



Jun 2023

Brochure fédérale N° 50

Formation professionnelle





Juin 2023

Brochure fédérale N° 50

Formation professionnelle



Les Brochures précédentes

- Brochure n°1 – LA GPEC
- Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS!
- Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
- Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE
- Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC
- Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
- Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
- Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE
- Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE
- Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL
- Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
- Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
- Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
- Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE
- Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
- Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS
- Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII
- Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE
- Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie
- Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON
- Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS
- Brochure n°21 – RAPPORT COMBEXELLE
- Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
- Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie
- Brochure n°24 – LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
- Brochure n°25 – FORFAIT JOURS
- Brochure n°26 – LA COMPETITIVITE
- Brochure n°27 – 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS
- Brochure n°28 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie
- Brochure n°29 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie
- Brochure n°30 – LE CSE
- Brochure n°31 – POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION
- Brochure n°32 – L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE
- Brochure n°33 – ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE
- Brochure n°34 – ELECTIONS CSE MODE D'EMPLOI
- Brochure n°35 – IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT

Brochure n°36 - LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Brochure n°37 - ASSISES DU NUMÉRIQUE DANS LES CENTRES D'APPELS
Brochure n°38 - FLEXIBILITE, LICENCIEMENT
Brochure n°39 - LE TELETRAVAIL
Brochure n°40 - LE COUT DU CAPITAL ET FINANCIARISATION
Brochure n°41 - GUIDE DU MILITANT
Brochure n°42 - 32H - LE GUIDE DU MILITANT
Brochure n°43 - GUIDE DU MILITANT
Brochure n°44 - DOCUMENT D'ORIENTATION 11^{ÈME} CONGRÈS
Brochure n°45 - RENSERISER, TRANSFORMER CE QU'UN QUINQUENNAT ...
ET D'AUTRES AVANT, ET OUVRIR LA VOIE DU PROGRES SOCIAL
Brochure n°46 - L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR DES ESN
Brochure n°47 - LES ENJEUX DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET
ÉNERGÉTIQUE DANS LE SECTEUR DE L'IT ET DE L'INGÉNIEURIE
Brochure n°48 - ALIENATION 3.0
Brochure n°49 - COLLOQUE PORTAGE SALARIAL

Sommaire

7 *Préambule*

8 *Introduction*

10 *1. Bilan de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 2018 : une prise de contrôle des fonds de la formation professionnelle par l'Etat, un accès de plus en plus restreint pour les salariés*

15 *2. Un bilan chiffré difficile à réaliser du fait de l'ensemble des changements de périmètre, mais qui montre toutefois que la responsabilité accrue des salariés s'accompagne d'un investissement vers les salariés en net recul*

18 *3. Un transfert de la formation professionnelle vers l'école et les salariés, à travers une pression sur les coûts de formation qui conduit inexorablement à une évolution de la qualité*

22 *4. Les propositions de Syntec sur la formation, aller plus loin vers le désinvestissement*

28 *En guise de conclusion, quelques préconisations*



Préambule

La réforme de la formation professionnelle initiée en 2018 suite à la promulgation de la mal nommée Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a conduit, selon les desiderata du gouvernement à réorienter la plus grande partie des fonds de la formation professionnelle vers les salariés privés d'emploi et les jeunes, à travers essentiellement l'apprentissage.

Si en soi l'intention peut paraître louable, il s'agit ni plus ni moins de s'approprier les fonds destinés aux salariés pour les affecter ailleurs : concrètement les salariés en poste voient leurs droits à la formation fondre comme neige au soleil à une époque où la digitalisation de l'économie et des activités conduit à des transformations de fond du tissu économique et des métiers.

Entre une définition plus que light de ce que doit être une action de formation, des aides accrues aux entreprises pour recruter de jeunes apprentis avec la crise sanitaire – 8 000 € d'aide aux entreprises qui recrutent un apprenti préparant un bac+5 –, la fin des obligations financières de l'employeur et l'explosion des accords et autres parcours de formation qui s'appuient sur le siphonnage des Comptes Personnels de Formation (CPF) pour financer la formation professionnelle, le champ de la formation a été profondément transformé.

