



« Jeudi de l'AFREF » 20 mars 2014

8h45-12h45

Carré des sciences, Amphithéâtre
STOURZE,

25 rue de la montagne Sainte Geneviève
- 75005 Paris

Compte rendu de la séance

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, CUVEE 2014

Programme de la matinée

Après un mot de bienvenue à l'assistance, **Claude VILLEREAU**, *Délégué général de l'AFREF*, signale que cette séance a lieu dans les locaux du Ministère de l'Éducation Nationale de la recherche et de la technologie, anciens locaux de l'École Polytechnique et remercie les services qui ont accepté de recevoir cette séance de l'AFREF. Il indique le déroulement de la séance :

Jean-Luc FERRAND, *Chaire de formation des adultes du CNAM*, présentera les points clés de la réforme et les interrogations qu'elle suscite.

Claude BAPST, *Ancien Directeur du réseau RACINE*, fera écho au « jeudi de l'AFREF » du 16 janvier 2014 sur les politiques européennes en matière de formation. Il replacera la réforme française dans le cadre des orientations européennes.

Ensuite, **Yves ATTOU**, *Président du Comité Mondial pour les apprentissages tout au long de la vie*, représentant des acteurs de la société civile, développera les propositions contenues dans les Rapports d'un collectif de présidents d'associations.

Enfin, ce « jeudi de l'AFREF » sera conclu par **Jean-Luc FERRAND** qui réalisera une synthèse des éléments abordés lors de cette séance.

1 - Intervention de Jean-Luc FERRAND

(enseignant-chercheur au CNAM dans l'Equipe Métiers de la Formation)

Ayant déjà intervenu lors du « jeudi de l'AFREF » du 23 janvier 2013 au sujet de la décentralisation et de la formation professionnelle, **Jean-Luc FERRAND** centre aujourd'hui son intervention sur la nouvelle loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il s'intéresse notamment à la question des régions et des territoires dans les problématiques de la formation professionnelle.

La loi votée le 5 mars 2014 sur la formation professionnelle présente une succession d'articles qui modifie d'autres articles des précédentes lois sur la formation professionnelle en France, ce qui rend la lecture difficile. Cette loi reprend l'Accord National Interprofessionnel (ANI) négocié avec les partenaires sociaux le 14 décembre 2013 auquel ont été ajoutés des éléments supplémentaires pour la partie « emploi et démocratie sociale ». Cette réforme de la formation professionnelle, conduit à une refonte des lois de 2009, 2004, 1992, 1989 et de 1971.

Malgré les similitudes que l'on peut noter entre les différentes lois sur la formation professionnelle, il y a des tendances lourdes de l'évolution du système de formation et du droit de la formation depuis 30 ans. La loi sur la formation professionnelle de 2014 est en continuité et non en rupture avec les précédentes lois et ce sur plusieurs points.

- L'individualisation de la formation et des parcours.
Déjà présente dans la loi Aubry de 1991 mais avec le compte personnel de formation (CPF) il y a une remise en question du droit individuel de formation (DIF).
- Le co-investissement et la co-décision salarié/ employeur dans le parcours de formation.
La formation est vue comme une stratégie « gagnant-gagnant » dans le cadre d'une négociation. En réalité, un capital temps formation est subordonné à des demandes conjointes et des choix entre employeurs et salariés. Le départ du salarié doit avoir un intérêt pour l'employeur.
- La négociation et les accords de Branche Professionnelle.
Il y a une rupture avec la loi de 1971. Les accords de branche sont une nouveauté, les négociations avec ces acteurs sont obligatoires de même que leurs signatures pour qu'un accord soit applicable.
- La volonté d'impliquer davantage les personnes dans la décision et la gestion de la sécurisation des parcours.
Philippe CARRE a évoqué la notion de « motivation ». Cette notion en formation sous-entend qu'une des difficultés du système de formation professionnelle est liée au manque de motivation des salariés. La formation n'est souvent pas voulue or il y a un lien entre motivation et efficacité. La question de l'implication de la personne qui entreprend une formation est importante dans la gestion du parcours de formation.
- L'accès à une qualification ou l'élévation du niveau de qualification des salariés.

Le droit à la qualification est actualisé grâce au compte personnel de formation permettant une élévation de la certification des individus, notamment chez les jeunes ce qui limiterait la discrimination dans l'insertion professionnelle.

