



Numéro spécial

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3-19	Compte-rendu du colloque sur la réforme de la formation professionnelle continue du 19 septembre 2014
P. 20	1 ^{ère} Rencontre du Service Public de l'emploi et des entreprises : « Bonnes pratiques pour l'emploi des seniors »

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

6,5 ANS

SELON UNE ETUDE FRANCO-BRITANNIQUE PUBLIEE DANS LA REVUE MEDICALE OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE, MARDI 4 NOVEMBRE, *LE TRAVAIL DE NUIT OU EN HORAIRE DECALE PENDANT UNE LONGUE PERIODE NUIT A LA SANTE ET POURRAIT SE TRADUIRE PAR UN VIEILLISSEMENT COGNITIF (DECLIN DES CAPACITES TELLES QUE LA MEMOIRE, L'ATTENTION, LA VITESSE DE REACTION) DE 6,5 ANS.*

SOURCE : [LE MONDE](#) , 4 novembre 2014

COLLOQUE DU 19 SEPTEMBRE 2014
« LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE »

Compte-rendu réalisé par M. Kochersperger, C. Violant, M. Wiss (étudiants en Master II droit social), H. EL FATTAH (juriste en droit social). Ce compte-rendu a été revu et corrigé par Mme FORTÉ et M. STRASSER

En collaboration avec la DIRECCTE ALSACE, l'Institut du travail de Strasbourg a organisé, le 19 septembre 2014, un colloque sur la réforme de la formation professionnelle continue (FPC). Il a été animé par M. Philippe JAUMEAU, consultant RH emploi-formation, qui accompagne les entreprises et les salariés sur l'aspect stratégique et opérationnel de cette réforme.

Trois thèmes ont été abordés:

- ❖ Le compte personnel de formation
- ❖ Le financement de la formation personnelle par l'entreprise
- ❖ La professionnalisation et la question de la montée en qualification et en compétences

Introduction par M. Pierre STRASSER

M. Pierre STRASSER, juriste, a enseigné le droit du travail à l'Université de Strasbourg.

On parle aujourd'hui d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle. La précédente date de 2009. Il y a une accélération du rythme des « grandes réformes » (1971, 1991, 2004, 2009)

❖ **La genèse de la réforme :**

- **Des « appels » à la réforme dans un certain nombre de rapports.....**

Cette réforme a été précédée par une avalanche d'études et de rapports dans les années 2011-2012 D'après ces rapports, il fallait:

- tenir compte des changements intervenus, sous l'effet de la crise, en matière d'emploi, de travail et de chômage ;
 - renforcer la formation professionnelle comme levier de compétitivité des entreprises ;
 - réduire les inégalités ;
 - faciliter l'accès à la formation à ceux qui en ont le plus besoin ;
 - optimiser le financement et mieux cibler la dépense pour la formation professionnelle et l'apprentissage.
- **.....mais une réforme non souhaitée lors de la « grande conférence sociale » et non prévue dans la « feuille de route » de juillet 2012**

- **La feuille de route prévoyait cependant** de lancer une étude sur l'idée d'un compte individuel de formation et l'ouverture de négociations pour améliorer la sécurisation de l'emploi qui aboutiront à l'ANI du 11 janvier 2013

Des innovations sont apparues en 2013 qui n'étaient pas incluses dans un texte sur la formation professionnelle, mais dans des textes centrés sur l'emploi comme l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, et la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Ce sont ces derniers textes qui instituent le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle.

- ✚ La réforme de 2014, née dans un contexte centré sur l'emploi, va faire le lien nécessaire entre la réflexion sur l'emploi et celle sur la formation.

Concernant la réforme elle-même, la « *feuille de route* » issue de la Conférence sociale de 2013 demande une négociation rapide sur la formation professionnelle pour permettre le dépôt d'un projet de loi avant la fin de 2013. Le document d'orientation transmis par le gouvernement aux partenaires sociaux s'intitule : « la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises »

- ✚ A partir de là, une négociation difficile s'est engagée. Mais certains partenaires sociaux n'avaient pas du tout souhaité une telle réforme, qui au final leur a été imposée. La négociation a finalement abouti à **l'ANI relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013**.
- ✚ A la suite de l'ANI, l'examen de la loi au parlement a été particulièrement rapide, par une procédure accélérée puisqu'il n'y a eu qu'une seule lecture. Une « **loi TGV** », selon les propres termes de M. Michel SAPIN, alors ministre du travail. Ainsi, **la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** est publiée **le 5 mars 2014**. Les dispositions essentielles de la loi entreront en vigueur **le 1^{er} janvier 2015**. Cependant, des dispositions de cette loi sont d'ores et déjà applicables **depuis le 7 mars 2014**.
- ✚ *Précisions sur l'ANI du 14 DECEMBRE 2013* : c'est la première fois dans l'histoire de la formation professionnelle qu'un ANI n'a pas été signé par tous les partenaires sociaux. En effet, la **CGPME** (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) et la **CGT** (Confédération générale du travail) n'ont pas signé. **Mais l'accord est valablement conclu**, selon les règles du *principe majoritaire* applicables désormais en matière de négociation collective.

✚ **Les objectifs de la réforme énoncés par l'ANI :**

- Développer les compétences et qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises
- Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés

✚ **La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**

- **La loi aborde d'autres thèmes que celui de la formation professionnelle :**
 - **Au titre de la démocratie sociale**, elle évoque la représentativité des organisations patronales, celle des organisations syndicales de salariés, la transparence des comptes des comités d'entreprise et le financement des organisations patronales et des

organisations syndicales de salariés. En ce qui concerne ce dernier point, il est à noter que ce financement sort complètement du champ de la formation professionnelle.