Si l'Etat transfère aux entreprises la charge de la formation de leurs salariés, celles-ci ne consentent pas nécessairement à l'effort : elles n'hésitent pas à agir afin de reporter cette charge sur les salariés voire à intervenir au niveau même de l'éducation nationale.

Dans un contexte de la réforme des retraites, des répercussions réelles sur les métiers et les besoins des salariés en termes d'évolution professionnelle, il nous faut nous organiser pour réagir et lutter pour les droits des salariés.

Introduction

Alors que le mouvement contre la réforme des retraites mobilise, les initiatives gouvernementales contre les droits des travailleurs et travailleuses continuent à être déployées dont celles portant sur la formation et de plus en plus sur l'éducation, pourtant déjà fortement malmenée, sous couvert de déverrouiller des dispositifs soi-disant inadaptés. Mais les évolutions proposées sont bien plus idéologiques qu'argumentées par un bilan qui mettrait en avant les problématiques sur lesquelles l'éducation nationale et la formation professionnelle doivent œuvrer. Non, les annonces mêlent lycée professionnel et insertion professionnelle, intègrent les problèmes d'attractivité de certains secteurs en établissant un lien non démontré avec la formation dispensée aux jeunes. Ces orientations visent des objectifs plus ou moins assumés de transfert de la formation professionnelle vers la formation initiale et lorsque cela n'est pas possible, transfert de la charge de la formation vers le salarié.

Et de ce point de vue, depuis plusieurs années maintenant, les analyses patronales et gouvernementales convergent : dans cette perspective Mme Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, présentée par ses services comme œuvrant à « rapprocher les lycées du monde économique pour une meilleure insertion professionnelle des lycéens » n'hésite pas à s'engager sur le chemin du transfert de la formation professionnelle voire même de la simple intégration professionnelle sur les lycées, au détriment des savoirs plus généraux pourtant gages de la maîtrise de processus d'apprentissage dont les effets se font sentir tout au long de la vie professionnelle.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre déterminé par le gouvernement depuis l'arrivée au pouvoir d'E. Macron en 2017. Or, malgré les discours d'autocongratulation des membres de la majorité depuis la mise en œuvre des réformes sur le champ de la formation et de l'éducation initiées en 2018, le bilan des évolutions dans les lycées et notamment sur le baccalauréat ou plus particulièrement ici, de la réforme de la formation professionnelle y compris dans ses répercussions sur l'apprentissage est en réalité bien plus mitigé que ce qui est présenté. A travers la réforme de la formation initiée par la malnommée loi Pour choisir son avenir Professionnel en 2018, il s'agissait surtout en réalité de réorienter les fonds de la formation professionnelle vers les salariés privés d'emploi et les jeunes, suite au constat que la formation était surtout dévolue à des salariés déjà en poste.

Après 3 années de plein déploiement, la réforme a eu des conséquences immédiates pour les salariés. L'accès et les droits des salariés à la formation reculent : disparition du Droit Individuel de Formation (DIF) au profit du Compte Personnel de Formation (CPF), monétisation de ce même CPF en valorisant les heures à 15€ (d'où une baisse importante des droits puisqu'au lieu de bénéficier

d'un nombre d'heures de formation quel que soit le coût de cette formation, les salariés ne bénéficient plus que d'un budget établi sur la base du nombre d'heures valorisées à 15€), disparition du Congé Individuel de Formation (CIF) au profit du CPF de transition reposant sur des abondements des comptes des salariés, devant encore pour beaucoup de secteurs être négociés. Ainsi, depuis fin décembre 2019, la fin du CIF prive les salariés d'un dispositif important pour permettre les reconversions professionnelles, sans que les nouveaux dispositifs aient compensé cette disparition.

La réforme de la formation professionnelle entraîne une baisse des droits des salariés et un accès limité aux fonds de la formation. Si l'employeur le refuse, le salarié désireux de réaliser une formation devra la financer de sa poche et la faire en dehors de son temps de travail. Le coût financier est reporté sur l'extérieur et en premier lieu sur le salarié. Et les marges de manœuvre qui ont été données par le législateur aux directions entraînent un rapport de force très déséquilibré.