- L'accentuation du lien entre l'emploi, l'orientation et les parcours professionnels.
La formation est orientée pour résoudre le chômage. C'est un rôle implicite présent en 1992 puis explicite en 2009 avec le Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).
- Le financement et l'administration de la formation professionnelle sont centrés sur des mesures dirigés vers les publics les plus vulnérables et les demandeurs d'emploi.
C'est un choix qui est en continuité avec la loi de 2009 sur la sécurisation des parcours professionnels.
- L'ambition de la loi est de palier aux ruptures de parcours des jeunes et des demandeurs d'emploi.
Mais tout en procédant à la simplification, à la clarté et au contrôle des circuits de financement (notamment des organismes paritaires collecteurs agréés). Or depuis 1971 la formation professionnelle est un « serpent de mer » et la réforme ne semble pas aller dans le sens de la simplification.

Les éléments de continuité et de rupture dévoilés ci-dessus sont le résultat du contexte particulier de l'arrivée de la loi.

Un rapport du conseil économique, social et environnemental avait annoncé en 2007: « pas d'urgence à reformer la formation professionnelle » au début du mandat du Président Sarkozy. Puis il y a eu un revirement de position avec la réforme de 2009 pour modifier les lois de 1971 et 2004 dont certains décrets n'étaient pas encore appliqués (en 2009 dix-huit rapports de différents organismes comme l'Inspection Générale des Affaires Sociales étaient apparus en dix mois pour justifier la réforme de la loi).

Pour cette loi de 2014, il n'y a pas eu de rapports préalables et la procédure de négociation s'est faite avec les partenaires sociaux à travers l'ANI et par la conférence sociale de **M. Vincent MERLE**, avec une commission quadripartite qui associait les régions. Par cette dernière, une volonté de cohérence a émergé et le pouvoir des régions est étendu dans son acte III de la décentralisation.

La réforme de 2014 comporte deux mesures phares. Le compte personnel de formation et le mode de financement de la formation professionnelle.

1) Le compte personnel de formation

Toute personne en possède un. Il remplace le DIF au 1^{er} janvier 2015. C'est un droit acquis attaché à la personne dès 16 ans (15 en cas de contrat d'apprentissage). La base du compte personnel de formation suit le principe d'un cumul de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures au-delà jusqu'à la limite de 150 heures. Cette base peut être complétée si la formation est supérieure à 150 heures. Il existe une possibilité d'abonder le compte personnel de formation de 100 heures

supplémentaires pour certains salariés ou par accord de branche, ou en cas de manquement de l'employeur sur la réalisation de l'entretien professionnel.

Le financement de cette mesure est assuré par 0,2% de la masse salariale brute des entreprises à partir de 10 salariés versé aux OPCA.

Le compte personnel de formation sert à financer des formations aboutissant à un diplôme, une certification, ou une qualification sur des listes établies par les partenaires sociaux nationaux ou les acteurs régionaux.

Pour les personnes en emploi, l'accord de l'employeur est requis si la formation est faite sur le temps de travail. Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA ou le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) en cas de congé individuel de formation (CIF). Pour les demandeurs d'emploi la prise en charge de la formation se fait par le FPSPP si la formation est éligible.

Tous les bénéficiaires seront soutenus et conseillés grâce à la création des CEP (Conseillers en Evolution Professionnelle) pour les accompagner (salariés et demandeurs d'emploi) dans la gestion de leur compte personnel de formation. Le système d'information du salarié et de gestion de son compte se fera par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Au 31 décembre 2014 le DIF disparaît et est transféré automatiquement au compte personnel de formation. Il faut noter que le bilan du DIF est assez mitigé : plus de la moitié des salariés n'ont pas utilisés leur DIF de sorte qu'aujourd'hui les entreprises crient au « danger » si l'ensemble des salariés prennent leur DIF simultanément.

L'idée du compte personnel de formation est de détacher le système de formation des statuts (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi etc.) et de l'attacher à la personne. Le compte personnel de formation a pour ambition de permettre une éducation permanente. Cependant, le compte personnel de formation ne serait utilisable que pour les formations « éligibles », dont les critères ne sont pas définis. De plus ces formations doivent permettre une « élévation des qualification significative » ; cette qualité sera décidée par Pôle Emploi, les partenaires sociaux, les régions et les FPSPP.

La loi prône une liberté de choix de formation. Or la réforme crée un système plus encadré.