- **Au titre de l'emploi**, sont prévues des dispositions pour l'amélioration de dispositifs de la politique de l'emploi

- **En matière de formation professionnelle**

Ce texte complète la réforme entamée l'année précédente en matière d'apprentissage. La loi réforme en profondeur des aspects importants de la FPC. Il est à noter, cependant, que cette réforme de la FPC ne concerne ni les fonctionnaires, ni les agents publics et pas davantage les travailleurs indépendants.

❖ **Objectifs de la loi (selon l'exposé des motifs du projet de loi) :**

- « Faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises ».
- « La formation professionnelle, refondée autour d'une innovation majeure..... la mise en place du compte personnel de formation..... **et se donnant enfin les moyens de former plus ceux qui en ont le plus besoin**, les travailleurs moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, les salariés des secteurs et des entreprises fragilisés par les mutations économiques ».

Question : le législateur se donne-t-il les moyens d'atteindre ces objectifs ?

❖ **Les grandes lignes de la réforme :**

- **La personne et la formation :**

- ✓ La « personne » englobe les salariés et les demandeurs d'emploi.
- ✓ Le compte personnel de formation est le point phare de la réforme. On parle de « nouveau paradigme ». Selon M. STRASSER c'est surtout un grand pari. Ce compte personnel de formation n'a de chance d'exister que si les deux autres créations de ce texte - l'entretien professionnel et surtout le conseil en évolution professionnelle - fonctionnent efficacement.
- ✓ Concernant le CIF, il a été convenu dans l'ANI de le doter de plus de moyens, mais cela ne s'est pas traduit dans le texte de la loi.
- ✓ Un accompagnement est prévu en faveur des personnes qui entrent dans un dispositif de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- ✓ Est abordée la question de l'action de formation en élargissant la notion (ex. la formation à distance, abordée jusque-là dans une circulaire) en mettant l'accent sur la qualité des formations et en faisant progresser la reconnaissance de la formation suivie par le salarié.

- **Les entreprises et la formation :**

- ✓ Une réforme du financement est réalisée, ce que M. STRASSER considère aussi comme un « très grand pari ».
- ✓ Le dialogue social dans l'entreprise est amélioré : notamment pour l'examen du plan de formation par le CE et pour la négociation collective en faisant la liaison entre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation.
- ✓ La question de la professionnalisation (période, contrat) est également abordée.

- **Les organismes de financement :**

- ✓ Le bouleversement du financement par les entreprises est accompagné de modifications touchant les organismes et les circuits de financement.
- ✓ Les compétences des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) évoluent.

- **La gouvernance et la régionalisation de la formation professionnelle :**

- ✓ Pour rapprocher les problématiques de la formation et celle de l'emploi et dans un souci de simplification et d'efficacité, la loi instaure des fusions d'instances et modifie la gouvernance multipartite et la gouvernance paritaire.
- ✓ Les régions se voient transférer des compétences supplémentaires, ce qui constitue un achèvement de décentralisation en la matière.

PREMIERE TABLE RONDE :

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET SES ENJEUX

Intervenants : M. Pierre STRASSER (juriste) ; M. Éric BERTHOLD (syndicaliste CGT, appartenant à l'entreprise Bugatti du groupe SAFRAN) ; M. Emmanuel AUNEAU (DRH à la CTS)

Éléments de cadrage : M. STRASSER

Pendant longtemps, les droits en matière de formation étaient liés au contrat de travail du salarié. Ainsi, quand celui-ci était licencié, démissionnait ou changeait d'employeur, ses droits n'étaient que faiblement transférables ou portables. L'une des « révolutions » des textes de 2013 et de 2014 est de dire que **désormais ils sont attachés à la personne et non plus au contrat**. C'est une évolution fondamentale sur cette question.

Avant que la réforme ne s'applique, le salarié pouvait décider de se former de deux façons :

- Par le **DIF** (Droit Individuel à la Formation).
- Par le **CIF** (Congé Individuel de Formation).

A l'avenir :

- Toute personne aura un compte personnel de formation.
- Toute personne (sans limitation) pourra bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.
- Et tout salarié bénéficiera d'un entretien professionnel bisannuel (en vigueur depuis le 7 mars 2014).

Le salarié pourra donc accéder à la formation à son initiative, soit par le CPF (le DIF disparaît), soit par le CIF.

Le CPF :

C'est par l'ANI du 11 janvier 2013 et par la loi du 14 juin 2013 que le **CPF** a été institué et la loi du 5 mars 2014 en assure la mise en œuvre (entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015).

❖ **Les idées directrices**

- Les droits à la formation **sont attachés à la personne** (et non au contrat de travail) : **les droits acquis suivent la personne en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi**. C'est une véritable **portabilité** qui est ainsi instituée.
- L'utilisation des droits relève en général de la seule décision du salarié, dès lors qu'il utilise son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.
- Mais la mobilisation du CPF est destinée à permettre de suivre des **formations « éligibles »**, c'est-à-dire qualifiantes ou permettant d'acquérir le socle commun de compétences.

❖ **Les bénéficiaires du CPF:**

Toute personne d'au moins 16 ans (parfois 15 ans dans certains cas particuliers) occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi, jusqu'à son admission à faire valoir ses droits à la retraite.

