrées.

Le groupe Darfeuille est 2,5 fois au-dessus de ses obligations légales en matière de FC.

L'alternance et le développement des tuteurs et moniteurs

Chaque année, le groupe intègre une trentaine de nouveaux salariés au sein des vingt agences de son réseau national. Conducteurs, caristes, chefs de quai ou exploitants, ils obtiennent le plus souvent un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un stage d'accès à l'entreprise.

M. Rouffet a mis en place un parcours en alternance adapté à l'entreprise dont la caractéristique principale est le passage obligé par le quai .

Toute nouvelle recrue est soumise à un parcours en plusieurs étapes : après un CDD de 3 à 6 mois effectué sur le quai, un contrat de qualification de 18 mois est conclu pour obtenir le CFP 128 puis dans un second temps le CFP 148. A l'issue du contrat à durée déterminée, le jeune se voit proposer un contrat à durée indéterminée sur un métier de son choix au sein du réseau .

L'entreprise rencontre peu d'échecs en matière de recrutement de conducteurs à travers l'alternance. Facteur d'attractivité supplémentaire, une prime est versée au jeune afin de combler la différence entre le pourcentage du SMIC légalement prévu (65 à 75% du SMIC pour les plus de 21 ans) et le salaire conventionnel.

L'alternance est également pratiquée pour les BTS et les BAC Pro.

Sur le plan organisationnel, le développement des conducteurs-tuteurs (qui perçoivent à ce titre une prime de 1000F/mois) permet la conduite en double pour les nouveaux entrants ou pour les jeunes en contrat de qualification.

Le groupe dispose également de moniteurs en entreprise et de formateurs afin de dispenser certains types de formation.

Selon M. Rouffet « ... cela marche parce qu'il y a du personnel encadrant. Cela coûte cher certes, mais cela coûte encore plus cher lorsque l'on ne fait rien ... »

Pour l'intéressé, la formation est un investissement de conviction.

Il reconnaît que les exploitants sont les moins formés ; le problème étant de leur donner le temps de se former. Des besoins de management se font sentir à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans son département, existe depuis quelques années une réelle mutualisation de la réflexion sur la formation initiale et continue, a travers un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) notamment ainsi que le développement de la méthode des habiletés en partenariat avec l'ANPE.

4) Un exemple de formation continue dans le transport de fonds

Présentation de Madame Emir, responsable formation de la société de transports de fonds Valiance

La société emploie 3240 salariés dont 1800 convoyeurs.

Elle effectue trois métiers distincts :

- transport de fonds et de valeurs
- traitement des valeurs et gestion des automates
- télésurveillance.

90 % des dépenses de formation concernent des formations obligatoires pour les convoyeurs et les agents de maintenance d'automates bancaires.

Pour les convoyeurs, un avenant à l'accord formation professionnelle conclu au niveau de la branche du transport de fonds prévoit une formation initiale de dix jours (7 jours de formation théorique, 3 jours de stage pratique : mise en situation).

Des stages de perfectionnement de 2 jours sont prévus tous les trois ans.

Auparavant, la formation initiale était plus courte (2 jours à une semaine selon le type de contrat de travail – CDD ou CDI).

La formation débouche sur la délivrance d'un « passeport » valable pour l'ensemble des entreprises du secteur.

Il n'existe pas de diplômes reconnus actuellement pour accéder au métier de convoyeur. La profession réfléchit à la création d'un CQP.

Par ailleurs, les convoyeurs doivent suivre quatre séances d'entraînement au tir par an.

Les agents de maintenance (450 personnes) bénéficient également de 10 jours de formation initiale (5 jours théoriques et 5 jours en accompagnement) ainsi que 2 jours de recyclage tous les trois ans.

Les autres personnels ont l'obligation de suivre une semaine de formation après leur embauche.

A titre indicatif, en 2001, l'ensemble des formations a représenté pour l'entreprise, 35.000 heures et 1753 personnes formées.

La société consacre 2,1 % de la masse salariale à la formation professionnelle continue.

Commentaires du groupe de travail :

- Il n'existe pas un mais des métiers de la conduite , d'où l'intérêt d'un travail de segmentation comme celui mené par le groupe Darfeuille ...
Il faut tenir compte des **évolutions des métiers, ; par exemple des métiers de conducteurs** : leurs responsabilités sont aujourd'hui plus importantes qu'auparavant. L'encadrement étant réduit, de plus en plus de choses reposent sur les conducteurs auxquels est demandé une plus grande autonomie.
La qualité des procédures mises en place est aussi importante que la nature des formations.
L'organisation du travail est donc elle aussi fondamentale de même que le dialogue avec les salariés. A cet égard par exemple, les conducteurs de l'entreprise PEJY ont été associés à l'élaboration du manuel de conducteur.
- La demande des entreprises de développer la formation en intra appelle une réponse positive, toutefois, cela pose la question du développement des financements.
- L'image de l'entreprise est importante, certaines entreprises n'ont pas de difficultés de recrutement, d'autres en ont qui opèrent sur des marchés similaires. Ce n'est pas uniquement une question de taille. Des dirigeants de petites entreprises qualifiées de managériales ont su répondre aux défis posés.
- Parmi les leviers de la formation continue en interne , la qualité et l'aménagement du temps de travail obligeant les entreprise à s'organiser de manière plus efficiente se sont progressivement diffusés parmi les entreprises .
- En l'espace de 10 ans, on constate une évolution positive. On traverse actuellement une période de mutation, aussi on a besoin d'interlocuteurs dans les entreprises qui ne soient pas seulement les DRH..
- Certaines rigidités constituent des freins à une meilleure adaptation du système de formation aux spécificités de la branche : par exemple, position de certaines DDTEFP par rapport au contrat de qualification « découpé », formation interne non prise en compte par l'OPCA...



Annexe II: la formation des conducteurs en Europe

Belgique :

Les organismes publics régionaux pour la formation professionnelle et pour l'emploi (UDAB – FOREM - IBFFP) ainsi que diverses écoles du réseau secondaire technique organisent , en collaboration avec le «fonds social pour le transport de choses par véhicules automobiles » une formation professionnelle de conducteurs de poids lourd.

Des formations continues sont organisées par de nombreuses entreprises.

Des formations ADR obligatoires et des recyclages ADR sont organisés en collaboration avec les organisations professionnelles.

Pays –Bas :

La législation prévoit depuis 1975 qu'un conducteur professionnel doit passer un examen spécial pour la conduite des véhicules de plus de 7,5 T. Les partenaires sociaux ont joué un rôle important dans la mise en œuvre de cette nouvelle loi en créant plusieurs associations, notamment:

- Le CCV pour déterminer les compétences nécessaires des conducteurs et les modalités de l'organisation des examens,
- Et la SOOB pour dégager les crédits consacrés à la formation.

La convention collective actuelle prévoit que 0,55% des salaires est versé dans le fonds géré par la SOOB.

Il n'existe pas actuellement de formation continue obligatoire.

Luxembourg :

Au Luxembourg, il n'existe pas actuellement de formation obligatoire pour les conducteurs routiers. Il est intéressant de noter par contre que la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route prévoit un supplément de salaire mensuel pour les conducteurs ayant accompli avec succès une formation professionnelle continue.

Danemark :

Au minimum, les conducteurs doivent connaître la réglementation européenne relative aux durées de conduite et aux temps de repos.

Des règlements ont également été édictés par l'administration danoise sur la formation des conducteurs.

Le conducteur d'un véhicule de transport de marchandises de plus de 7,5 tonnes doit avoir au moins 21 ans et il doit être titulaire d'un certificat de compétence professionnelle attestant d'un niveau minimum de formation.

Le conducteur d'un autocar (circulant dans un rayon de plus de 50 km de l'établissement d'attache), doit satisfaire aux mêmes exigences.

De surcroît, il doit être titulaire d'un certificat complémentaire relatif au transport de passagers.

Le conducteur doit avoir une expérience d'un moins un an en conduite d'un véhicule de transport de marchandises de plus de 3,5 t de poids total ou en conduite de véhicule de transport de passagers circulant dans un rayon de moins de 50 km de l'établissement.

Le conducteur d'autocar en transport international doit avoir au minimum 23 ans, et être titulaire des deux certificats de compétence précités. Une expérience de 2 ans au moins dans le transport de personnes ou de marchandises (véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC) est en outre requise.

Autriche

L'apprentissage au métier de conducteur professionnel dure trois ans et est accessible à partir de 16 ans. Après une formation théorique, les apprentis commencent à partir de 17 ans la formation pratique à la conduite sous la supervision d'un instructeur.

A 18 ans, les apprentis doivent passer l'examen pour l'obtention des permis de conduire ainsi que l'examen final d'apprentissage.

Les personnes âgées de plus de 21 ans ayant une expérience de la conduite professionnelle ont la possibilité de compléter leur formation en suivant une session spéciales d'une durée de trois mois suivie dans des organismes particuliers (en dehors des écoles de conduite routière).

Royaume Uni :

Trois catégories de formation sont distinguées :

- santé et sécurité (bonne pratiques- conduite sûre)
- formations spécifiques au transport de matières dangereuses et à l'utilisation d'équipements automatisés de manutention.
- formation avancée à la conduite routière afin accroître le professionnalisme du conducteur, comprenant la conduite sûre, la sécurité du véhicule incluant une vérification quotidienne et la conduite économique.

Espagne :

En Espagne, une formation obligatoire est requise uniquement pour les conducteurs de marchandises dangereuses.

Suisse :

Depuis 1967, les jeunes candidats à la profession de conducteur de camions ont la possibilité d'effectuer un apprentissage de trois ans auprès d'une entreprise disposant des installations nécessaires et des instructeurs titulaires de l'autorisation de former des apprentis.

Il peuvent ainsi acquérir un certificat fédéral de capacité. Parallèlement à la formation pratique au sein de l'entreprise, l'apprenti suit les cours théoriques d'une école professionnelle pendant 6 semestres.

L'apprenti conducteur reçoit, à 17 ans révolus, un permis d'élève conducteur. Il peut dès lors effectuer des circuits d'apprentissage en compagnie d'un moniteur de conduite ou d'un instructeur.

Le permis de conduire des catégories C et E est délivré à l'apprenti lorsqu'il a réussi l'examen de conduite et qu'il a atteint 18 ans révolus.