Certains critères ne sont pas définis ; les Conseillers en Evolution Professionnelle sont une bonne initiative mais cela implique que le Service Public de l'Emploi en France soit doté d'une nouvelle mission d'intermédiaire.

2) La modification du mode de financement de la formation

La réforme supprime la contribution fiscale obligatoire de financement du plan de formation de 0.9%. Un versement de l'ensemble de la contribution se fera à un OPCA unique, y compris la part 0,2% CIF, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est prévu une suppression de l'obligation fiscale au titre du plan, et un passage d'une logique de payer à une logique de faire. La contribution de 0,55% pour les entreprises inférieures à 10 salariés, et 1% taux unique au-delà. Et le versement de 0,2% de la masse salariale brute au titre du compte personnel de formation à partir de 10 salariés.

Les OPCA peuvent prendre en charge le plan de formation, le CIF, le compte personnel de formation, la période professionnelle et la préparation opérationnelle à l'emploi. Les OPCA reverseront 0,2% aux FONGECIF. Par ailleurs, il sera créé un mécanisme de reversement des fonds des entreprises supérieures à 50 salariés vers celles inférieures à 50 salariés.

La part du prélèvement des OPCA pour le FPSPP est fixée par décret. Ceci engendre un élargissement des missions du FPSPP vers les demandeurs d'emploi et dans le soutien aux entreprises inférieures à 10 salariés, ainsi qu'une péréquation du FPSPP étendu à l'ensemble des contrats en alternance.

Les premières estimations par rapport à cette modification du financement de la formation est la diminution de 6,7 à 4,8 Milliards d'euros sur la collecte des OPCA.

En somme, il y aurait deux contributions simplifiées et un OPCA unique. La loi est volontairement imprécise mais des précisions sont à venir via les décrets d'application.

D'autres mesures relatives aux entreprises apparaissent dans la loi :

- La négociation obligatoire sur l'abondement du compte personnel de formation dans les entreprises tenues par la négociation triennale de la GPEC supérieure à 300 salariés. Ou encore une obligation pour tous les salariés d'un entretien professionnel tous les 2 ans (ou après une longue période d'absence), sur les perspectives d'évolution professionnelle.
- Une obligation d'un bilan de parcours professionnel tous les 6 ans et, dans le cas d'un manquement ou d'un constat négatif, l'obligation pour les entreprises supérieure à 50 salariés d'un abondement du compte personnel de formation.
- Une accessibilité des Périodes de Professionnalisation à tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), mais aussi en contrat unique d'insertion (CUI), et contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ; et une obligation pour l'employeur de désigner un tuteur pour les jeunes en contrat de professionnalisation.
- Une négociation triennale unique sur la Qualité de Vie au travail.

La loi en accord avec l'ANI qui l'a précédé renforce le rôle de responsabilité des entreprises. Cependant tous les points ne sont pas repris entièrement dans la loi et à l'inverse certaines mesures n'étaient pas dans l'ANI.

1) Les éléments présents dans l'ANI mais partiellement dans la loi : une réforme de l'apprentissage

- L'objectif est de 500 000 apprentis pour 2017. C'est un objectif qui existe depuis 2008 mais le maximum atteint a été de 420 000 et aujourd'hui il y a une baisse de 19% des apprentis (notamment parce que la réforme de la Taxe d'Apprentissage en loi de finances s'est traduite entre janvier 2013 et 2014 par une suppression des primes et par l'influence de la fluctuation économique).
- Une gratuité du Contrat d'Apprentissage et la possibilité de contrat en CDI est demandé dans la mesure où les apprentis doivent avancer des frais. Et enfin une harmonisation de la méthodologie de calcul des coûts pour le conventionnement des centres de formation d'apprentis (CFA).

2) Les mesures à l'initiative de l'Etat : une politique de l'emploi

- L'amélioration du contrat de génération, par la suppression des limites anciennes aux entreprises entre 50 et 300 salariés, et possibilité pour le chef d'entreprise de 57 ans d'embaucher un jeune jusqu'à 30 ans pour reprise d'entreprise. Puis la généralisation de l'alternance dans les contrats aidés et les parcours d'insertion. Et la création de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour les salariés ou les demandeurs d'emploi.
- L'installation d'une modalité de financement unique des structures d'insertion par l'activité économique et chantiers d'insertion (SIAE).
- L'extension des compétences des régions : la région devient compétente pour gérer la formation pour les illettrés, les compétences clés, et les personnes sous-main de justice, qui relevaient de la compétence de l'Etat.
- La coordination entre l'Etat, Pôle Emploi et la région pour la gestion de la formation qui est aujourd'hui entravée. En effet, pour les régions, la commande de formation passe par les services d'intérêt économique général (SIEG) qui viennent d'une disposition européenne octroyant un mandat de service public à l'organisme de formation dans la région alors que la loi ne reconnaît pas ce système.

