



La réforme de la formation professionnelle

en 2014

Que peuvent attendre les salariés ?

Le système français de la formation professionnelle est complexe ; c'est un fait ! Et ce constat est valable que l'on soit employé, cadre, chef d'entreprise ou demandeur d'emploi. Une complexité qui tient à la fois à l'hétérogénéité des sources de financement (fonds mutualisés, contributions directes, subventions de l'Etat et des collectivités locales, etc.) et au grand nombre d'organismes collecteurs (OPCA) et de prestataires de service – 55 000 organismes sont habilités à délivrer des formations. Autant de facteurs qui rendent l'ensemble peu lisible et nuisent à l'efficacité du système. En 2008, la Cour des Comptes pointait déjà l'inadaptation de la formation professionnelle aux besoins des individus et des entreprises, le cloisonnement de systèmes de financement peu contrôlés et l'éclatement extrême des intervenants.

En 2010, plus de 31,5 mds € ont été dépensés au titre de la formation professionnelle. 13 mds € par les entreprises, 11 mds € par l'Etat, les collectivités locales et la fonction publique hospitalière, 4,5 mds € par les régions, 1,8 md € par le Pôle Emploi et enfin 1,1 md € par les ménages.

► UN ACCES A LA FORMATION QUI FAIT DEBAT

La question de l'efficacité du système français de la **formation professionnelle** reste entière. Fait étrange, celle-ci **bénéficie davantage à des personnes diplômées**, alors qu'elle devrait s'adresser en priorité aux salariés peu ou pas diplômés et aux demandeurs d'emploi, par définition plus fragiles. En 2010, 58 % des fonds ont ainsi servi à financer des formations pour des ingénieurs et cadres, contre seulement 32 % pour des ouvriers et employés (alors qu'ils représentent plus de la moitié de la population active en France). Mais s'arrêter à ce seul constat serait un peu « court », tant les situations rencontrées sur le terrain sont diverses. Par exemple, un cadre d'une société employant moins de 50 salariés a beaucoup moins de chances d'être formé qu'un ouvrier appartenant à un grand groupe...

Il ressort toutefois de la première table ronde de la *Grande conférence sociale pour l'emploi* – organisée à Paris en juin 2013 – que l'accès à la formation est plus aisé pour les cadres, et dans les grandes entreprises. « Plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation continue. Dans le secteur privé, 59 % des salariés en bénéficient dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 24 % dans les entreprises 10 à 19 salariés ». De même, il existe de fortes disparités entre les différentes branches d'activité.

Les pouvoirs publics ont tenté plusieurs réformes, sans réel succès. La dernière réforme date de 2009 et avait abouti à une baisse relative du nombre d'OPCA. L'avant-dernière date de 2004 et a donné naissance au **DIF** (droit individuel à la formation). Si ce droit à la formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, **procède d'une intention louable**, il ne **résout en rien l'épineuse question du financement**. Les entreprises participent au financement des formations, et possèdent donc *de facto* un droit de regard et privilégient naturellement les formations dans des domaines en ligne avec leurs objectifs et stratégies. Or un constat saute aux yeux : les aspirations personnelles des salariés ne correspondent pas toujours aux orientations collectives de leur entreprise. Mais en pratique, comment une entreprise pourrait-elle accepter de financer une formation qui ne servirait pas directement ou indirectement ses intérêts ?

► DES SALARIÉS MIEUX FORMÉS, UNE ARME POUR LA COMPÉTITIVITÉ ?

L'enjeu de l'efficacité de la formation est d'autant plus crucial dans un contexte de crise. Notre pays est marqué par un taux de chômage élevé et par une forte accélération des mutations économiques. Plus que jamais, le développement des compétences et des qualifications est primordial tant pour les salariés, qui peuvent ainsi maintenir leur employabilité, que pour les entreprises. **Les compétences sont en effet un élément-clé de leur compétitivité.**

Sur ce constat, le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, a enjoint les partenaires sociaux à ouvrir une nouvelle négociation, autour de grands objectifs :

- **sécuriser les parcours professionnels** en mobilisant mieux l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et en donnant un temps d'avance aux entreprises en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité ;
- **réhabiliter la formation professionnelle comme levier de promotion sociale et professionnelle** et la considérer davantage comme un investissement et non comme une charge pour les entreprises ;
- **améliorer la lisibilité et l'efficacité du système** afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs.

Ces négociations se fondent notamment sur les récentes avancées obtenues grâce à l'ANI du 11 janvier 2013 et son pendant législatif, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Les principaux dispositifs à mettre en place et dont les modalités restent à préciser sont : le compte personnel de formation et le conseil pour l'évolution professionnelle. La loi de sécurisation de l'emploi instaure, en outre, une meilleure articulation entre le plan de formation de l'entreprise et la GPEC.

► LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF est **ouvert à tous**. Chacun peut en bénéficier dès l'entrée sur le marché du travail, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, etc.). De plus, il est **intégralement transférable**, c'est-à-dire qu'une personne conserve le même compte **tout au long de sa vie professionnelle**, quand bien même elle changerait plusieurs fois d'employeur. Si les salariés à temps plein acquerront un droit de 20 heures par an, les droits acquis par les salariés à temps partiel et en CDD seront quant à eux proratisés. Point important, les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF seront réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le CPF est **plafonné à 120 heures**. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation. Le salarié pourra utiliser son compte personnel de formation avec l'accord de l'employeur. Celui-ci disposera d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, mais l'absence de réponse de l'employeur vaudra acceptation.

► **LE CONSEIL POUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Le nouvel **article L. 6314-3 du Code du travail** dispose que tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle. Ce conseil a vocation à se mettre en œuvre localement dans le cadre du service public d'orientation et permettra au salarié d'être mieux informé sur ses droits et ses possibilités de développement et de valorisation de ses compétences.

► **UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE ET LA GPEC**

Rappelons que depuis la loi n°2013-504 sur la sécurisation de l'emploi, les comités d'entreprise sont informés et consultés sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, **l'évolution des métiers et des compétences**, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux contrats temporaires (*cf. nouvel article L. 2323-7-1 du Code du travail*).

Il s'agit ici d'un point très important, car les directions d'entreprise devront dorénavant présenter à leurs CE des orientations stratégiques, avec leurs impacts sur les métiers et les compétences. Les élus pourront ainsi mieux appréhender comment les métiers évolueront dans leur entreprise et surtout comment les salariés devront s'y préparer. La négociation sur **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** n'en sera que plus fondamentale, et mieux coordonnée avec les comités d'entreprise.

► **Notre témoignage AB Report** : Certaines entreprises industrielles ont déjà anticipé l'entrée en vigueur du texte, sans attendre les décrets d'application. D'autres ont pris le parti depuis quelques années de présenter à leurs IRP des orientations pour la formation en lien avec l'évolution des métiers attendue. Pour exemple, la DRH d'une entreprise de la grande distribution présente à son CCE des plans de formation construits à partir de son analyse de l'évolution prévisible des métiers (métiers en croissance, métiers stables et métiers en déclin). Gageons que le recours à ces bonnes pratiques sera un facteur d'efficacité.

La réforme semble donc aller dans le bon sens, même si les négociations en cours progressent difficilement. Organisations syndicales et patronales ont intérêt à se mettre d'accord. Le Ministre du Travail a en effet souligné qu'en cas de négociations infructueuses, le Gouvernement interviendrait en dernier ressort.

Cette réforme pourra s'appuyer, outre l'acquis de la loi sur la sécurisation de l'emploi, sur les dispositifs d'alternance – avec des objectifs d'effectif potentiellement revus à la hausse – et sur le nouvel outil du contrat de génération. En sera-t-elle efficace pour autant ? Là est toute la question. Dans son rapport d'octobre 2008, la Cour des Comptes soulignait ceci :

« A défaut d'une amélioration significative de la mutualisation des fonds et de la transparence de la gestion de ces organismes, la question devrait être posée du transfert de la collecte des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, ou du moins de leur part mutualisée, à un organisme unique voire aux URSSAF. Cette dernière solution ferait du réseau des URSSAF le collecteur quasiment universel des cotisations assises sur la masse salariale, ce qui permettrait à la fois une plus grande simplicité pour les entreprises et d'importantes économies d'échelle. Elle permettrait aussi un meilleur contrôle des contributions. »

La question mérite en effet d'être posée et la Cour des Comptes ne manque pas d'arguments, pour une amélioration de la gestion des fonds mutualisés. Emmanuelle Barbara, avocate spécialiste en droit social, va plus loin et lance une idée audacieuse : puisque près de 60 % des salariés bénéficient de la participation et de l'intéressement, elle s'interroge sur l'utilité de créer un « *énième compte personnel* » et propose d'instaurer une nouvelle possibilité de déblocage des fonds placés sur des PEE pour la participation au financement des formations. Pourquoi pas ?

► L'idée d'un co-investissement, au sens propre du terme, mérite peut-être d'être examinée. En effet, un salarié participant au financement de sa formation serait doublement intéressé par la qualité et l'efficacité de celle-ci, afin d'obtenir un bon retour sur investissement. Autre bon point, l'opération pourrait être bénéfique à l'échelle « macro », car **cela libérerait des fonds publics, qui pourraient ainsi être réalloués aux délaissés de la formation**, qu'ils soient salariés des petites entreprises, chômeurs de longue durée ou jeunes en mal d'insertion.

Article rédigé par Xavier Coppée, rédacteur senior AB Report



Sources documentaires

www.travail-emploi.gouv.fr
www.ccomptes.fr
www.actualite-de-la-formation.fr
www.managementdelaformation.fr
www.lesechos.fr
www.lefigaro.fr