Les personnes qui ont obtenu leur permis de conduite de la catégorie C sans avoir suivi cet apprentissage et qui exercent le métier de conducteur de camions depuis 6 ans au moins peuvent se présenter à l'examen final apprentissage et obtenir, comme les jeunes mentionnés ci-dessus, le certificat fédéral de capacité.

Tchèquie :

Les conducteurs professionnels doivent passer chaque année un stage de formation d'une durée d'au moins 16 heures pour les conducteurs de poids lourds et d'autocars et d'au minimum 8 heures pour les conducteurs d'autres véhicules à moteur.

Tous les 2 ans, la formation donne lieu à un contrôle des connaissances de la réglementation routière.

De surcroît, les conducteurs en transport international doivent suivre une formation spéciale d'une durée minimale de 8 heures par an et qui porte sur les questions spécifiques relatives à cette catégorie de transport routier.

Roumanie :

La convention collective du travail conclue au niveau national prévoit un système spécifique de formation pour les conducteurs (formation continue annuelle – information hebdomadaire).

Slovaquie :

Il n'existe pas en Slovaquie de système de formation continue pour les conducteurs professionnels.

II- La formation professionnelle dans le transport aérien

1) Les actions de la profession

Présentation de Madame Paulette Nevoux (FNAM)

- La Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM) fédère plusieurs organismes professionnels du transport aérien et de l'activité aéroportuaire :
 - Aviation commerciale (Chambre Syndicale du Transport Aérien-CSTA)
 - Aviation d'affaires (European Business Aviation-EBAA)
 - Aviation générale (travail aérien, maintenance écoles- SNIPAG)
 - Hélicoptères (SNEH)
 - Assistance en escale (CSAE)

Elle est associée à Air France et ses filiales.

170 entreprises environ lui sont affiliées.

Ces dernières années, la FNAM a été à l'origine de plusieurs initiatives dans le domaine de l'emploi et de la formation :

- Création d'un centre de formation en apprentissage aux métiers de l'aérien, géré par l'association Afinaé.
- Mise en place d'un espace d'information du public et de promotion des métiers de l'aérien sur le site de Roissy CDG: Aireemploi.
- Initiative récente, la création d'un Observatoire européen de l'emploi, des métiers et de la formation dans le secteur du transport et du travail aérien.
- Au-delà de la collecte des données sociales et de l'analyse des métiers et de l'évolution des compétences, la FNAM entend positionner l'Observatoire sur des missions d'anticipation et d'accompagnement dans les domaines de la gestion des compétences, de l'ajustement des formations et de la prévision des flux.
- Le souhait est de mettre en place un observatoire permanent au sein de la branche. Au regard des pratiques des autres branches, l'Observatoire pourrait être inscrit dans la Convention Collective qui définirait ainsi son objectif et ses missions. Il alimenterait le dialogue social au sein de la CPNE qui assurerait le suivi de ses objectifs.

1 1) Les actions menées par la profession en direction des différents métiers de l'aérien

PNT – Pour les personnels Navigants Techniques, la FNAM est à l'initiative d'un programme de réinsertion des pilotes chômeurs, et du développement de la formation de jeunes pilotes par la voie de l'apprentissage.

PNC – S'agissant des Personnels Navigants Commerciaux, elle œuvre à l'adaptation de l'offre de formation à la réalité des besoins des entreprises, et à la reconnaissance d'une formation initiale correspondant aux activités exercées et aux requis pour l'emploi.

Métiers de service

Pour les métiers commerciaux de service (agents de réservation, agents de comptoir, agents de passage...), l'orientation est en faveur de l'adaptation au contexte de ces métiers du Baccalauréat Professionnel Services (avec mention téléacteur pour les agents de vente par téléphone).

- Pour répondre aux pré-requis de pratique des langues et développer une expérience de service dans une culture différente, le dispositif d’alternance européen Europass – avec le support des NTIC – constitue une expérimentation intéressante.

Assistance en escale

- Cette activité recouvre essentiellement les métiers de piste, et comporte une population majoritairement ouvrière (60 %), disposant de pré requis très hétérogènes et nécessitant un accompagnement important.
L’assistance piste a fait l’objet d’une réflexion sur la reconnaissance et la certification par la branche des qualifications professionnelles en vue de leur valorisation. Deux CQP d’assistant piste et d’assistant aérien ont ainsi été créés très récemment.
- Par ailleurs, une directive européenne a libéralisé l’assistance en escale. Une réflexion animée par la FNAM sur la formation aux métiers de l’assistance en piste dans le nouveau contexte d’un marché libéralisé, a abouti à une recommandation des bonnes pratiques de formation que les entreprises participantes se sont engagées à suivre. Se pose aujourd’hui la question de la reconnaissance sociale de cette formation.

Maintenance – Les besoins en mécaniciens aéronautiques sont évalués à un millier par an. Le recrutement s’opère généralement au niveau bac S. L’obtention d’un baccalauréat professionnel avec mention complémentaire constitue un thème actuel de réflexion.

Pour les métiers de la maintenance aéronautique, l’adaptation aux évolutions réglementaires européennes des JAR 66/147 et du JARM (ateliers de maintenance), a nécessité la mise en œuvre d’une démarche active d’accompagnement. La FNAM a confié à l’Observatoire un chantier dédié à l’activité maintenance et aux évolutions consécutives à la mise en place des réglementations nouvelles.

L’analyse des compétences recherchées par les entreprises a permis de proposer différentes adaptations de l’offre de formation initiale aux besoins (actualisation des CAP et BTS – mentions complémentaires aux BTS non aéronautiques, création de CQP, formations dites “ passerelles ” en liaison avec l’Education Nationale et les Armées).

1-2) Un exemple de formation continue: la mise à niveau des personnels de maintenance

La mise à niveau progressive dans le cadre du JAR 66 des personnels de maintenance en poste nécessitait une identification des personnels concernés afin d’évaluer les besoins de formation.

- **Deux populations** concernées par ces mises à niveau ont été identifiées
 1. la première regroupe les personnels de certification en activité, détenteurs d’une Approbation Pour la Remise en Services (APRS) ;
 2. la seconde, les personnels qui ne sont pas actuellement habilités APRS, certains disposant d’une formation aéronautique, d’autres étant en cours de formation.

Validation des compétences exercées

La mise en œuvre d'un système de validation et de certification des compétences exercées permettra de réduire le volume de formation nécessaire pour une mise à niveau JAR 66.

- Elle sera facilitée par la création de formations modulaires permettant une mise à niveau étalée dans le temps. (une quinzaine de modules prévus avec un système d'équivalences)
- Ce dispositif de Validation des Acquis Professionnels (VAP), compte-tenu des CQP, titres ou licences JAR 66 envisagées, s'appuiera sur les dispositifs de validation et de certification en vigueur (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, Education Nationale, DGAC).

1-3) Les constats au niveau de la branche

De manière générale, Madame Nevoux souligne les enjeux d'intégration et de fidélisation des personnels par les entreprises. Il s'agit également d'adapter les compétences aux nouvelles contraintes de travail, consécutives soit à une nouvelle réglementation d'origine européenne ou internationale, soit à un nouveau contexte plus concurrentiel.

De l'état des lieux effectué par la profession, ont émergé plusieurs constats :

- Le marché de l'emploi est en profonde mutation. L'attitude des jeunes se modifie. Les entreprises ont de plus en plus de difficultés à recruter et à attirer des candidats de valeur, en particulier sur les profils nécessitant une qualification spécifique, en nombre insuffisant sur le marché ;
- La réponse du dispositif de formation est incomplète. Elle doit s'ajuster aux normes réglementaires, faire évoluer ses contenus et développer sa qualité. La gestion des flux ne touche plus seulement la formation initiale mais également de façon croissante la formation continue.
- On constate une insuffisance de l'expression collective des besoins, liée aux difficultés à identifier des enjeux communs face à des réalités d'entreprises très différenciées par leur taille et leurs champs conventionnels.

Enfin, le secteur se trouve à la croisée de deux logiques : celle des métiers et celle des bassins d'emplois.

2) Les personnels navigants.

Présentation de Monsieur SUCHET (SNPL)

2-1) Pour les PNT, une nouvelle réglementation a transposé les règles communes adoptées en 1997 par les Joint Aviation Authorities (JAA) pour la délivrance des licences des membres d'équipage de conduite (dites JAR – FCL –Flight Crew Licencing).

Auparavant, la licence aéronautique était valable à vie.

Dorénavant, la possibilité d'en exercer les privilèges est subordonnée à la détention d'une qualification de classe ou de type dont la validité, valable un an, est prorogée par un contrôle annuel des compétences effectué par la DGAC.

D'autres contrôles sont également effectués par les compagnies.

Aussi, selon M. SUCHET, les PNT seraient davantage soumis à un contrôle continu que bénéficiaires d'une véritable formation continue.

Il distingue néanmoins les formations d'adaptation (qualification de type par exemple) et les formations liées à l'évolution technologique (ex : passage au pilotage à deux, postes de pilotage informatisés).

Il rappelle les différentes filières de recrutement :

- ENAC (35 à 40 élèves pilotes par promotion)
- Pilotes “ cadets ”, filière mise en place à Air France depuis deux ans.
- Recrutements secondaires s'adressant à des pilotes déjà formés (aéroclubs, anciens militaires).

Quel que soit le cas, l'employeur assure l'adaptation en ligne débouchant sur le lâcher en ligne, c'est-à-dire le premier vol en ligne effectué sans instructeur.

Après environ deux ans d'activité, un stage homologué est entrepris pour la préparation aux épreuves pratiques du brevet de Pilote de Ligne (PL).

L'accent est mis sur l'aspect réglementaire et décisionnel du métier. Deux épreuves permettent de vérifier le niveau requis : une séance de maniabilité et un voyage.

Un pilote ne volant normalement que sur un seul type d'avion pendant une période donnée, l'acte de carrière le plus fréquent pour lui est un changement de machine. Ce terme désigne l'acquisition d'une nouvelle qualification de type permettant de piloter un appareil plus grand et/ou de passer du moyen au long courrier. Compte tenu de l'investissement représenté par une qualification de type (moyens de formation et absence de l'intéressé du champ des opérations), les pilotes souscrivent un engagement de servir sur le type de machine considéré pendant une période définie (trois à huit ans).