On attend de la loi une harmonisation entre le niveau national et régional pour mener à bien ce système de formation.

En guise de conclusion, il est important de rappeler qu'émergent de la réforme des avancées significatives :

- Le compte personnel de formation est une vraie innovation, mais ne devient pas le pilier transverse de tout le système. C'est un dispositif supplémentaire s'articulant à ceux déjà existant.
- Le CIF peut potentiellement bénéficier d'une amélioration voire d'une extension.
- Les TPE inférieure à 10 salariés devraient voir leur possibilité de financement de la formation augmenter.
- Une simplification et meilleure lisibilité de la collecte de la taxe d'apprentissage sont assurées. Idem pour la simplification administrative et de gestion financière pour les entreprises, notamment les celles au-delà de 300 salariés.

Il n'en reste pas moins des interrogations sur la réforme :

- Le rôle des régions est conforté et étendu dans un contexte contradictoire : restriction des budgets et suppression des dotations de décentralisation, incertitudes fortes sur les rôles à venir des métropoles « mordant » sur les compétences région et département.
- Les 150 heures correspondent à une durée trop courte pour la plupart des formations qualifiantes. Il faudra donc compléter mais en mobilisant d'autres acteurs, sans doute en premier lieu les régions.

- Le compte personnel de formation ne s'inscrira que dans le cadre de formations éligibles décidées par les financeurs : OPCA, branches, Pôle-Emploi, FPSPP, régions. Le droit individuel attaché au compte personnel de formation est donc « fermé » et sous contrôle.
- Le compte personnel de formation, dispositif à l'origine présenté comme indépendant du statut de la personne, est déjà l'objet d'une division entre salariés (financement OPCA) et demandeurs d'emploi (financement FPSPP).

Ainsi, qu'est-ce qui garantit que le compte personnel de formation externalisé de l'entreprise sera plus mobilisé par les personnes que le DIF internalisé à l'entreprise ? Et quelle est la portabilité réelle et le fonctionnement des Conseillers en Evolution Professionnelle, qui seront déterminants ?

Il y a un véritable pari sur la formation et son intérêt tant pour les salariés que pour les entreprises.

2- Intervention de Claude BAPST

(Ancien Directeur du réseau RACINE)

En écho au jeudi de l'AFREF du 16 janvier 2014 sur les politiques européennes en matière de formation, il replace la réforme française dans le cadre des orientations européennes.

Les fondements de ces orientations européennes sont les traités. En matière de formation professionnelle on peut constater que la formation professionnelle est présente dans les traités depuis celui de Rome en 1957. Depuis 1992 (Maastricht) il n'y a pas eu de changements.

Dans les 2 premières phrases de l'article 165 du traité de Maastricht on lit: « *l'union met en œuvre une politique de formation professionnelle qui appuie et complète les actions des états membres tout en respectant pleinement la responsabilité des états membres pour le contenu et l'organisation de la fonction professionnelle* ». La volonté des rédacteurs était que l'Europe prenne des initiatives mais de l'autre côté, que les Etats prennent leur responsabilités pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle.

La problématique est donc :

Comment la réforme française tient compte des orientations européennes ?

Mais aussi, comment les actions de l'Union, aujourd'hui et dans les années à venir, pourront compléter, enrichir et élargir les orientations résultant de la loi française ?

Au niveau Européen, on peut schématiquement distinguer 5 grands axes qui sont proposés à l'ensemble des Etats :

- 1) Volonté de l'Union Européenne de favoriser la mise en œuvre d'une éducation, d'un enseignement et d'une formation professionnelle tout au long de la vie incluant l'orientation.
- 2) Renforcement de la qualité et de l'efficacité (attractivité) de la formation professionnelle : faire en sorte que la qualité soit meilleure et que les bénéficiaires potentiels aient de plus en plus envie d'y participer.
- 3) Développer l'innovation, le transfert de savoir-faire de façon à essayer de faire aujourd'hui aussi bien si ce n'est mieux en utilisant moins de ressources car l'ensemble des Etats sont confrontés aux mêmes difficultés financières que la France.
- 4) Favoriser la mobilité en Europe, car la mobilité des travailleurs fait partie des grandes libertés fondamentales. Mais aussi favoriser la validation des acquis de cette mobilité et ce qui peut être fait en termes de passeport européen, de passeport de compétences etc.
- 5) Promouvoir l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté Européenne en s'appuyant sur des partenariats transnationaux, entre des organismes intervenants dans plusieurs Etats (au moins 2 Etats membres).