❖ **La comptabilisation des heures :**

Comment le CPF est-il alimenté ?

- ✓ Le CPF est alimenté en heures à la fin de chaque année (uniquement pour les salariés et non pour les demandeurs d'emploi).
A partir de la fin 2015, 24 heures seront mises sur le compte tous les ans pendant 5 ans jusqu'à un plafond de 120h, puis on passe à 12h jusqu'à un plafond de 150h (le DIF était alimenté à raison de 20 heures par an, jusqu'à un plafond de 120h).

Quelques interrogations : certains s'interrogent sur la pertinence de mettre tous les salariés sur un pied d'égalité en termes d'acquisition d'heures de formation tant les besoins que les coûts de formation sont différents (entre par exemple un ouvrier faiblement qualifié et un cadre supérieur surqualifié). Par ailleurs, est-ce que 150 heures seront suffisantes pour suivre une formation qualifiante ? Enfin, à supposer que les salariés recourent massivement au CPF, se pose la question du financement de ce dispositif, comment va-t-on le financer ?

- ✓ Le sort des heures de DIF : un dispositif compliqué est prévu (les entreprises doivent attester pour la dernière fois, dans le cadre de l'obligation d'information annuelle au titre du DIF, des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 par tous leurs salariés. Ces heures sont utilisables dans le cadre du CPF pendant 6 ans, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 30 décembre 2020).
- ✓ La loi prévoit des possibilités d'abondements du CPF, notamment au terme d'une négociation collective dans l'entreprise ou la branche.

Qui tient ce compte ?

- ✓ La Caisse des dépôts et consignations assurera une tenue informatisée des comptes : 20 à 25 millions de comptes sont prévus.
- ✓ Les salariés ou les demandeurs d'emploi pourront accéder à ce compte afin de connaître le solde de leur compte, et les formations éligibles. Ils pourront aussi demander un « passeport d'orientation, de formation et de compétences ».

❖ **La mobilisation par le salarié du CPF :**

- ✓ Le salarié décidera seul si la formation est suivie en dehors du temps de travail.
- ✓ Le salarié devra demander (sauf exceptions) l'accord de l'employeur sur le calendrier et le contenu de la formation si elle est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.
- ✓ Le refus de mobiliser le CPF **ne constitue pas une faute** de sa part.
- ✓ Les frais de formation (correspondant aux heures figurant au CPF) sont pris en charge par l'OPCA à la demande de l'employeur
L'employeur prend à sa charge les frais de formation lorsqu'un accord collectif a prévu que le financement du CPF (0,2% de la masse salariale brute) se ferait directement par l'entreprise (et non via l'OPCA).

❖ **Les outils d'appui indispensable au CPF:**

- ✓ Entretien professionnel.
- ✓ Conseil en évolution professionnelle.

Intervention de M. BERTHOLD :

M. BERTHOLD a été interpellé dans un premier temps en sa qualité de militant syndical sur les raisons pour lesquelles la CGT n'a pas signé l'ANI sur la formation professionnelle.

- Il a expliqué que :
 - ✓ Les moyens ne sont pas à la hauteur des ambitions de la réforme
 - ✓ Il faudra former davantage les demandeurs d'emploi.
 - ✓ Une partie du financement est imputé sur les fonds de formation des demandeurs d'emploi ce qui pose problème.
- Par ailleurs, en tant que salarié d'une entreprise ayant une politique volontariste en matière de formation, M. BERTHOLD a indiqué qu'un accord sur la formation professionnelle a été signé au niveau du groupe. Il a souligné que des actions d'information sur les nouveaux dispositifs, issus de la réforme, seront organisées à destination des services RH de l'entreprise et des représentants des salariés.
- S'agissant plus spécifiquement du CPF, le dispositif est intégré dans la réflexion et par la direction et par les représentants des salariés, indique M. BERTHOLD. Laquelle réflexion s'inscrit dans une logique de progression de carrière par le développement continue des qualifications du salarié, par l'organisation d'un vrai parcours de formation et par la mise en place d'un véritable contrat entre le salarié candidat à la formation et l'entreprise pour prévoir l'après-formation, notamment la rémunération. Il s'agit de faire de la formation un ascenseur social dans l'entreprise.

Intervention de M. AUNEAU :

Comment la CTS intègre-t-elle les nouveaux dispositifs ?

- M. AUNEAU met en garde, d'emblée, contre le piège dans lequel certains pourraient tomber en considérant que le CPF, conçu de façon mutualisée, est un dispositif qui doit vivre sa vie tout seul sans les entreprises.
- A la CTS, la démarche de la direction consiste, au contraire, à trouver, à travers le CPF, les moyens permettant une articulation entre les parcours individuels et professionnels.
- Cependant, tout en rappelant que l'effort de formation consenti par la CTS est équivalent à 4% de la masse salariale, ce qui représente 2 millions d'euros par an et 35 000 heures de formation, M. AUNEAU s'est montré peu rassuré quant à la mutualisation et aux financements prévus par la réforme. Il s'est interrogé, à cet égard, sur la capacité des entreprises à proposer des formations.
- La CTS développait, grâce au DIF, des modules dédiés à la découverte des métiers de l'entreprise (conduite de tramway, métiers d'exploitation ...). Que vont devenir ces modules suite à la réforme ? s'interroge M. AUNEAU, car ces modules étaient appréciés, par les salariés. Il est fortement souhaité qu'avec le CPF cette pratique perdure.