Par ailleurs, un copilote a la possibilité de passer commandant de bord, sur la base du volontariat, ce qui lui permettra de consacrer une partie de son activité à l'instruction, ou encore d'accéder à l'encadrement

Les pilotes civils sont assujettis à trois contrôles professionnels annuels. Les contrôleurs sont des pilotes de ligne instructeurs dont l'activité est partagée entre les contrôles, l'instruction et le vol en ligne normal.

Au cours de l'année d'activité, le pilote d'Air France est convoqué pour des stages de maintien des compétences (MDC).

Trois séances de simulateur sont notamment prévues en équipage portant essentiellement sur l'exécution des manœuvres de secours.

La réglementation européenne prévoit le renouvellement de la qualification de type par exécution d'un cycle complet d'exercices sur trois ans.

Le renouvellement régulier de la licence constitue une spécificité de la profession. D'une part les conditions d'aptitude physique font l'objet d'une vérification annuelle (semestrielle pour les pilotes âgés de plus de 40 ans).D'autre part, l'exigence d'un minimum de pratique pose des problèmes importants aux chercheurs d'emploi ; le coût élevé des heures de vol ne pouvant être assumé par les financements classiques des stages offerts aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

Or, actuellement près de 1250 pilotes, soit 20 % des effectifs, seraient inscrits à l'ANPE.

Les compagnies préfèrent embaucher des pilotes titulaires d'une qualification valide plutôt que de devoir les former directement.

2-2) Les PNC chargés de l'accueil des passagers ont également une responsabilité fondamentale dans la sécurité des personnes.

En France, ils doivent satisfaire à un examen, le certificat de sécurité sauvetage (CSS), à l'issue d'une formation concernant les domaines de la sécurité et du secourisme. Cette formation est ensuite complétée par les compagnies qui qualifient les PNC sur les avions où ils exercent leurs activités (stage de >60 heures). Ils reçoivent en outre une formation commerciale.

Un projet de directive européenne devrait prochainement se prononcer sur les critères d'harmonisation au niveau européen des contenus de formation des PNC et des processus de qualité présidant à l'homologation des centres de formation.

En effet, l'offre de formation se révèle très hétérogène en termes de qualité et de nombreux organismes peu exigeants sur les critères de sélection à l'entrée se disputent le marché, d'où des taux de réussite aux examens relativement faibles et des difficultés d'insertion professionnelle.

Environ 1500 CSS sont délivrées chaque année par la DGAC qui encadre l'examen de passage, soit un niveau supérieur aux besoins effectifs, puisqu'en dehors des saisonniers, environ 1300 titulaires seraient demandeurs d'emploi.

III- La formation professionnelle des gens de mer- Présentation de M. Jérôme CONSTANS-bureau de la formation – DAMGM

1) Les nouveaux brevets d'officiers délivrés en Formation continue

Les nouveaux brevets sont en tous points conformes aux nouvelles normes internationales, tant sur le contenu des formations, que sur leur durée, et sur la durée de services embarqués exigés avant la délivrance du titre.

Les prérogatives des brevets "pont" ne sont plus exprimées en fonction des tonneaux de jauge brute, mais en fonction des **unités UMS (Universal Measurement System)**, issu de la convention internationale de Londres de 1969 sur le jaugeage des navires). La référence aux tonneaux de jauge brute est toutefois conservée pour les petits navires non soumis à l'obligation de jaugeage en UMS.

Il n'y a pas de table de correspondance exacte entre les deux systèmes, mais l'Organisation maritime internationale admet la correspondance

| | | | |
|------|-----|---|----------|
| 200 | tjb | = | 500 UMS |
| 1600 | tjb | = | 3000 UMS |

Les prérogatives des brevets machine restent exprimées en fonction des kiloWatts.

La France s'est alignée sur les seuils de prérogatives internationaux.

Au pont : 500 UMS (ou 200 tjb), 3000 UMS, puis illimité

A la machine : 750 kW, 3000 kW, puis illimité.

Deux seuils nationaux ont été rajoutés : 200 UMS (ou 100 tjb) au pont et 250 Kw à la machine. Les titulaires de brevets existants ayant des prérogatives intermédiaires supérieures à ces seuils, pourront les conserver à titre personnel - Voir dans quelles conditions à la rubrique " Mesures transitoires ".

2) Les nouveaux cursus de formation continue

- **LA FILIÈRE NAVIGATION CÔTIÈRE**

Au pont, cette filière comporte un brevet de chef de quart de navigation côtière, conduisant ultérieurement à celui de patron de navigation côtière, tous deux limités à 500 UMS et moins de 200 milles des côtes. Ce brevet répondra à un besoin intermédiaire entre les anciens brevets de capitaine et de capitaine côtier pour lesquels on ne disposait pas jusqu'alors de brevet adapté. Il répondra dans l'avenir à un besoin intermédiaire entre les brevets de patron de petite navigation, et de capitaine 3000.

A la machine, le brevet de mécanicien 750 kW constitue une innovation importante. Il permettra de répondre à un besoin intermédiaire entre le niveau PCM, et l'ex niveau OM3 ou celui de chef de quart machine 3000 dans le système futur, pour lequel on ne disposait pas de brevet dans le système antérieur. Il jouera pour le commerce, notamment pour la navigation côtière, un rôle comparable à celui rempli par l'actuel brevet de motoriste pour la pêche, avec une durée de formation assez voisine, et des prérogatives de même niveau.

- **LA FILIÈRE PETITE NAVIGATION (< 200 UMS ou 100 tjb et 250 kW)**

Le brevet de patron de petite navigation, (limité à 200 UMS ou 100 tjb pour des navires ne s'éloignant pas à plus de 20' des côtes).

C'est un brevet polyvalent, ce qui constitue une nouveauté, qui prendra le relai de l'actuel brevet de capitaine, élargi à la conduite des moteurs marins (ex PCM).

L'actuel brevet de capitaine (qui donnait des prérogatives aussi bien à la pêche qu'au commerce) sera maintenu pour la pêche avec des compétences limitées au pont.

Des dispositions seront cependant prises pour permettre de regrouper dans une même session de formation les candidats au brevet de patron petite navigation et les candidats au brevet de capitaine, grâce à une organisation modulaire des formations.

Le permis de conduire les moteurs marins est un titre de mécanicien, limité à 250 kW qui remplacera l'actuel PCM.

LES MESURES TRANSITOIRES

Les brevets d'officier délivrés en application de la Convention STCW 78 sont restés valables et reconnus au plan international jusqu'au 1^{er} février 2002. Jusqu'à cette date, on a continué à délivrer des brevets aux normes STCW 78 pour permettre aux officiers qui sont actuellement engagés dans un cursus de formation, de l'achever.

Pendant cette période, dite période transitoire, des titres nouveaux aux normes STCW 95 ont été également être délivrés, soit directement, soit par transformation des titres anciens.

La période comprise entre le 1^{er} février 1997 et le 1^{er} février 2002 a été en quelque sorte une période de double circulation, pendant laquelle les deux types de brevets ont été reconnus valables.

Depuis le 1^{er} février 2002, seuls sont acceptés les brevets d'officier STCW 95.

Au delà du 1^{er} février 2002, les mesures transitoires continuent à s'appliquer. Les titulaires de titres STCW 78 pourront dans certains cas demander la délivrance de titres STCW 95 d'un niveau plus élevé, au fur et à mesure qu'ils réuniront les conditions d'expérience professionnelle requises.

Annexe 3: la convention STCW

La première convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (Convention STCW), a été adoptée le 7 juillet 1978. Elle est entrée en vigueur six ans plus tard, en 1984.

Elle a été amendée depuis à deux reprises :

- en 1991 pour la mise en place du système mondial de détresse et de sécurité en mer (SMDSM)
- en 1994 pour la formation des personnels des navires citernes.

Les amendements de 1995, plus que des amendements, sont une véritable réécriture en profondeur de la Convention.

• **Le but de la Convention** est d'améliorer la sauvegarde de la vie humaine en mer et la protection du milieu marin, en établissant des normes internationales de qualification des gens de mer. Il est en effet démontré que la cause des accidents maritimes réside plus souvent dans une défaillance humaine que dans une défaillance technique, et que l'élément humain est un facteur clé de la sécurité maritime.

En créant des normes internationalement reconnues, la Convention aide également à lutter contre les navires sous normes, et le dumping social qui fausse les conditions de concurrence, tout en menaçant la sécurité sur mer.

Enfin, la convention STCW 95 prend pleinement en compte le phénomène d'internationalisation croissante des équipages. En établissant des normes communes, et en instituant la procédure de reconnaissance des brevets, elle facilite la mobilité des officiers et des équipages entre des navires battant pavillon de différents pays, qui est devenue une réalité de la vie du marin d'aujourd'hui.

• **Les amendements de 1995 ont pour principal objectif, non pas de relever les normes de formation, mais de faire mieux appliquer les normes existantes.**

- STCW 95 s'attache à définir avec beaucoup plus de précision les normes existantes plutôt qu'à les relever.

Elle définit dans le détail un véritable référentiel des compétences requises pour exercer une fonction donnée alors que la convention de 1978 se bornait à les énumérer de façon assez vague. Elle fixe pour chaque compétence :

- les connaissances, compréhension et aptitude nécessaires
- les méthodes permettant de démontrer les compétences
- -les critères d'évaluation des compétences.

STCW 95 met en place une série d'instruments permettant une application plus efficace des règles.

Elle impose aux pays signataires de mettre en place un système interne de contrôle de la qualité de leur dispositif de formation et de délivrance des titres.

Elle soumet les pays membres à un contrôle de conformité de leur système par l'Organisation Maritime Internationale (OMI) elle-même.

Les pays doivent faire connaître les mesures qu'il ont prises à l'Organisation. Ceux qui satisfont à la convention seront inscrits sur une "**liste blanche**" qui sera publiée. La non inscription d'un pays sur cette liste blanche est très pénalisante, car elle incitera les autres parties à la convention à ne pas reconnaître la validité des titres délivrés par ce pays.

Les pouvoirs de contrôle par l'Etat du port sont élargis et renforcés.

Enfin, la convention impose à chaque pays signataire d'enregistrer sur une **base de données** tous les brevets délivrés par lui, et de rendre cette base de données consultable à tout moment par les services de contrôle des autres Etats et par les armateurs. De sorte que l'on pourra vérifier à tout moment la validité des titres détenus par les navigants.