Que dit la loi française par rapport à ces axes ?

- 1) La F.T.L.V s'inscrit bien dans cette orientation Européenne. On notera que l'orientation qui avait toujours été considérée par la Commission Européenne comme l'un des maillons faibles en France est renforcée par la nouvelle loi.
Il semblerait que l'orientation ait bien été intégrée, avec l'entretien professionnel, les Conseillers en Evolution Professionnelle et le service public régional (En Allemagne et Espagne ces services sont par exemple décentralisés et régionalisés)
- 2) et 3) Pour ce qui est de la qualité de la formation comme pour le développement de l'innovation et le transfert de savoir-faire, il ne semble pas que cette loi permette demain plus qu'hier qu'hier, de mettre en place des innovations et des dispositifs qui favorisent non seulement la diffusion de ce qui se fait de mieux en Europe mais aussi et peut être surtout la prise en compte de ces bonnes pratiques dans la manière de faire française.
- 4) Pour la mobilité en Europe, on peut craindre que la nouvelle loi n'offre pas de réelles opportunités de suivre une partie de sa formation en Europe et de r faire des passages dans une entreprise d'un autre Etat membre que la France.
- 5) Aujourd'hui et de plus en plus, les bassins d'emploi sont transfrontaliers. Dans les métiers du bâtiment par exemple, les normes ne sont pas de même nature d'un pays à l'autre. De ce point de vue le passage dans une entreprise d'un autre Etat serait utile. Il faudrait anticiper les problèmes qui risquent de se poser lors d'un séjour dans une entreprise étrangère pour que les passages dans ces entreprises soient reconnues, et notamment que la charge financière soit prise en compte, ainsi que les problèmes de couverture de sécurité sociale.

On peut comprendre qu'une loi française ne prévoit pas ce qui peut être fait avec d'autres organisations dans d'autres Etats mais il est dommage de ne pas tenir compte de l'expérience passée afin d'essayer d'anticiper sur les difficultés que devront résoudre celles et ceux qui souhaitent développer la dimension européenne de leurs pratiques.

Pour conclure, même si la nouvelle loi française marque des rapprochements réels avec les orientations européennes, il subsiste encore beaucoup de zones d'ombres dans les textes français qui rendent difficile une articulation, si ce n'est une intégration, immédiate des principes européens et des enrichissements qui découleront de la nouvelle loi

3 – Intervention d'Yves ATTOU,

(Président du Comité Mondial pour les apprentissages tout au long de la vie)

En préambule, Yves ATTOU fait une citation de Victor Hugo « *Il n'y a pas plus fort qu'une idée quand le temps est venu* »... qui illustre le travail du collectif de présidents d'associations, représentant des acteurs de la société civile dont il va restituer les travaux en présentant les propositions contenues dans le rapport réalisé consultable sur internet (voir bibliographie)

Cinq grands thèmes communs ont été définis :

- Les finalités.
- La régionalisation avec la question de la gouvernance.
- La complexité.
- Les inégalités avec notamment l'inégalité d'accès entre les PME et les grandes entreprises.
- L'insertion des jeunes.

Sont à noter quatre progrès significatifs à savoir :

- Le compte personnel de formation.
- L'entretien professionnel.
- Le Conseil en Evolution Professionnelle avec la mise en place de conseil personnalisé.
- La régionalisation avec l'idée d'une formation régionale ouverte et d'une égalité entre les régions.

En revanche, quatre incohérences ont été notées :

- Les enquêtes internationales démontrent que notre pays est celui qui dépense le plus dans la formation alors qu'il est situé en dernier (20^{ème}).
- Le besoin de qualification incontestable alors qu'on constate une réduction des congés individuels de formation. Ce raccourcissement est donc contraire aux objectifs de qualification.
- La complexité : il faudrait que ce soit plus simple.... pour les bénéficiaires

- L'insertion des jeunes : depuis 1977 il n'y a que des politiques conjoncturelles, il n'y a pas suffisamment d'emploi jeune.