Une négociation sur le CPF est-elle envisagée à la CTS ?

- M. AUNEAU estime qu'il est encore trop tôt pour engager une négociation. Néanmoins, étant donné que la réforme est pensée au niveau national, la négociation présenterait l'intérêt de décliner et appliquer les nouveaux dispositifs dans les entreprises et les adapter à leurs contraintes, ainsi qu'à

celles des salariés. Il reste, toutefois, sceptique quant à la pertinence d'imposer des formations qualifiantes dans le cadre du CPF, car cela limiterait, de son point de vue, la marge de manœuvre de l'entreprise.

Échanges avec les participants

Question : quelle articulation entre le bilan de compétences et le CPF ?

Réponse : les acteurs sociaux n'ont jamais été très satisfaits de la réalité du bilan de compétences, centré sur la personne et pas assez professionnel. Avant la réforme, il pouvait notamment être financé grâce au DIF. Après la réforme, cette possibilité n'existera plus, et il ne pourra pas être financé sur les heures de CPF, mobilisables exclusivement pour des formations éligibles.

Question : le CPF ouvrira-t-il plus de perspectives ?

Réponse : le CPF peut être considéré avec quelques nuances comme un véritable droit opposable. Néanmoins, il est de la responsabilité de chacun (salariés, employeurs, organisations patronales et syndicales, pouvoirs publics, OPCA ...) de se mobiliser et de se donner les moyens de réussir le pari du CPF qui est de faire de la formation continue un levier d'employabilité, d'évolution et de promotion professionnelles. Ce qui, au regard de l'échec du DIF, nécessitera un changement culturel profond.

Question : comment le CPF peut-il s'appliquer dans une entreprise comme France Telecom Orange avec un statut du personnel hybride (fonctionnaires et agents contractuels) ?

Réponse : les fonctionnaires ne sont pas concernés par le CPF.

DEUXIEME TABLE RONDE :

LA REFORME DU FINANCEMENT DE LA FPC, ENJEUX ET CONSEQUENCES DES NOUVELLES REGLES

Intervenants : *M. Pierre STRASSER (juriste) ; MME Stéphanie BALLIAS (MEDEF) ; M. Dominique SCHOTT (FO); M. PHILIPPE LLERENA, chef d'entreprise de 220 personnes (CGPME)*

Éléments de cadrage : M. STRASSER

- S'agissant du financement, il y a deux niveaux étroitement liés : l'entreprise d'un côté, les OPCA et le FPSPP de l'autre. Par manque de temps, le propos se focalise ici sur l'entreprise.
- La réforme du financement de la formation professionnelle continue conduit à une **modification profonde du régime des contributions** que les employeurs doivent verser aux OPCA.
- Cette réforme des versements était nécessaire, au dire des instigateurs de la réforme, en raison de la complexité excessive du système actuel pour les entreprises et parce que dans certaines entreprises, cela a été montré par plusieurs études, s'est développée une approche purement administrative et comptable du plan de formation.
- On constate aussi que la réalité des dépenses des entreprises pour la formation professionnelle se situe bien au-delà des exigences légales. D'où la volonté de simplifier les dispositifs de financement.

Les simplifications pour les entreprises sont les suivantes :

- Une **contribution unique** (contre 2 voire 3 contributions avec le système précédent)
- Un **versement à un seul OPCA** (contre 2 voire 3)
- **Deux taux seulement** (contre 3 taux auparavant) : 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés ; 1% pour les entreprises d'au moins 10 salariés (ou 0,80% si l'entreprise finance directement le CPF).
- **Disparition du seuil de 10 à moins de 20 salariés**
- **Disparition des dépenses libératoires** pour la contribution au titre du plan de formation

La 1ère contribution unique est **due avant le 1er mars 2016**. C'est la masse salariale de 2015 qui sera prise comme référence

La complexité du dispositif de financement est transférée pour l'essentiel aux OPCA.

Quel impact sur la formation dans les entreprises ?

- ⇒ Une **diminution de l'obligation de financement** pour les employeurs
- ⇒ Les entreprises d'au moins 300 salariés n'ont plus d'obligation légale de financement du plan de formation, entendue au sens strict

Aux dires de certains, l'effort des employeurs pour la formation risque de diminuer ; pour d'autres, il n'en sera rien, car cet effort a toujours été globalement supérieur à l'exigence légale.

Pour beaucoup, l'approche de la formation va se trouver modifiée : d'une approche comptable, on irait **vers une approche dynamique et stratégique** en considérant **la formation comme un investissement**.

Il a beaucoup été dit et écrit que l'obligation de financer a été remplacée par une obligation de former, une obligation de faire, voire une obligation de résultat.

Ce propos est excessif car il ne tient pas compte du fait que sur le plan juridique il existait déjà des obligations de former à la charge de l'employeur, notamment parce qu'il doit veiller au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi en particulier au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En revanche, il est vrai que jusqu'à présent cette obligation n'a pas été d'une effectivité et encore moins d'une efficacité avérées. De ce point de vue, l'intérêt de la réforme serait peut-être de mettre plus en évidence cette obligation. Néanmoins, la difficulté restera de la faire respecter. A l'heure actuelle c'est par le biais du contentieux, généralement après une procédure de licenciement, que le non-respect de cette obligation de formation est sanctionné par les juges au moyen d'indemnités accordées aux salariés.