IV La formation professionnelle dans le transport fluvial - Présentation de Monsieur Le Moine-Comité des Armateurs Fluviaux

1) Présentation du secteur

Pour le transport de marchandises par voie fluviale coexistent un secteur artisanal composé d'un millier d'entreprises et un secteur industriel, celui des compagnies employant plus de 6 salariés comprenant une vingtaine d'armements. Au total, cette activité représente environ 2700 emplois dont 2500 emplois de navigants.

Dans le secteur industriel, on constate un mouvement d'externalisation accentué ; à chaque pousseur correspond une petite SARL.

Le transport de passagers comprend 230 entreprises dont, 150 entreprises artisanales et représente 2000 emplois dont 800 à 1000 emplois saisonniers et 650 emplois de navigants techniques.

On constate depuis 1997 une reprise importante de l'activité de transport fluvial (30% pour le trafic fret).

Le secteur n'exige pas actuellement de véritable qualification professionnelle.

Seules sont nécessaires la possession de l'attestation de capacité obligatoire depuis 1992 et de l'ADNR pour le transport des matières dangereuses.

2) Place de la formation dans le secteur

Le secteur est peu consommateur de formation continue et l'offre de formation est peu structurée.

La seule formation diplômante ou qualifiante est actuellement le CAP dispensé au CFA du Tremblay sur Mauldre ainsi que dans deux lycées professionnels comportant une section d'apprentissage.

Le secteur n'a pas recours à la formule des contrats de qualification.

La **formation continue** est dispensé principalement par l'association FLUVIA qui organise également les sessions de préparation à l'examen de l'attestation de capacité professionnelle.

Les formations du personnel navigant dispensées par l'Institut FLUVIA **portent essentiellement sur la sécurité :**

- formation ADNR au transport de marchandises dangereuses, l'arrêté du 12 mars 1998 ayant étendu l'application de l'ADNR aux transports nationaux.
- stages d'agent de sécurité préparatoires à la délivrance du certificat de capacité correspondant, obligatoire sur les bateaux à passagers de plus de 50 passagers.
- stages de sauveteurs secouriste du travail.
- stages de prévention des chutes à l'eau.

3) Perspectives de la formation professionnelle dans le transport fluvial.

Le secteur attaché à la formation sur le tas est actuellement confronté à l'obligation d'élargir le recrutement, ainsi qu'à l'évolution réglementaire européenne.

Celle-ci imposera une expérience d'au moins quatre ans dans une entreprise avant de pouvoir passer le permis de conduire. Ce temps d'apprentissage est nécessité par la

connaissance des caractéristiques des voies d'eau. En effet, les années de crise qu'a connu la batellerie artisanale ont détourné les enfants de bateliers du métier.

Par ailleurs, les évolutions suivantes vont modifier les conditions d'exercice du métier :

- diversification des marchés, dimension logistique de plus en plus importante, orientation vers le transport de marchandises à forte valeur ajoutée, et internationalisation,
- essor du tourisme fluvial et du transport de passagers,
- développement de nouvelles technologies embarquées, outils de communication notamment.

Les difficultés de recrutement que connaît le secteur lui permettent difficilement de faire face à ces évolutions.

Si ces difficultés sont liées aux contraintes de la vie embarquée, l'absence d'autre formation qualifiante que le CAP ne rend pas très lisibles les possibilités d'évolution.

Afin d'y remédier, la profession poursuit les orientations suivantes:

- la modernisation de l'outil de formation grâce notamment à la mise en place d'un simulateur de navigation ;
- l'adaptation des diplômes.

Celle-ci est prévue par le renforcement des contenus de la formation dans le cadre d'une **mention complémentaire au CAP**.

Deux modules pourront être suivis au cours d'une année supplémentaire de formation :

- un module de gestion destiné aux artisans et gérants de S.A.R.L.
- un module de sécurité (ADNR – sécurité des bateaux à passagers).

Par ailleurs, il est envisagé de transformer certains modules pour proposer un **certificat de qualification professionnelle (CQP)** et d'adjoindre également des modules de gestion et de sécurité à l'attestation de capacité.

En dernier lieu, à côté de ces filières courtes, la **création d'une filière longue** répondra au souci d'élever les niveaux de qualification dans le secteur et de préparer à des postes de responsabilité au sein des compagnies.

L'Institut Supérieur de la Navigation Intérieure (ISNI) offrira en collaboration avec le CNAM une formation homologuée de niveau trois (bac +2), dans le cadre d'une alternance de sessions théoriques et de stages pratiques.



V-La formation continue à la SNCF -Présentation de M. Daniel Michaud. DRH SNCF-

1) Les principaux dispositifs du système de formation

Outre le plan de formation défini à partir des besoins exprimés par l'entreprise et ses agents, la SNCF met à disposition de ses salariés d'autres dispositifs visant à répondre à leurs projets personnels de formation :

- **le plan de formation**: il comprend toutes les formations que la SNCF prévoit de financer. Après accord avec son responsable hiérarchique, l'agent suit la formation durant laquelle il continue d'être rémunéré par la SNCF ;
- **le congé individuel de formation (CIF)** : Il a pour objet de permettre à tout agent de réaliser un projet personnel de formation à son initiative et à titre individuel. L'AGECIF (association pour la gestion du CIF) définit les conditions de prise en charge de la rémunération pendant la période de ce congé ;
- **le contrat de co-investissement** : cette formule permet de développer les connaissances générales professionnelles, en dehors du temps de travail. La SNCF peut participer aux financements sous la forme d'un remboursement de frais.

2) Données quantitatives (chiffres 2000) :

La formation professionnelle continue concerne plus de 125 000 agents par an (sur 175000) qui ont bénéficié de près de 11 millions d'heures de stage au total (56 heures en moyenne par agent formé).

Le montant des dépenses a été en 2000 de 350,6 millions d'Euros, soit près de **7,4% de la masse salariale**.

Les formations liées à l'embauche représentent de 35% à 45% des formations selon les années ; les actions d'entretien et de perfectionnement près de 38%, les actions de promotion 15 % et les actions de prévention et de reconversion 5 à 7%.

Les formations d'adaptation au poste de travail représentent 2,5 millions d'heures.

Les formations obligatoires à la sécurité des personnes et des circulations représentent près de 10,5% du total des formations.

3) La place de la négociation collective : l'accord du 18 mars 2002

Les différents volets de la formation dans l'entreprise sont encadrés par des accords collectifs. Le dernier accord en date a été signé le 18 mars 2002 par l'ensemble des neuf organisations syndicales de l'entreprise. Dans la lignée des deux accords précédents, il répond au souci de la SNCF de faire de la formation un axe majeur du développement de ses ressources humaines.

3.1. Un cadre de référence privilégié pour la formation

D'une durée d'application de cinq ans (au lieu de trois auparavant), le nouvel accord national fait l'objet d'un suivi actif mais simplifié. Cadre de référence privilégié pour l'ensemble des

acteurs de la formation au sein de l'entreprise, il est ainsi directement applicable à toutes les entités pilotes de programmes de formation professionnelle via un Comité de suivi national. Ce comité engage aussi des travaux spécifiques dans certains domaines particuliers menés par des groupes de travail constitués d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire :

- 1) pérennisation des mesures adoptées lors des précédents accords ;
- 2) validation des acquis professionnels ;
- 3) harmonisation des examens statutaires.

Des Comités de suivi régionaux (régions et directions centrales) seront informés entre autre, au niveau régional, du bilan d'application des différentes dispositions de l'accord

3.2. Développer et transmettre les compétences

Conditionnée par la performance de son système de production industrielle et par la qualité des services rendus, la croissance durable de l'entreprise passe par une redéfinition permanente des compétences et des qualifications internes.

C'est pourquoi, avec l'accord du 18 mars dernier, la SNCF entend lancer une nouvelle dynamique autour de la formation en soulignant le clef qu'elle peut jouer à la fois, dans l'anticipation et l'accompagnement évolutif de ses différents métiers et surtout, dans le cadre du transfert de compétences.

3.3 Principales innovations de l'accord :

- **L'Institut des métiers**

L'Institut des Métiers de la SNCF compte parmi les principales innovations préconisées par l'accord.

Son rôle sera de mener une analyse prospective des métiers et des compétences et de faire une veille active sur les facteurs clefs de l'évolution (risque de perte de compétences sur certains métiers sensibles et/ou émergence de nouvelles compétences nécessaires à l'entreprise).

Certains métiers liés au ferroviaire disparaissent (les lampistes par exemple) et les évolutions n'ont pas toujours fait par le passé l'objet d'une anticipation suffisante.

- **Les schémas directeurs compétences et formation**

Afin d'anticiper les évolutions des métiers de l'entreprise, le système de formation doit modifier les dispositifs et contenus de formation (premier emploi, formation continue, promotion interne).

C'est pourquoi, le nouvel accord préconise le déploiement des "schémas directeurs compétences et formation". Pour répondre aux besoins de compétences, ces derniers devront mettre en adéquation les objectifs de formation, les dispositifs pédagogiques et les contenus de formation.

L'accord prévoit une réactualisation de ces "schémas directeurs compétences et formation" tous les deux ans et dans chaque famille de métiers, après concertation dans les Commissions Professionnelles Centrales concernées (CPC).

- **La validation des acquis professionnels**

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience concerne sans doute davantage les entreprises privées qu'une entreprise comme la SNCF où existe un dispositif d'évolution interne reposant sur un système d'examens et de concours.

Néanmoins, l'accord propose, avec la démarche " A vers B " validée par l'avenant de 1996 et l'accord collectif formation de 1998, la mise à l'étude d'un processus de *validation des acquis professionnels* pouvant constituer à terme une voie d'accès supplémentaire à la qualification B. A ce jour, l'entreprise comptabilise 200 passages de A vers B.

Ce processus de validation pourrait être aussi envisagé comme un mode alternatif de sélection des candidats à l'examen statutaire d'accès à la qualification E (maîtrise).

Ce processus permettrait ainsi de faire émerger des compétences issues de l'expérience et non du seul savoir et favoriserait ainsi les possibilités de redessiner l'avenir professionnel des opérateurs expérimentés.

- **La démarche des 300000 heures**

La SNCF a décidé de poursuivre la démarche dite des " 300 000 heures " initiée par l'accord formation de 1990.