Après avoir défini les progrès significatifs ainsi que les incohérences, sont proposés huit chantiers :

- 1) Préciser les finalités de la formation avec un changement du titre du code du travail
Proposition : « formation professionnelle dans le cadre de la FTLV »
- 2) Intégration de la culture générale dans les formations qualifiantes.
- 3) La place de la société civile dans les différents organismes.
- 4) La prise en compte des TPE-PME avec des actions spécifiques.
- 5) « Vers la région chef de file » avec l'idée d'une seule présidence par département
- 6) Pour un électrochoc de simplification avec la proposition d'une seule appellation « contrat jeunes en alternance ». Mais aussi l'idée de simplifier en coordonnant les prestations de bilan de compétences.
- 7) Réussir durablement l'insertion des jeunes. Pour ce faire, la mise en place de gros moyens. A titre d'exemple, la création de partenariat avec les écoles, l'insertion par activité économique.
- 8) Mobiliser les jeunes

Une priorité : LES JEUNES : Un constat en dix points :

- Les dispositifs jeunes sont « hors dialogue social »
- L'accueil en milieu professionnel est la clef de l'insertion des jeunes. les entreprises ne font pas confiance aux jeunes de moins de 25 ans.
- de 1977 à 2014, il n'y a eu que des politiques conjoncturelles.
- Les entreprises de plus de 250 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage devraient compter 4% de jeunes salariés
- 40 % des apprentis sont dans les PME.
- L'alternance fait incontestablement l'unanimité.
- 25% d'abandons en contrats d'apprentissage
- Une défaillance de l'accompagnement et du tutorat.
- Concurrence entre les dispositifs
- En 2014 : 600 000 alternants

Propositions :

- Recourir massivement à l'alternance
- Augmenter le quota de 1% par an sur 5 ans
- Etendre l'alternance à toutes les entreprises
- Etendre l'alternance aux services de l'Etat
- Développer le bonus-malus actuel

En conclusion, les travaux se poursuivent avec l'élaboration d'environ 70 décrets en application de la loi. L'association restera vigilante sur ces décrets

A l'issue de ces trois interventions, une discussion s'ouvre avec la salle

Question de la salle : peut-on approfondir la question du conseil professionnel : le conseil en VAE, le conseil en évolution professionnelle, relèvent de la responsabilité des régions, il faut être attentif sur le choix des organismes qui vont les porter ainsi que sur les organismes collecteurs qui ont aussi des partenariats avec des acteurs. Mais il n'y a pas de coordination d'instituée. Alors comment inclure l'Etat ?...

Réponse de M. ATTOU : Depuis 1971, il y a eu beaucoup de réformes et de dispositifs. Le Rapport AIO (politique régionale Accueil-Information-Orientation tout au long de la vie), qui date de 2004, est le dernier rapport sorti par le comité de coordination des politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle. Il pointe le fait qu'il y a une quarantaine de dispositifs selon les régions. Le système d'AIO double la complexité des formations professionnelles, au lieu de la réduire. Il y a quand même une avancée dans la loi, c'est le service public de l'orientation qui a pour mission de coordonner les dispositifs d'AIO. In fine la région devrait avoir son mot à dire mais également le leadership dans la cohérence des mesures.

Question de la salle : A propos de l'Europe, vous avez regretté le fait qu'il y avait un manque d'ouverture, peut-être d'anticipation. Dans quelle mesure les autres pays ont une attitude moins frileuse et plus volontariste sur cette ouverture ?

Réponse de M. BAPST : Cela renvoi aux spécificités nationales. En effet, il y a des questions qui sont posées en France, qui ne se posent pas du tout dans les autres pays d'Europe.

Par exemple on parle de l'imputabilité des frais de formation. Pour un allemand, c'est incompréhensible, mais cela ne veut pas pour autant dire que les Allemands ne font pas de formation. Autre exemple, sur l'apprentissage. Cela fait 30 ans que dans notre pays, on met en avant un système que l'on appelle le « système dual », qui a beaucoup de similitude avec l'apprentissage. Pourquoi, au niveau politique, personne n'a étudié pourquoi cela fonctionne en Allemagne contrairement à la France. Une simple analyse montre qu'en Allemagne, ce qui est premier dans l'apprentissage, c'est l'embauche du jeune. C'est une fois embauché sous un contrat particulier que le jeune va en formation dans les centres de formation.