Intervention de Mme BALLIAS :

Mme BALLIAS est interrogée sur le point de vue exprimé par une partie du patronat consistant à considérer que les entreprises faisant plus et mieux que ce qui est exigé par la loi, l'obligation fiscale de financement de la formation professionnelle n'aurait pas de raison d'être.

- Mme BALLIAS tient d'abord à rappeler que l'entreprise est là pour accompagner ses collaborateurs qui doivent pouvoir s'épanouir dans leur travail, notamment par une politique volontariste en matière de formation professionnelle.
- Elle cite quelques chiffres (2010) : les entreprises de 10 à 19 salariés dépensent en moyenne, dans le cadre du plan de formation, 1,26% de leur masse salariale ; les entreprises de 20 à 50, 1,18% ; les entreprises de plus de 500, 2,5% à 3%. Dans l'ensemble, bien qu'il s'agisse pour l'essentiel de formations réglementaires (formation à la sécurité notamment), la moyenne est de 2,06% de dépenses, toutes entreprises confondues, c'est-à-dire bien plus que les exigences légales. D'où la revendication du MEDEF de mettre fin à l'obligation fiscale de financer pour passer à une obligation de former, comme l'entreprise l'entend.
- Mme BALLIAS établit un parallèle avec l'Allemagne et les pays scandinaves où il n'existe pas d'obligation de formation mais où les salariés bénéficient pourtant d'un vrai parcours de

formation. Preuve en est que la formation plus qu'une obligation légale doit être une pratique faisant partie intégrante de la culture de l'entreprise.

Intervention de M. LLERENA (CGPME) :

M. LLERENA est interrogé en sa qualité de chef d'entreprise et de Président de la CGPME du Bas-Rhin, sur sa vision des changements introduits par la réforme de la formation professionnelle continue, notamment sur le plan du financement avec la réduction des taux qui risque d'affecter la mutualisation au sein des OPCA.

- La CGPME n'a pas signé l'ANI sur la formation professionnelle. Bien qu'il accueille favorablement le compte personnel de formation, M. LLERENA souligne que le taux de la contribution au titre du plan de formation passe de 0,9 à 0,2% dans les entreprises de 10 à 49 salariés. C'est là une des raisons pour lesquelles la CGPME n'a pas signé l'accord « Le signal donné est que le plan de formation devient une charge compressive ». Il fait le constat que « globalement, le budget baisse et les fléchages augmentent ».
- D'après M. LLERENA, la réforme de la formation professionnelle ne tient pas suffisamment compte des difficultés des petites et moyennes entreprises, notamment celles de se projeter sur le moyen et le long terme, ce qui risque de mettre à mal, par conséquent, la capacité des salariés à se projeter à leur tour.
- Selon lui, la modification du financement de la formation professionnelle risque de conduire à des difficultés en termes d'orientation des fonds. Il s'interroge sur la pertinence des arbitrages faits entre ce qui doit aller aux demandeurs d'emploi pour acquérir les bases et se former et les besoins des entreprises en matière de formations et de qualifications pointues.
- Par ailleurs, M. LLERENA attire l'attention sur la disparition de la notion d'imputabilité (le contrôle par l'administration de l'imputabilité des actions de formation sur la contribution obligatoire est supprimé par la loi) et le danger que cela peut représenter en termes de perte de norme de ce qui relève de la formation. Dans le même temps, il se réjouit du fait que l'on va enfin pouvoir sortir des canaux traditionnels et classiques de la formation et reconnaître des modes de transmission des savoirs et des connaissances plus créatifs.

Intervention de M. SCHOTT, (FO) :

M. SCHOTT s'étonne du fait que l'on parle de mécanique et que l'on occulte l'essentiel. Pour lui, considérer qu'il n'y a plus d'obligation légale de financer c'est aller un peu vite en besogne. Certes, il n'y a plus d'obligation de dépenser pour les entreprises d'au moins 300 salariés, mais l'employeur qui manquerait à son obligation de former s'expose à des sanctions. Il y aurait pour les réfractaires « la voiture-balai » qui passerait au bout de 2 ans.

Une des avancées de la réforme, selon M. SCHOTT, est qu'il y aura désormais plus de mutualisation. Il met, néanmoins, en garde les entreprises contre toute inertie en matière de formation de leurs salariés du fait du champ libre qui leur est laissé par le législateur.

Précisions de M. STRASSER :

M. STRASSER rappelle qu'à côté de la contribution légale obligatoire, il existe des contributions supplémentaires, prévues dans des clauses conventionnelles, qui représentent une part importante de l'effort des entreprises en matière de formation. Il sera intéressant de voir comment cela va évoluer suite à la réforme.

Par ailleurs, il exprime des doutes sur la capacité de la nouvelle législation à changer les mentalités en matière de formation professionnelle.

Échanges avec les participants

Question : qu'est-ce qui a présidé à l'établissement du seuil de 300 salariés, est-ce que c'est l'idée que l'existence d'un dialogue social dans les entreprises et les branches permettrait de suppléer à l'absence d'obligation ? A ce moment-là quelles garanties a-t-on que ça marche?

Par ailleurs, quelles garanties a-t-on que les crédits au titre de la formation ne continueront pas à être affectés, comme c'est le cas dans certaines entreprises, à des formations (à la sécurité par exemple) qui sont de fait obligatoires et qui ne devraient pas émarginer sur les crédits formation au risque de dévoyer encore plus un système dont la gestion est assez compliquée ?