Cette politique de développement ou de maintien des connaissances générales est destinée aux agents d'exécution qui se trouvent confrontés à une évolution de leur métier ou à une reconversion.

Elle leur permet alors de suivre avec profit les formations préalables à l'évolution de leur carrière.

Au cours de la période d'application de l'accord du 18 mars 2002, un effort particulier sera consacré aux formations dites de " remise à niveau " ou aux formations du type " apprendre à apprendre ".

Cette volonté correspond par ailleurs au souhait des parties signataires du nouvel accord de maintenir le principe d'embauches sur la qualification A de très faible qualification ou sans qualification. Une enveloppe indicative de 100 000 heures par an sera consacrée à cette politique.

- **La valorisation des acteurs de la formation**

Le nouvel accord vise à renforcer la reconnaissance et la valorisation professionnelle des formateurs. Il prévoit entre autres la mise en place d'un vivier de formateurs au sein des lignes de métiers, la contractualisation d'un cursus professionnel formalisé et la création d'un dispositif pérenne de " formation des formateurs ".

- **La fonction tutorale**

Le nouvel accord souhaite ainsi valoriser la fonction tutorale en renforçant le rôle des tuteurs et parrains dans l'apprentissage et l'intégration des jeunes mais aussi dans le cadre du transfert des compétences. Si aucun moyen spécifique n'est accordé, l'expérience de tuteur sera prise en compte parmi d'autres éléments dans la gestion de carrière (notation, cursus).

- **L'évaluation des formations**

Axe majeur de l'accord, l'évaluation des formations prise en charge par les entités commanditaires (régions, établissements...) devra permettre aux différents acteurs impliqués (encadrement, personnel formé, formateurs, coordinateurs-formation, correspondants-métier) de contribuer à l'amélioration des dispositifs, de façon à augmenter l'impact des actions de formation professionnelle tant en matière de satisfaction qu'en matière de retombées pratiques sur le contenu et l'étendue des compétences effectivement mises en œuvre.

La direction des Ressources Humaines est ensuite chargée d'assurer une synthèse au niveau national des actions d'évaluation présentée une fois par an au comité de suivi de l'accord.

4) Organisation de la formation continue :

90% de la formation est réalisée en interne au sein d'écoles de formation nationales, régionales ou interrégionales, occupant environ 700 formateurs permanents et 600 formateurs occasionnels.

Afin de garantir l'homogénéité du dispositif, la gestion, l'animation et la pédagogie sont gérés transversalement par la Direction des Ressources Humaines.

La production relève quant à elle de l'activité concernée.

- **Une mise en œuvre concertée du plan de formation**

Les dispositions du nouvel accord visent à renforcer le rôle et l'implication des agents eux-mêmes dans leur formation et leur développement professionnel.

Le recensement des besoins en formation

Les besoins de formation individuels et collectifs doivent ainsi obligatoirement être recensés annuellement par le responsable hiérarchique. Différentes méthodes (réunion de travail collective, questionnaire individuel de formation, entretien individuel de formation...) lui sont proposées.

En outre, chaque agent peut bénéficier d'un entretien de conseil et d'orientation professionnelle dans le but de rendre possible et d'accompagner des projets de mobilité inter-métiers.

Le schéma Prévisionnel de Formation (SPF)

Le Schéma Prévisionnel de Formation contribue à l'élaboration du Plan de Formation : il fixe **les priorités d'action** et permet la réalisation rapide, sur l'année de l'exercice, des besoins exprimés par l'entreprise sur ses différents métiers, des priorités localement retenues par les directions d'établissement, des souhaits de formation exprimés par les agents, dans le cadre de leur fonction ou dans le cadre d'un projet d'évolution personnelle.

Il est l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel au niveau de chacun des 300 établissements de l'entreprise et de chacune des 23 régions SNCF.

Après adoption du Plan de Formation de l'entreprise, le coordinateur formation (COFO) veille, pendant l'année de réalisation à la mise en œuvre des prévisions et aux ajustements nécessaires.

Au terme de l'exercice considéré, le schéma prévisionnel de formation de l'établissement fait l'objet d'un bilan détaillé présenté en réunion de Délégués du Personnel.

5) La formation des conducteurs

Les postulants conducteurs bénéficient d'une formation de 9 mois à 2 ans.

Ils passent une ou deux qualifications les habilitant à conduire tels types précis de machines, à l'instar des personnels navigants techniques.

Par la suite, en fonction de leur ancienneté et de la diversité des machines, ils passeront de nouvelles qualifications au fur et à mesure de leur évolution professionnelle.

Les conducteurs sont l'objet d'une vérification annuelle de leurs aptitudes professionnelles et physiques.

Le processus de certification comprend notamment un contrôle satisfaisant lors d'un accompagnement effectué par un hiérarchique n+1 (Pour les autres métiers dits de la sécurité, la vérification de l'aptitude professionnelle intervient tous les deux ans).

L'ouverture progressive du marché nécessitera dans le futur la maîtrise des signalisations en usage dans d'autres pays, l'usage de la langue pratiquée par les centres de régulation européens, et, à terme, la possession d'une licence européenne de conduite.



VI - La formation continue à la RATP –

Présentation de Madame Agnès Le Boydre - Direction des Politiques Transversales RATP

1) Données quantitatives (chiffres des réalisations du plan de formation 2001) :

1.1 Données générales

L'ensemble des dépenses de formation pour 2001 s'élève à **6,88 % de la masse salariale** soit 86 M€ (567 MF) dont 2,5 M€ (16 MF), correspondant à la participation de la RATP au financement du 0,2 % du Congé Individuel de Formation et 3,7 M€ (24 MF) au financement du 0,3 % des formations en alternance destinées aux jeunes sans emploi.

La répartition du financement des formations inscrites au plan de formation, soit 80 M€ (525 MF) est la suivante :

- 56 % correspondent aux salaires des agents formés,
- 32 % sont consacrés au financement des salaires des acteurs de la chaîne formation : formateurs permanents et occasionnels, responsables formation d'unité et de département à "plein temps",
- 8 % pour les charges externes (conventions, transport, hébergement),
- 3 % pour les autres charges (fournitures, frais de fonctionnement, investissements locaux).

1.2. Nombre d'agents formés :

30 100 agents ont suivi au moins une formation en 2001 (27 300 en 2000, 23 000 agents formés en 1990).

Le **pourcentage global d'agents formés par rapport à l'effectif** de l'entreprise s'établit à 70 %. Le taux d'accès à la formation continue a progressé régulièrement depuis le début des années 90. Ce taux, relativement élevé en comparaison du taux d'accès constaté au niveau national dans les entreprises de plus de 2000 salariés (en moyenne 50%), évolue différemment en fonction des catégories, soit :

- une baisse constante du pourcentage d'agents formés par rapport à l'effectif pour la catégorie cadre,

Les taux d'accès par catégorie présentent une tendance inverse à la tendance nationale. En effet, si au niveau national depuis 10 ans, l'accès à la formation continue a progressé pour toutes les catégories, les chances d'accès restent très variables en fonction du poste occupé et demeurent plus élevées pour les catégories les plus qualifiées.

- une augmentation du pourcentage **d'opérateurs qualifiés et non qualifiés** ayant eu accès à la formation. Le nombre élevé d'heures de formation dont bénéficient les opérateurs non qualifiés reflète l'importance des formations qualifiantes liées à l'embauche. Celles-ci représentaient en 2000 près de 28 % des actions de formation et en 2001 près de 34 %. Le coût de la formation à ces métiers spécifiques, auxquels ne prépare pas l'Education Nationale, est supporté par l'entreprise.

Ces formations dites **d'accès à l'embauche par la qualification** sont inscrites dans le Plan au titre de la formation professionnelle continue. Elles concernent les métiers de base de la RATP (conducteurs, machinistes, animateurs agents mobiles, agents des gares, agents de sécurité, poseurs de voie, etc ..).

1.3. Durée moyenne de formation par agent formé :

Les agents bénéficiaires **d'au moins une formation en 2001** ont, en moyenne, reçu **61 heures** de formation. Hors formations qualifiantes à l'embauche ce chiffre reste élevé et s'établit à **46 heures**.

La durée moyenne de formation par catégorie, **hors formation qualifiantes à l'embauche**, reste stable par rapport à 2000 pour les catégories cadre et opérateur, elle est en légère augmentation pour les agents de maîtrise et s'établit à **33 heures** toutes catégories confondues.

Organisation de la formation :

L'animation de 83% des heures de formation est assurée en interne. 6 % des heures sont animées par des organismes externes dans des locaux RATP et 11 % à l'extérieur de l'entreprise.

Les 11 centres de formation des départements d'exploitation et de maintenance emploient 300 formateurs à plein temps auxquels s'ajoutent des formateurs occasionnels (équivalents à 60 formateurs à temps plein).

L'appel à des organismes de formation extérieurs concerne essentiellement les formations aux langues et à la bureautique.

Le management de la formation :

Deux types de textes régissent la politique de formation. **L'accord formation** qui définit les axes de développement et la méthodologie de l'ensemble du processus de formation et les **orientations formation** qui fixent les axes prioritaires de développement de la formation.

2) L'accord formation de 1999 :

Un accord sur la formation professionnelle continue a été conclu en 1999 et signé par 5 organisations syndicales sur 7. Il fait suite à un précédent accord datant de 1991. L'accord s'articule autour des priorités suivantes :

- **décliner et mettre en oeuvre** la politique de formation à tous les niveaux de l'entreprise jusqu'au niveau de l'unité ;

- **garantir un suivi individualisé** du parcours de formation des agents (du diagnostic du besoin de formation lors de l'entretien d'appréciation et de progrès à l'évaluation de la formation reçue en situation de travail : le management de proximité est impliqué tout au long du processus de formation) ;
- **développer la formation** en accompagnement des évolutions professionnelles (les mobilités et les parcours de promotion interne) ;
- **favoriser la validation des acquis professionnels** soit en situation de travail, soit du fait d'actions de formation (informer les agents sur les possibilités de prise en compte des qualifications acquises du fait d'action de formation extérieures) ;
- prévoir les conditions d'accès au dispositif du **congé individuel de formation** ;
- **améliorer le dispositif et les outils de formation** (réactivité du plan de formation, définition du rôle des acteurs de la chaîne de formation, formation des responsables formation, rationalisation des achats de formation, évaluer les actions de formations internes et externes...);
- **réaffirmer le rôle des partenaires sociaux** (rappel des rôles respectifs des instances et rôle accru des délégués du personnel).