Poser des questions en termes de droit de la formation ne veut absolument rien dire pour nos voisins. Ils se posent, eux, la question en termes de devoir de la formation et non en termes d'obligation de formation.

M. FERRAND : si le système fonctionne mal, il y a fondamentalement, 2 raisons.

La première est que la formation est un acte de management et donc de ressources humaines : On ne peut donc pas penser indifféremment des politiques d'embauche, ou de mobilités professionnelles à l'intérieur des entreprises. Le problème est d'abord là : on essaye de raccrocher des législations

extrêmement compliquées sur un acte qui devrait être un acte naturel de management des entreprises. La deuxième raison, c'est le pouvoir que l'on veut(?) donner aux régions, alors que nous sommes dans une culture jacobine et là il y a un vrai problème.

M. BAPST : Au niveau européen, il y a des dispositifs qui permettent de transférer le savoir-faire des expérimentations d'un pays à l'autre. Or, aujourd'hui en France on les utilise très mal.

Par exemple au Danemark, il y a un système qui s'appelle le « job rotation » : on permet le remplacement des salariés de PME-TPE qui partent en formation par des chômeurs qui ont besoin d'expérience professionnelle.

En France nous n'avons pu le faire car la loi ne l'a pas permis. La législation, si elle est bien sûr nécessaire peut quelquefois bloquer les innovations.

Intervention de Marc BOURDAIS (de la Fédération Compagnonnique, réseau des compagnons du tour de France).

La problématique principale est celle des jeunes. Cette insertion durable des jeunes, c'est le domaine qu'il faut travailler prioritairement. Dans l'ensemble de ces questions il y a des acteurs de terrain autour des missions locales (qui paraissent essentielles sur le sujet), une nécessité d'expérimentation mais aussi un travail à faire avec l'ensemble des acteurs sociaux.

Autre point, il faut accompagner les TPE et les PME dans leurs démarches de formation. En effet il y a un déficit de confiance envers les jeunes ; c'est l'ensemble de la société qui ne porte pas sa jeunesse dans ses ambitions et ses possibilités. Il y a de gros moyens à mettre sur le sujet et accompagner les très petites et moyennes entreprises sur l'accès à ces formations. Il y a un désengagement fondamental car la confiance des entreprises ne peut se faire qu'avec l'expérimentation dans la prise de responsabilité. On peut penser que la régionalisation va mettre une échelle plus adaptée au monde de l'entreprise.

Enfin les acteurs sociaux, doivent se rassembler au niveau des territoires et travailler sur les évolutions technologiques et sur la poussée de la jeunesse

M. ATTOU : Il y a un autre problème de cloisonnement. Une étude a été faite sur le nombre d'acteurs sociaux par famille et la conclusion a montré que dans certaines familles il y en avait 14 ! (Parmi les 14, on a la circonscription, les mouvements caritatifs, la CAF, etc.).

M. BAPST : Il faut encourager les expérimentations et donc obliger les acteurs sociaux à travailler ensemble. Mais qui dit expérimentation dit évaluation

M. FERRAND : Il y a un réel problème en France, la loi ne prévoit pas grand-chose sur l'expérimentation sauf sur les micros territoires, maisons de l'emploi etc.

Il n'existe pas d'organismes qui recensent les bonnes pratiques d'expérimentation, il n'y a pas non plus d'instituts de recherche. Les régions pourraient être les acteurs les mieux placés pour mettre en place des procédures d'expérimentation avec des évaluations.

Question de la salle : *Ce qui est surprenant, c'est l'absence du rôle des organismes de formation et du lien qu'ils peuvent avoir avec les entreprises. N'y -a-t-il pas une défiance vis-à-vis des acteurs de terrain de la formation (CFA ou organismes de formation) ? Ne les voit-on pas plutôt sous l'aspect contrôle que dans l'action*

Réponse de M. ATTOU : La qualité de la formation était à l'ordre du jour mais cela n'a pas abouti. Le gouvernement avait proposé la création d'un label pour les organismes de formation mais nous

avons senti comme un malaise côté des organismes de formation sur près de 50 000 organismes de formation recensés, 12 000 seulement sont actifs.

Par ailleurs il y a une vraie différence entre les gros organismes et les consultants formateurs qui eux ne sont pas du tout consultés. Dans notre association, il faut préciser les organismes de formation sont représentés

M. BAPST : Quand on regarde ce que l'Union Européenne essaie de faire, nous pouvons constater que l'accent est avant tout mis sur les organismes de formation, sur un encouragement à améliorer leur qualité, innover, coopérer etc. à la fois comme un moyen de faire en sorte que les bénéficiaires en tirent le maximum de profit des actions de formation.