Réponse : la formation représente et représentera encore plus à l'avenir, pour les entreprises, un investissement crucial pour gagner en productivité et en compétitivité, il y a fort à parier que leurs efforts en la matière ne baisseront pas.

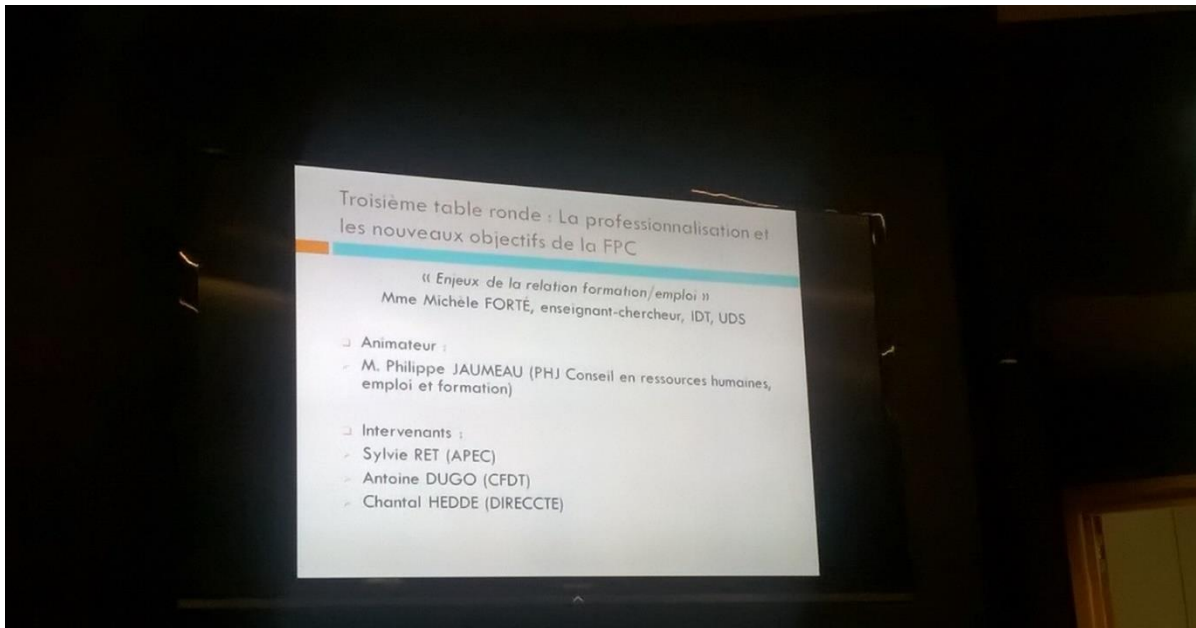
Question : dans le domaine de la restauration les jeunes rencontreraient beaucoup de difficultés pour accéder à la formation, quels pourraient être les moyens d'action facilitant cet accès ?

Réponse : dans la petite et moyenne entreprise, il est certain que l'ascenseur social fonctionne moins bien que dans les grandes structures. Ceci dit, le CPF pourrait introduire la notion de co-investissement en matière de formation et permettrait et au salarié et à l'employeur de se projeter.

Pause-café

**TROISIEME TABLE RONDE : LA PROFESSIONNALISATION ET
LES NOUVEAUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Intervenants : Mme Sylvie RET (APEC) ; M. Antoine DUGO (CFDT) ; Mme Michèle FORTE (enseignant-chercheur, directrice de l'Institut du travail, UDS)



Éléments de cadrage : Mme FORTE

❖ Développement des compétences et des qualifications

La question du développement des compétences, des qualifications et de la professionnalisation est une thématique importante dans la réforme de la formation professionnelle de 2013 (ANI) et 2014 (loi). Elle y est très visible. Cinq des sept titres de l'**Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013** y sont dédiés et dans les deux derniers titres (les titres VI et VII), bien que concernant le financement et la Gouvernance, elle y est également très présente.

C'est une idée ancienne et une thématique en quelque sorte consubstantielle au développement de la formation professionnelle continue, mais qui apparaît de façon de plus en plus marquée depuis une dizaine d'années. A la suite de la nouvelle loi, des évolutions se dessinent. Il est prévu des outils et des leviers pour, qui permettent de faire le point et préparer les choix

L'on a parlé de « pari » concernant les nouveaux dispositifs issus de la réforme, Mme FORTE attire l'attention sur le fait que la montée en qualifications et en compétences est aussi un défi important dans la mesure où les niveaux de qualification des salariés sont ce qu'ils sont aujourd'hui. De ce point de vue, il y a des transformations importantes à envisager. Mme FORTE précise que la réussite de ce pari sera conditionnée

par l'implication et l'engagement de différents acteurs, le financement de ces dispositifs et par l'accompagnement des salariés.

❖ Les raisons de la réforme

Parmi les raisons invoquées dans les différents textes ayant précédé la réforme pour ce qui concerne la thématique au centre du propos, sont les suivantes : faire face au changement dans le système productif, réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle, améliorer l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin et, renforcer la formation professionnelle comme levier de compétitivité des entreprises.

Pour Madame FORTÉ, le développement des compétences et des qualifications des salariés apparaît comme quelque chose de fondamental dans la réforme de 2013-2014. Cette évolution devrait en effet permettre à la fois de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, sécuriser leurs parcours professionnels et dynamiser la compétitivité des entreprises.

Elle ajoute que la création du CPF va dans ce sens, dans la mesure où il est mobilisable pour suivre des formations qualifiantes.