Orientations triennales :

En articulation avec le plan d'entreprise, les orientations triennales de la formation 2002-2004 fixent pour trois ans les priorités en termes de développement des compétences pour l'entreprise et les contributions attendues de la formation professionnelle. Elles sont ensuite déclinées dans les départements (ex : BUS, RER) voire au niveau des unités. Chaque année de la période triennale, un avenant vient préciser les axes prioritaires de développement des compétences.

Les organisations syndicales représentatives examinent les projets d'orientations pluri annuelles pour la formation au niveau de l'entreprise.

3) Les actions dans le cadre du plan de formation

3.1) Les actions de formation professionnelle continue

Elles se déclinent ainsi :

- **Maintenir les compétences individuelles et collectives** (31 % des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche)
 - *Maintenir la sécurité ferroviaire et la sûreté de fonctionnement*
 - *Garantir la pérennité du patrimoine et la disponibilité des équipements*
- **Développer la capacité des agents à prévenir les risques techniques et environnementaux en situation professionnelle**
- **Préparer les agents à offrir un service de qualité, sûr et attentionné** (10 % des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche).
 - *Offrir un service de qualité et personnalisé dans une perspective de réseau intégré*
 - *Sécuriser les espaces du transport et poursuivre la maîtrise du territoire*

- **Permettre à chacun de maîtriser les nouvelles technologies au service des voyageurs** (9 % des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche)
- **Préparer les agents à l'arrivée des matériels comportant de nouvelles technologies, à la généralisation de la télébilletique et à la maîtrise des outils intégrant les nouvelles technologies de l'information**
- **Optimiser la fiabilité de fonctionnement de la maintenance par un perfectionnement en continu**
- **Renforcer les compétences des métiers de gestion et poursuivre la professionnalisation des réseaux** (4% des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche)
- **Préparer les agents aux évolutions de l'entreprise, développer les compétences managériales et favoriser les démarches de partenariat et de coopération internes** (7 % des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche)
 - *Connaître l'environnement stratégique, professionnaliser les agents pour favoriser les démarches de partenariat*
 - *Renforcer, enrichir les compétences managériales et préparer la transmission des savoirs*
 - *Optimiser le développement des compétences en management de projet*
 - *Faciliter les parcours professionnels des agents* (39 % des actions de formation, hors formations qualifiantes à l'embauche.)
- **Préparer et accompagner les mobilités**
 - *Préparer et accompagner les promotions*
 - *Favoriser la qualification des agents*

3.2) Les formations qualifiantes liées à l'embauche :

Le volume des formations qualifiantes liées à l'embauche, suivi de façon distincte dans les plans de formation, fluctue en fonction du plan de recrutement de l'année en cours. La période couverte par ces orientations est caractérisée par une dynamique d'embauche particulièrement porteuse pour l'emploi : ainsi, 6 000 embauches sont attendues d'ici 2003 sur les métiers d'opérateurs et d'encadrement.

2.3) Les autres dispositifs de formation :

Afin de rendre compte de l'ensemble des formations prévues et suivies par les agents, les plans de formation affichent les actions non soumises à l'obligation de participation de l'employeur au titre de la formation professionnelle continue, et que l'entreprise, les départements et les unités souhaitent suivre. Ces formations font l'objet de quatre rubriques :

- **les formations d'hygiène et de sécurité correspondant aux obligations légales de l'employeur**
- **les actions d'adaptation au poste, présentation de matériel**
- **les formations en situation de travail, mise en double**

La préparation des conséquences des nombreux départs en retraite implique la mise en œuvre d'actions de formation contribuant à la capitalisation des savoirs telles qu'"apprendre à transmettre ses savoir-faire" avant une mise en double effective.



VII La formation professionnelle dans le transport urbain (Source UTP)

1) Les principales données quantitatives de la formation professionnelle continue du secteur des transports urbains (bilan social UTP 2001)

Pour rappel, au terme du bilan social 2001, le secteur des transports urbains de province comprend environ 170 entreprises, représentant 42 000 salariés fin 2001.

En moyenne, l'ensemble des dépenses de formation des entreprises de la branche s'est élevé à 3,6 % de leur masse salariale sur l'année 2001, correspondant à un montant de 31,4 M€, allant bien au-delà de leurs obligations conventionnelles (au terme de l'accord de branche du 19 novembre 1996, les entreprises de la branche doivent consacrer au moins 1,7 % de leur masse salariale à la formation continue).

Ainsi, en moyenne, les entreprises de la profession ont investi 840 € par salarié au titre de la formation continue.

Le nombre de salariés ayant suivi une formation en 2001 s'élève à 30 493, ce qui représente 81,5 % des effectifs de la branche. Ce nombre connaît une forte augmentation chaque année (+ 14 % entre 1999 et 2000, + 22 % entre 2000 et 2001).

Les conducteurs représentent près de 68 % des salariés ayant suivi une formation en 2001. Sur cette même période, 82,7 % des conducteurs de la branche ont ainsi suivi une formation. Chaque stagiaire a, en moyenne, bénéficié en 2001 d'une formation de 23,1 heures.

En pourcentage par rapport au total des heures de formation, la nature des stages de formation suivis par les salariés du transport urbain de province s'est répartie ainsi en 2001 :

- hygiène et sécurité : 3,2 %
- gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens : 9,1 %
- technique professionnelle : 61,2 %
- bureautique et informatique : 11 %
- gestion : 1,9 %
- management : 3,2 %
- langues étrangères : 0,6 %
- développement personnel : 3,1 %
- autres : 6,8 %

Dans le cadre des actions prioritaires définies par l'accord de branche (voir §2), concernant les **actions de formation "sécurité"**, l'OPCA transport a financé les formations de 4644 stagiaires en 2001, pour un coût total de 1,7 M€. Depuis la mise en place des actions prioritaires de formation, l'OPCA transport a ainsi financé les formations à la sécurité des biens et des personnes de 18 514 salariés (sur les quatre exercices 1998, 1999, 2000, et 2001).

Autre particularité importante de la branche, le **capital-temps de formation** mis en place par l'accord de branche et financé par une contribution de 0,1 % de la masse salariale.

Ce dispositif a permis de collecter près de 0,9 M€ pour financer des actions de formations, inscrites au plan de formation, à l'initiative des salariés afin de développer leurs compétences.

En 2001, le CTF a bénéficié, selon les données de l'OPCA transports, à 232 salariés de la branche dont 143 ouvriers qualifiés et 67 ETAM, principalement pour des formations de niveau V. Le nombre moyen d'heures-stagiaires a été de 114 heures et la prise en charge moyenne par action de formation de 4215 euros.

2) L'accord sur les objectifs, les priorités, les moyens de la formation professionnelle des salariés du 19 novembre 1996.

Le 19 novembre 1996, les partenaires sociaux du secteur des transports urbains ont signé un accord innovant *"sur les objectifs, les priorités, les moyens de la formation professionnelle des salariés"*, en passe d'être renouvelé.

Cet accord affiche la volonté ambitieuse de faire de la formation professionnelle initiale et continue un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements de la profession. Il met l'accent sur les actions développant la professionnalisation des salariés et leur adaptation à l'évolution des métiers dans un souci constant de sécurité et de qualité de service, ainsi que sur l'insertion des publics non qualifiés.

L'un des objectifs de l'accord est de privilégier l'accès à la profession par la formation en alternance et l'apprentissage. Contrat de qualification et contrat d'apprentissage sont ainsi une voie d'accès privilégiée à la profession, chacun permettant notamment de préparer les titres professionnels (ex-CFP) "Conducteur routier option voyageurs" filière M138 et "Conducteur routier, option transport urbain de voyageurs "2000" ainsi que le CAP Agent d'accueil et de conduite routière.

L'accord prévoit une priorité d'embauche dans la profession pour les bénéficiaires de ces contrats.

Pour les salariés recrutés par une autre voie que l'apprentissage et l'alternance, l'accord de branche insiste sur la mise en place d'une formation de mise à niveau pour l'emploi au titre duquel ils sont recrutés.

L'accord de branche définit **deux actions de formation continue prioritaires** dans la branche, devant être inscrites au plan de formation des entreprises :

- les actions de formation continue relatives à la protection des personnes et des biens (faisant ainsi écho à l'accord cadre sur la sécurité des personnes et des biens du 11 juin 2002) ;
- les actions de formation continue relatives tendant à l'acquisition de diplôme ou titres par la validation des acquis de l'expérience.

Pour financer ces actions prioritaires, l'accord de branche met à la charge des entreprises une contribution supplémentaires de 0,2 % de leur masse salariale, qu'elles doivent verser à l'OPCA Transport, afin d'être mutualisée sur un compte propre à la section "transports urbains".

Par ailleurs, l'accord de branche du 19 novembre 1996 a mis en place le **capital-temps de formation** au niveau de la branche des transports urbains.

L'objet du capital temps de formation est de permettre aux salariés, sur leur initiative, de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise pour accroître leur qualification.

Certaines actions de formation sont définies au niveau de la branche comme étant éligibles au CTF :

- les actions qui permettent aux salariés d'accéder, par la voie de la validation des acquis, à des qualifications équivalentes à celle des salariés recrutés par la voie de l'alternance et de l'apprentissage ;
- les actions de formation qui permettent d'accéder à un nouvel emploi dans l'entreprise;
- les actions qui permettent de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions lourdes des métiers et des technologies.

L'accord définit également des conditions d'accès au dispositif. Ainsi les salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans la branche dont au moins 2 années consécutives dans l'entreprise.

Pour financer le capital-temps de formation, les entreprises versent à l'OPCA Transport une contribution égale à 0,1 % de leur masse salariale, prise sur la contribution de 0,2 % due au titre des congés individuels de formation (elles ne versent ainsi plus que 0,1 % aux organismes gestionnaires du congé individuel de formation).

En contrepartie, elles peuvent demander à l'OPCA de financer la moitié du coût de l'action de formation effectuée au titre du CTF. Ce financement inclut ainsi les coûts de stage, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales afférentes à ces actions.