Question de la salle : Pour les PME qui sont les oubliées de cette réforme ce sont les petits prestataires qui les appuient.

Comment s'applique la négociation de moyens quand ils ne sont pas rattachés à une branche professionnelle ?

M. FERRAND : Sur la question de la taille de l'organisme, je ne pense pas que ce soit un facteur de non qualité. Notamment vis-à-vis des PME car ce sont souvent les petits qui sont en capacité de faire.

Guy MORVAN : J'aimerais apporter une note un peu plus optimiste. Je m'intéresse au rapport entre formation initiale et continue qui est primordial dans la formation tout au long de la vie, et j'ai vu dans une université, une réelle évolution sur la problématique « formation tout au long de la vie », le positionnement des étudiants, les horaires décalés. Je suis optimiste sur l'avenir même si les lois ne vont pas tout changer. Mais l'éducation permanente intègre de nouveaux milieux et je pense qu'il faut aider à ce rapprochement.

Conclusion de Jean-Luc FERRAND :

Cette nouvelle réforme, c'est à la fois un moment fondateur mais elle ne change pas profondément, à un instant donné le cours des choses. On constate que l'Europe et la formation des jeunes ne sont pas dans cette réforme

Toutefois cette réforme ouvre deux possibilités qui sont l'initiative individuelle et l'initiative de l'entreprise.

Aujourd'hui deux grandes interrogations subsistent : Quels seront les décrets ? Puis quelles déclinaisons se feront au niveau des accords de branches, avec un risque réel de renforcer les inégalités entre branches ?

Trois points en guise de conclusion :

- Il est important de souligner l'absence de l'utilisateur dans ce système. Le système peut être complexe mais il ne devrait pas l'être pour l'utilisateur.
- pour la formation le niveau régional est pertinent. On accroît les compétences mais on diminue les ressources venant de l'Etat !
- La décentralisation c'est bien mais la régionalisation c'est mieux et la territorialisation encore mieux !

Bibliographie

- ° **LOI n° 71-1130 du 31 décembre 1971** portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques
- ° **LOI du 4 mai 2004** : le programme individuel de formation et la mise en œuvre de ses modalités
- ° **LOI n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- ° **LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- ° **BETHOUX Elodie, KOSTER Jean-Vincent, MONCHATRE Sylvie, REY Frédéric, TALLARD Michèle, VINCENT Catherine (dir.)**, *Emploi, formation, compétences. Les régulations de la relation salariale en questions*. Toulouse, Octarès, 2014, 368 p.

Webographie

° http://cma-lifelonglearning.org/doc/RCP_YA.docx

Le rapport « Réussir les transitions »

° <http://lise-cnrs.cnam.fr/emploi-formation-competences-les-regulations-de-la-relation-salariale-en-questions--635300.kjsp?RH=1322147146383>

Emploi, formation, compétences : les régulations de la relation salariale en questions

° http://www.performancepublique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/Jaune2013_formation_professionnelle.pdf

Jaune de la formation 2013

° <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/communiqués,2138/accord-sur-la-formation,17286.html>

Les accords sur la formation professionnelle

° <http://www.ciep.fr/ressources/politique-lunion-europeenne-matiere-deducation-formation-decembre-2007>

La politique européenne en matière de formation

° <http://eduscol.education.fr/cid47513/politique-europeenne-en-matiere-d-education.html>

Ministère de l'Education National concernant les politiques de formations

° <http://revueagone.revues.org/322>

Les politiques européennes d'éducation & de formation à travers les textes

° <http://www.wcfel.org/>

Education, Formation, Apprentissage tout au long de la vie

° <http://orientactuel.centre-info.fr/Yves-Attou-president-du-Collectif.html>

Yves Attou, président du Collectif des présidents pour l'amélioration de la formation professionnelle

Auteurs du compte-rendu : Aude THEOPHILE, Andréa DA SILVA et Siham BOUTERBAG, du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi), Management des Ressources Humaines à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directrices de la spécialité Master ATOGE : Guillemette DE LARQUIER et Gwenaëlle ROT

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Responsables du thème : Bernard LIETARD ; Jean Luc FERRAND

Contacts AFREF : Jacques PEVET, Claude VILLEREAU