Une autre question abordée par la réforme concerne la reconnaissance des qualifications acquises par le salarié dans le cadre de la formation. Elle souligne qu'il existe un véritable enjeu à cet égard, puisque les formations professionnelles suivies par les salariés se traduisent rarement par un changement de fonction, de classification ou de rémunération.

L'autre idée qui apparaît dans la réforme est celle de développer et renforcer l'accompagnement à la fois des entreprises et des salariés sur le terrain de la formation professionnelle, à travers notamment le conseil en évolution professionnelle.

⇒ La place importante de ces thématiques dans la réforme de la FPC de 2013-2014 s'explique par **plusieurs constats** :

- La formation va aux personnes déjà formées : plus on est diplômé, plus on est formé, plus on accède facilement à la formation
- Il existe une augmentation du taux d'accès à la formation, mais dans le même temps la durée des actions de formation est de plus en plus courte
- Les formations sont dans l'ensemble peu qualifiantes (le taux d'accès aux formations diplômantes est de 3,5%)
- De moins en moins de formations se traduisent par des certifications.
- Parmi les personnes actives, on a 47% des personnes ayant une qualification supérieure au Baccalauréat et 53% en-dessous
- Une élévation du niveau de qualification fil des générations : chaque génération est plus formée que la précédente
- Des prévisions de fortes créations d'emploi dans les métiers les plus qualifiés
- Des risques de pénuries de main d'œuvre et de qualifications dans un certain nombre de métiers et de secteurs.

Des tendances lourdes :

- Une relation formation/emploi qui devient de plus en plus étroite
- Une tendance à l'individualisation du rapport à la formation

Sur l'idée ancienne de montée en qualifications et en compétences, il convient de noter que dans le préambule de **l'ANI et la loi de 2003-2004**, était pointé l'idée que les évolutions démographiques allaient se traduire par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences alors même que la mondialisation de l'économie, la nécessité d'une adaptation permanente des entreprises à leur environnement et l'accélération du progrès technique génèrent des besoins accrus en qualification. A travers cette réforme, l'objectif était de rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle, notamment grâce au DIF et aux entretiens professionnels.

En **2009**, la réforme s'est articulée autour de quelques éléments clés : mieux orienter les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin (salariés peu qualifiés, demandeurs d'emploi et salariés des TPE) ; sécurisation des parcours professionnels ; la formation professionnelle est un facteur clé de la compétitivité des entreprises.

En **2013-2014** on va plus loin dans cette perspective en disant que la formation professionnelle est un levier crucial du maintien et du retour à l'emploi.

Dans ce cadre, il est prévu une articulation formation professionnelle/GPEC et un appui obligatoire de la négociation sur les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, créés en 2003 ; le renforcement de l'accompagnement des salariés à travers le conseil en évolution professionnelle.

Dans un contexte marqué par l'individualisation du rapport à la formation, l'accompagnement renforcé des salariés dans leur évolution professionnelle apparaît être un élément indispensable.

Intervention de Mme RET

Madame RET indique que tout le monde a droit au conseil en évolution professionnelle ce qui représentera, à partir du 1^{er} janvier 2015, entre 20 et 25 millions de personnes. Elle précise que ce sont principalement cinq entités qui en seront chargées : Pôle Emploi, Cap Emploi, les missions locales, l'APEC et le Fongecif. Il appartiendra à chaque opérateur d'informer et orienter les salariés vers la structure qui est la plus adaptée. Il y aura peut-être d'autres opérateurs régionaux qui interviendraient.

Elle insiste sur le fait qu'on souhaite rendre les gens acteurs de leur évolution professionnelle et pour ce faire, il est indispensable d'avoir une bonne communication en amont pour les acteurs qui viendront en aide aux salariés. La nouveauté est qu'il faudra que le projet de formation soit ancré dans la réalité économique et la réalité du marché. Cela est acté dans le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle. A cet égard, il faudra une coordination plus grande entre les acteurs précités et les observatoires régionaux de l'emploi notamment.

Elle conclut en disant qu'il y a un véritable accompagnement à la mise en œuvre du projet de formation à mettre en pratique, y compris sur l'ingénierie financière, ce qui nécessitera, entre autres, une connaissance, par les acteurs, la plus poussée possible des listes de formations « éligibles » selon le statut de la personne et sa branche d'activité.

Intervention de M. DUGO

Le « *nouvel entretien professionnel* » : Réalité ou fiction ?

Selon M. DUGO, il faut réussir à entrer dans la dynamique actuelle de changement culturel. L'objectif est de faire en sorte que les salariés y croient. Et pour ce faire il faudra impérativement mettre en place les moyens financiers nécessaires car si les outils sont fiables, les salariés y croiront. Il faudra une mobilisation des acteurs régionaux et une redynamisation économique des territoires.

L'échec des dispositifs comme le DIF doit amener chacun à s'interroger sur comment faire mieux.



En cas de licenciement, le premier réflexe du salarié est de chercher à retrouver un emploi et il faut donc le former pour. Il y a eu du financement pour la formation avant, mais visiblement ce financement s'est fait au mauvais endroit. Pour la CFDT, l'ANI met un accent supplémentaire sur l'anticipation : c'est dans la culture de l'entreprise que la formation doit être mise en avant.

Échanges avec les participants

Question : le tout-qualifiant n'est-il pas un problème dont risque de pâtir l'entreprise et le salarié ? Quid des adaptations au poste de travail permettant au salarié d'accompagner les évolutions de l'entreprise, sans qu'il y ait besoin de formations diplômantes ou qualifiantes ?