Annexe 4 - La formation professionnelle continue – données juridiques

Un champ défini par la loi :

L'article L.900-2 du Code du travail distingue quatre grands types de formation :

- les actions d'adaptation
- les actions de promotion
- les actions de prévention
- les actions d'acquisition , d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

L'entreprise doit élaborer un plan de formation.

Il s'agit d'un document établi par l'employeur qui a pour objectif de définir l'ensemble des actions de formation qu'il entend faire suivre à ses salariés en fonction des besoins de l'entreprise.

Ce plan, établi sur une ou plusieurs années, est soumis obligatoirement pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut , aux délégués du personnel.

La formation professionnelle continue peut se décliner sous différentes formes (Article L951-2 du Code du travail)

- L'entreprise peut tout d'abord l'organiser au plan interne, dans le cadre du plan de formation
- L'entreprise peut conclure des conventions avec des organismes de formation
- L'entreprise peut enfin totalement ou partiellement s'acquitter de son obligation en cotisant à un OPCA.

Le congé individuel de formation (art. L931-1 du code du travail)

Celui-ci doit permettre à chaque salarié de suivre de sa propre initiative, une formation ayant pour objectif de la qualifier et ceci indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation. Il s'agit d'une démarche individuelle et volontaire lui offrant la possibilité d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou à un changement d'activité.

La loi du 12 juillet 1990 y a ajouté le **crédit formation** dont l'objet est de permettre à toute personne d'acquérir une qualification. Il vise notamment les salariés susceptibles de bénéficier du congé individuel de formation et s'adresse à un public prioritaire de salariés non qualifiés. Participent de cette démarche, également, le droit à un **bilan de compétence** qui peut justifier le droit à un congé particulier et l'élaboration d'un **projet personnalisé de formation**.

Le capital temps de formation est un dispositif qui permet à un salarié de suivre à son initiative, une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Il est mis en œuvre par accord de branche.

Dans les transports, seule la branche des transports urbains de personnes a conclu un accord fixant les conditions de recours au capital temps de formation.

Le financement de la formation prévue dans ce cadre est assuré pour partie par l'OPCA et pour partie par l'entreprise. (voir les données de l'OPCA transports concernant le CTF dans le chapitre consacré au transport urbain.

Pour ce qui concerne le congé individuel de formation, la collecte des fonds étant assurée, depuis la suppression du FONGECIF transports dans les années 90, par les OPACIF qui sont régionalisés, l'absence de consolidation au niveau national ne permet pas de connaître les statistiques relatives au nombre de CIF dont bénéficient les salariés du secteur.

Seules des données sont disponibles pour les entreprises publiques qui gèrent leurs propres OPACIF.

Annexe 5: données statistiques

I Données générales

Taux de participation financière des entreprises selon les modes – en % -

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--------------------------------|-------|------|------|-------|------|
| Transports terrestres | 5,12 | 5,15 | 5,25 | 5,34 | 5,02 |
| Transports maritimes | 2,64 | 2,48 | 1,99 | 2,02 | 2,55 |
| Transports aériens et spatiaux | 10,64 | 9,65 | 9,16 | 10,06 | 9,89 |
| Manutention et entreposage | 2,64 | 2,64 | 2,64 | 2,78 | 2,89 |

Source : Cereq.- exploitation des déclarations fiscales no 24-83-(2002)

| | Nombre de stagiaires | Taux d'accès (%) | Heures de stage/salarié |
|--------------------------------|----------------------|------------------|-------------------------|
| Transports terrestres | 225 848 | 45,1 | 24,58 |
| Transports maritimes | 3 977 | 47,2 | 16,88 |
| Transports aériens et spatiaux | 38 123 | 53,7 | 18,48 |
| Manutention et entreposage | 71 998 | 37 | 10,66 |

Source : Cereq. – année 1999

II Taux d'accès à la formation par catégorie socioprofessionnelle dans les transports (Taux d'accès à la formation = proportion (en %) des stagiaires dans les effectifs salariés)

Source : Céreq, Exploitation des déclarations fiscales 24-83 (entreprises de 10 salariés et plus)

1. Branche transports

| Formation continue (par catégories socioprofessionnelles) | Taux d'accès à la formation | | Durée moyenne des stages | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | (93-95) | (98-00) | (93-95) | (98-00) |
| Ingénieurs et cadres | 49,4 % | 51,8 % | 62 H | 47 H |
| Techniciens, agents de maîtrise | 57,4 % | 60,5 % | 53 H | 46 H |
| Employés | 38,2 % | 43,7 % | 44 H | 30 H |
| Ouvriers qualifiés | 42,5 % | 42,5 % | 56 H | 56 H |
| Ouvriers non qualifiés | 27,5 % | 25,1 % | 68 H | 72 H |
| Ensemble branche | 43,5 % | 45,7 % | 54 H | 48 H |
| Ensemble de l'appareil économique | 33,6 % | 36,8 % | 44 H | 36 H |

2. Transport routier de marchandises

| Formation continue (par catégories socioprofessionnelles) | Taux d'accès à la formation | | Durée moyenne des stages | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | (93-95) | (98-00) | (93-95) | (98-00) |
| Ingénieurs et cadres | ns | 24,3 % | Ns | 31 H |
| Techniciens, agents de maîtrise | 31,9 % | 32,1 % | 31 H | 29 H |
| Employés | 15,0 % | 15,6 % | 30 H | 27 H |
| Ouvriers qualifiés | 18,4 % | 21,9 % | 25 H | 25 H |
| Ouvriers non qualifiés | 12,3 % | 12,9 % | 29 H | 31 H |
| Ensemble branche | 18,5 % | 20,9 % | 27 H | 26 H |
| Ensemble de l'appareil économique | 33,6 % | 36,8 % | 44 H | 36 H |

3. Manutention, entreposage, gestion, organisation de transport de fret

| Formation continue (par catégories socioprofessionnelles) | Taux d'accès à la formation | | Durée moyenne des stages | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | (93-95) | (98-00) | (93-95) | (98-00) |
| Ingénieurs et cadres | 44,3 % | 54,6 % | 36 H | 44 H |
| Techniciens, agents de maîtrise | 42,4 % | 52,7 % | 37 H | 34 H |
| Employés | 26,1 % | 33,6 % | 28H | 23 H |
| Ouvriers qualifiés | 24,9 % | 31,0 % | 37 H | 30 H |
| Ouvriers non qualifiés | 23,4 % | 23,0 % | 32 H | 31 H |
| Ensemble branche | 30,5 % | 45,7 % | 34 H | 31 H |
| Ensemble de l'appareil économique | 33,6 % | 36,8 % | 44 H | 36 H |

4. Transports routiers de voyageurs

| Formation continue (par catégories socioprofessionnelles) | Taux d'accès à la formation | | Durée moyenne des stages | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | (93-95) | (98-00) | (93-95) | (98-00) |
| Ingénieurs et cadres | ns % | ns % | ns H | ns H |
| Techniciens, agents de maîtrise | 65,0 % | 66,7 % | 58 H | 46 H |
| Employés | 25,6 % | 29,9 % | 38 H | 29 H |
| Ouvriers qualifiés | 45,4 % | 47,1 % | 41 H | 40 H |
| Ouvriers non qualifiés | ns % | ns % | ns H | ns H |
| Ensemble branche | 44,8 % | 46,7 % | 48 H | 43 H |
| Ensemble de l'appareil économique | 33,6 % | 36,8 % | 44 H | 36 H |

III Bilan 2002 des formations obligatoires des conducteurs routiers de marchandises (FIMO – FCOS).

| Année | FIMO | FCOS |
|--------------|--------------|---------------|
| 1995 | 1 256 | 194 |
| 1996 | 4 792 | 2 960 |
| 1997 | 6 584 | 14 051 |
| 1998 | 9 445 | 51 804 |
| 1999 | 12 543 | 57 670 |
| 2000 | 14 739 | 106 432 |
| 2001 | 17069 | 39803 |
| 2002 | 23176 | 31882 |
| TOTAL | 79604 | 304796 |

Source : DTT-Sous-direction des affaires sociales

Problématiques mises en évidence et préconisations du groupe de travail

Le groupe de travail a souhaité mettre l'accent sur les points suivants propres à permettre un meilleur développement de la formation continue dans les transports.

Objectifs généraux:

- 1) développer l'échange d'informations et d'expériences; il est important d'assurer une **capitalisation des informations** remontant des entreprises, via les organismes de formation et les OPCA, au niveau de la branche.
- 2) **mutualiser la réflexion** sur la formation ; la création des OPCA a permis de mutualiser les fonds de la Formation continue. Il est nécessaire de poursuivre la mutualisation de la réflexion au niveau des branches.
- 3) **stimuler la coopération** en matière de formation entre entreprises et établissements d'enseignement ou de formation professionnelle. Les organismes de formation ont pour rôle d'aider les entreprises à se doter d'outils favorisant l'évolution et l'intégration de leurs personnels dans le cadre de la recherche de la performance globale.
- 4) **développer le conseil et, parallèlement, l'ingénierie de formation** (aide à la définition des plans de formation, bonne pratique de l'alternance...), les entreprises ayant des difficultés à faire émerger et à structurer des besoins de formation. Se rapprocher des entreprises, les aider à mieux évaluer leurs besoins et proposer une offre de formation adaptée constitue pour les organismes de formation et les acteurs régionaux de la branche un challenge à relever.
- 5) **Mettre l'accent sur la formation des salariés faiblement qualifiés.** Les statistiques de la formation relatives à l'accès à la formation des ouvriers non qualifiés montrent que les entreprises n'ont guère préparé ces salariés aux mutations en cours et à venir. Avec la mise en place des formations obligatoires des conducteurs routiers, considérés comme des ouvriers qualifiés, l'écart entre les deux catégories risque de s'accroître. Or, les salariés les moins qualifiés sont les plus vulnérables en cas de difficultés d'emploi. En outre, dans les secteurs où les difficultés actuelles de recrutement risquent de s'amplifier dans l'avenir, les années qui viennent vont permettre d'ouvrir une perspective d'évolution professionnelle jamais connue auparavant, sous réserve que les titulaires des emplois de base aient la possibilité d'évoluer.
- 6) **Encourager la Validation des Acquis de l'Expérience qui offre à cet égard une voie intéressante d'évolution pour ceux d'entre eux dont les compétences sont peu ou mal reconnues**

Un tel système permet de consolider la confiance des salariés dans leurs aptitudes à évoluer mais aussi à mieux évaluer leurs propres compétences et donc à être plus vigilants sur la reconnaissance de celles-ci en terme d'évolution professionnelle et de rémunération..

Encore faut-il prendre en considération le fait que « le retour à l'école » est un obstacle pour envoyer les salariés ayant un bagage scolaire faible en formation..

D'où l'importance des moniteurs/tuteurs dans les entreprises et l'accent mis sur la mise à niveau de ces salariés.

Les organismes de formation devront s'adapter afin de proposer notamment des parcours individualisés et des formations modulaires. Le développement de l'usage des NTIC qui permettent de former les personnes à distance afin d'acquérir le complément de formation nécessaire pour passer les unités manquantes doit être encouragé.

Ces outils ne peuvent toutefois se substituer entièrement à la formation plus traditionnelle.

Par ailleurs, il importe de veiller à ce le coût d'utilisation des moyens les plus lourds (simulateurs notamment) ne puisse devenir un obstacle au développement de la formation.

Objectifs en direction des petites entreprises :

L'un des enjeux est dans le cadre de la modernisation des secteurs les plus atomisés de favoriser le développement de la **formation** dans les petites et moyennes entreprises(élément de l'attractivité de l'entreprise et du secteur).

Il est à cet effet proposé:

- 7) **D'améliorer l'accès aux différentes aides existantes**, la plupart des petites et moyennes entreprises auxquelles ces aides s'adressent en méconnaissant souvent l'existence ou étant réticentes à en demander le bénéfice du fait de la relative complexité du dossier à déposer.
Notamment, utiliser davantage **l'aide au remplacement** des salariés en formation, le principal obstacle au développement de la FC invoqué par les entreprises étant d'abord le problème du remplacement des personnes en formation).
- 8) De **mutualiser les moyens** (au-delà de la mutualisation financière, mutualiser les projets –développer des réseaux d'appui/conseil, le portage de projets etc...)
- 9) De développer notamment les **stratégies de formation interentreprises** en favorisant la mise en place de réseaux de regroupement de petites entreprises. Ces groupements leur permettent de mettre en commun dans un cadre de proximité leurs ressources et de partager les coûts de formation.
- 10) **D'ouvrir un droit au conseil court** pour les TTE-PME, permettant d'aider à organiser des plans d'actions à différentes échéances, intégrant la dimension prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de méthodes adaptées à leur gestion du temps ,
- 11) **De faire évoluer l'offre de formation** en intégrant des actions non imputables actuellement dans le budget de formation (actions d'information, accompagnement au travail, conduite de projet ...), et en s'efforçant de favoriser la proximité entre formateur et formé ainsi que le développement des NTIC.
- 12) **D'évaluer** globalement les résultats de l'offre de formation, non plus seulement en heures-stagiaires mais en atteinte **d'objectifs préalablement définis**
Il importe que chaque entreprise définisse des objectifs précis permettant de structurer et de décliner son plan de formation. La réalisation d'objectifs tels que l'accroissement des compétences des salariés, l'élargissement et l'enrichissement de leurs tâches, est de

nature à mieux fidéliser le personnel ainsi qu'à améliorer l'image de l'entreprise et son attractivité.

13) De mieux évaluer les retombées positives d'une politique de formation.

Investissement immatériel, l'évaluation de la formation ne se réduit pas en effet uniquement à des aspects quantifiables à court terme.

Néanmoins, des indicateurs tels que l'évolution de la sinistralité, des infractions, de la consommation de carburant ... permettent une telle évaluation .

D'autres indicateurs, tels que l'évolution de l'absentéisme, du turnover..., permettent d'apprécier sur le plus long terme les effets positifs d'une politique de formation intégrée.

En ce qui concerne plus particulièrement le transport routier, le groupe propose également:

14) D'améliorer la lisibilité de l'action des acteurs institutionnels. La complexité et la multiplicité des acteurs concernés plaident pour une clarification des compétences et des rôles respectifs de chacun d'eux.

15) De mettre en place des partenariats public-privé au niveau territorial le plus pertinent (région, département, bassin d'emplois...) permettant d'associer entreprises et partenaires sociaux, organismes de formation, service public de l'emploi, conseils régionaux compétents en matière de formation professionnelle.... L'éducation nationale doit être aussi informée des actions des principaux organismes de formation du secteur afin d'adapter ses propres actions.

16) D'améliorer l'attractivité des professions concernées à travers notamment la formation. Les difficultés dues à l'attractivité d'autres secteurs d'activité dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés (par exemple, les mécaniciens formés en alternance dans la branche et qui sont embauchés à l'issue de leur formation par des entreprises d'autres secteurs (commerce et réparation automobile, industries mécaniques)) doivent inciter à mettre l'accent sur la formation professionnelle et les possibilités d'évolution qu'elle favorise .

17) D'élargir la formation obligatoire à d'autres catégories de conducteurs « professionnels ». Les incidences positives de la FIMO et de la FCOS en matière de diminution des accidents et de la sinistralité militent pour la mise en place, selon des modalités appropriées, à définir de manière concertée, de formations à la sécurité au bénéfice des conducteurs professionnels non encore assujettis actuellement¹ ainsi qu'en faveur des salariés de tous secteurs appelés à utiliser un véhicule dans le cadre de déplacements professionnels, conformément à l'une des préconisations du rapport ministériel sur les accidents routiers du travail de juillet 2002.

¹ La loi no 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier a prévu la généralisation des formations obligatoires à l'ensemble des conducteurs routiers professionnels. Un décret dit « décret balai » permettant cette généralisation aux conducteurs routiers du compte propre ne relevant pas de l'un des 24 accords de branche conclus pour la mise en œuvre de ces formations est sur le point d'être publié après large concertation.

Membres du groupe de travail animé par M. R. Blatter, CNT

| | |
|----------------------------------------|------------------------------------------|
| <i>Monsieur LASSERE</i> | <i>AFT-IFTIM</i> |
| <i>Monsieur MARCET</i> | <i>Promotrans</i> |
| <i>Monsieur RICHE</i> | <i>APTH</i> |
| <i>Monsieur DUTILLEUL</i> | <i>AFPA</i> |
| <i>Monsieur HENRY, Monsieur GOALEN</i> | <i>FNTV</i> |
| <i>Monsieur PASQUALINI</i> | <i>UNOSTRA</i> |
| <i>Monsieur VIGUIE</i> | <i>Chambre Syndicale du Déménagement</i> |
| <i>Monsieur LE MOINE</i> | <i>Comité des Armateurs Fluviaux</i> |
| <i>Monsieur JUERY</i> | <i>Union des Transports Publics</i> |
| <i>Madame MARCHAL</i> | <i>UNAF</i> |
| <i>Monsieur MEYNIER</i> | <i>ANPE</i> |
| <i>Madame LE BOYDRE</i> | <i>RATP</i> |

| | |
|--------------------------------------------|--------------------------------|
| <i>Madame PINQUIE</i> | <i>CFE-CGC</i> |
| <i>Monsieur NOSZKOWICZ</i> | <i>FGTE-CFDT</i> |
| <i>Monsieur PROVENSAL</i> | <i>UNSA-Fed. des Cheminots</i> |
| <i>Monsieur PEINAUD</i> | <i>UNSA-Transports</i> |
| <i>Monsieur LA ROLLA, Monsieur SALOMON</i> | <i>FGAAC</i> |
| <i>Monsieur SUCHET</i> | <i>SNPL</i> |
| <i>Monsieur RAINE</i> | <i>SNPNC</i> |
| <i>Monsieur PERRET, Madame QUERE</i> | <i>DTT-STAS</i> |
| <i>Madame Carmine, Madame Gripois</i> | |

Ont également participé :

| | |
|-------------------------------------------|----------------------------|
| <i>Madame Di COSTANTZO</i> | <i>FNTR</i> |
| <i>Madame BARUET, Monsieur GADENNE</i> | <i>VNF</i> |
| <i>Madame RAKOTOMANANA</i> | <i>Promotrans</i> |
| <i>Madame DEJARDIN-LALOY</i> | <i>RATP</i> |
| <i>Monsieur JENSEN</i> | <i>SNCF</i> |
| <i>Madame JOSENHANS, Monsieur GREUGNY</i> | <i>AFPA</i> |
| <i>Monsieur AUDOIN</i> | <i>CGT- Fed. Cheminots</i> |

Intervenants :

Séance sur l'organisation et le financement de la formation continue :

| | |
|-------------------------|------------------------|
| <i>Monsieur ANCELIN</i> | <i>OPCA Transports</i> |
| <i>Monsieur PINE</i> | <i>OPCIB- Adagio</i> |
| <i>Monsieur MARCET</i> | <i>PROMOTRANS</i> |

Séance sur la validation des acquis de l'expérience :

| | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| <i>Madame SERFATY</i> | <i>DGEFP</i> |
| <i>Madame ANDRIEU, Monsieur DAUDON</i> | <i>Air France</i> |
| <i>Madame SEGUIN</i> | <i>SNCF</i> |
| <i>Madame QUAINON</i> | <i>CONNEX</i> |
| <i>Monsieur VERCROYSSSE</i> | <i>Société des Transports de Chambéry</i> |

Séance sur les nouvelles technologies :

Monsieur LASSERE
Monsieur RICHE

AFT-IFTIM
APTH

Séances consacrée à la formation professionnelle continue dans les différents modes de transport

- *transport routier :*

Madame VAUCLARE
Madame PUPIE
Madame EMIR
Monsieur AVERNA
Monsieur ROUFFET

Cabinet ITHAQUE
Transports Péjy
Société Valiance
DA Consulting
Darfeuille Services

- *transport aérien :*

Madame NEVOUX
Monsieur SUCHET

Féd. Nat. de l'Aviation Marchande
Syndicat National des Pilotes de Ligne

- *transport maritime :*

Monsieur CONSTANS, Monsieur LAURENT

Direction des Gens de Mer

- *transport fluvial:*

Monsieur LE MOINE

Comité des Armateurs Fluviaux

- *SNCF :*

Monsieur MICHAUD

DRH SNCF

- *RATP :*

Madame LE BOYDRE

Dép. Gestion et innovations Sociales