Réponse : Ce problème ne risque pas vraiment de se poser étant donné que les adaptations au poste de travail ont toujours existé et perdureront sinon c'est la mort de l'entreprise. En revanche, là où la réflexion est nécessaire c'est sur le terrain de la responsabilité sociale qui consisterait à instaurer un dialogue sérieux avec les entreprises qui auraient du mal à passer un certain cap et leurs salariés qui auraient besoin de reconversion.

Par ailleurs, s'agissant des cadres, l'intérêt de la certification est de permettre à des autodidactes de faire, par la voie de la VAE notamment, reconnaître leurs compétences et qualifications.

Question : les personnels des 5 opérateurs qui vont intervenir en matière de conseil en évolution professionnelle seront-ils formés, ou y aura-t-il une sous-traitance de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle ?

Réponse : la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle pour les cinq acteurs est un iso-ressource, ce qui veut dire qu'aucun financement ne vient accompagner le CEP. Chaque structure doit s'organiser en interne en formant son personnel pour être en mesure de donner ce conseil. En ce qui concerne l'APEC, une formation a été proposée aux consultants qui seront chargés de la mise en œuvre du CEP.

Question : comment le conseil en évolution professionnelle va-t-il se dérouler ?

Réponse : toute personne a droit au CEP, chaque opérateur a l'obligation de l'accueillir et le questionner sur ses motivations et ses projets de formation. Ensuite, vient le stade de la mise en œuvre du projet. Le CEP est

un outil opérationnel, il n'est pas conçu pour durer des mois, bien que le temps qui doit y être consacré dépende du degré de maturité du projet porté par la personne.

Il faut rappeler d'une part qu'il existe un cahier des charges national auquel tous les opérateurs doivent satisfaire pour opérer la prestation du CEP et d'autre part qu'il y a une articulation à construire entre le CEP et le bilan de compétences, sachant que dans ce dernier domaine il y a des savoir-faire qui peuvent être mobilisés dans le cadre du premier

Question : de quels moyens les acteurs disposent en termes de prospective en matière d'emplois et de compétences ?

Réponse : la prospective en matière d'emplois et de compétences n'est pas une chose simple à faire, et cela d'autant plus, dans un contexte d'incertitude économique. Il existe néanmoins un certain nombre d'informations et d'outils utiles, notamment ceux du Céreq (Centre d'étude et de recherches sur les qualifications). Les « Portraits statistiques de branches » élaborés par cet organisme réunissent toute une série d'informations sur les entreprises, la main d'œuvre ainsi que sur les pratiques de gestion des ressources humaines

Il existe aussi bien sur les travaux des Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par la CPNE au niveau de chaque branche, qui constituent désormais le point d'appui de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les différents opérateurs ont à proposer à chacun une méthodologie lui permettant de se positionner sur le marché du travail car en fin de compte « *le meilleur observatoire est la personne elle-même qui devra savoir où elle veut aller au niveau de sa carrière* » (S. RET).

Question : quelles garanties a-t-on que les dispositifs prévus par la réforme soient effectifs et produisent pleinement leurs effets ? Existe-t-il des contrôles et des sanctions ?

Réponse : concernant le contrôle, il se fera par la voie du dialogue social puisque le comité d'entreprise aura à débattre des entretiens professionnels. Les acteurs de l'entreprise pourront à ce moment-là se saisir de ces questions. S'agissant des sanctions, il n'y a pas de certitudes à ce sujet, ce que l'on sait à ce stade c'est que les réfractaires pourraient être sanctionnés par le biais du contentieux.

Ceci dit, il ne faut pas oublier que la signature d'un accord engage les acteurs, encore plus lorsque celui-ci s'est traduit en loi. Par conséquent, chacun, syndicat comme patronat, doit prendre ses responsabilités et aller au bout des engagements pris.

Fin de la matinée d'information.

***1ERE RENCONTRE DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES :
« BONNES PRATIQUES POUR L'EMPLOI DES SENIORS »***

Le 8 octobre 2014 s'est tenue à Strasbourg la première Rencontre du Service Public de l'Emploi d'Alsace (DIRECCTE Alsace, Pôle Emploi, la Région Alsace) sur le thème de l'emploi des seniors. L'objectif de cette rencontre à laquelle étaient invités les responsables des entreprises, notamment ceux des ressources humaines, ainsi que les opérateurs du Service Public de l'Emploi et les autres acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle de la région, a été de *partager le diagnostic, de faire un point sur les dispositifs, d'échanger sur des bonnes pratiques, et d'amorcer ainsi une dynamique collective pour l'emploi des seniors en Alsace.*

Pour plus d'informations, veuillez vous rendre sur le [site internet](#) de la DIRECCTE Alsace.

Par ailleurs, comme annoncé lors de la rencontre, les directeurs des ressources humaines sont invités à participer à **[l'action expérimentale formation cadres seniors demandeurs d'emploi](#)**. Elle vise à permettre à ce public de cadres de plus de 50 ans en recherche d'emploi d'enrichir ou réactualiser leurs compétences en participant à des actions de formation en intra-entreprise.

La DIRECCTE, l'APEC et POLE EMPLOI vous sollicitent donc afin que vous proposiez des places de formation. C'est aussi pour vous le moyen de repérer de futurs collaborateurs. Vos propositions de formation sont à transmettre à l'APEC (sylvie.koning@apec.fr).