L'apprentissage est également confronté à une évolution discutable. Si d'emblée développer l'apprentissage paraît une mesure nécessaire, les actions sont de plus en plus pensées en fonction des difficultés de recrutement des entreprises que par rapport à une perspective d'insertion dans le long terme des jeunes sur le marché de l'emploi. Les impensés sur ce point laissent peu de doute sur la tentation d'aller plus loin par la suite, ce qui vient d'annoncer le gouvernement.

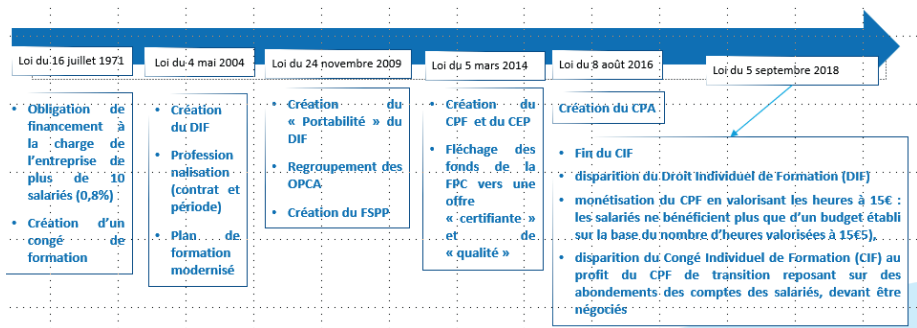
Le secteur des bureaux d'études a su parfaitement s'engager dans cette perspective. Avec un modèle économique qui favorise le jeunisme à travers le recrutement de jeunes diplômés, moins payés, qui changent fréquemment d'entreprise, les entreprises de la branche des bureaux d'études sont relativement peu concernées par la reconversion de salariés avec une telle sociologie et sur des politiques sociales et salariales dont l'objectif est bien moins de fidéliser les salariés que de gérer la masse salariale à l'aune de préoccupations essentiellement financières. En conséquence, le patronat a vu rapidement l'intérêt de profiter de l'apprentissage comme d'une cash machine : des salariés recrutés à des salaires relativement bas, opérationnels dès la deuxième année, et pour lesquels, en tout cas, dans certains grands groupes du conseil, on ne considère pas le parcours en apprentissage comme un parcours classique d'école, sauf lorsqu'il s'agit d'une année de césure.

Pas très étonnant que l'organisation patronale milite pour une insertion professionnelle de jeunes, d'ores et déjà formés par l'éducation nationale, dont le besoin en formation notamment technique sera limité. C'est fort de cette doctrine que Syntec a par ailleurs développé ses perspectives dès septembre 2022. Derrière les questions de financement et d'accès des salariés aux formations et à une carrière, se joue également un rapport de forces avec le patronat, celui de ne pas permettre d'exclure la formation du travail et de l'entreprise, qu'il s'agisse de son financement et de l'investissement des entreprises, comme du temps qui y est consacré.

1. Bilan de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 2018 : une prise de contrôle des fonds de la formation professionnelle par l'Etat, un accès de plus en plus restreint pour les salariés

Pour rappel, la loi 2018 concernant la formation professionnelle a totalement transformé les dispositifs de la formation. Et les financements ont été revus dans ce sens, vers l'apprentissage et l'insertion professionnelle.

La réforme 2018 bouleverse les accès à la formation à travers la transformation des dispositifs :



Monétisation du CPF en valorisant les heures à 15€ (d'où une baisse importante des droits puisqu'au lieu de bénéficier d'un nombre d'heures de formation quelque soit le coût de cette formation, les salariés ne bénéficient plus que d'un budget établi sur la base du nombre d'heures valorisées à 15€5)

→ Pour la première fois, l'Etat définit une valeur de l'heure de la formation moyenne à 15 € qui va entraîner une période de pression sur les prix, qui se manifeste bien plus significativement depuis 2020.

1.1. Principales conséquences de la réforme pour les salariés : une réduction des accès des salariés à la formation par l'évolution des dispositifs

Avant la mise en œuvre de la loi, il existait :

- Le compte personnel de formation établi en heure.
- Le contrat de professionnalisation.
- La période de professionnalisation.
- Le congé individuel de formation (CIF).
- L'apprentissage.

À ces dispositifs s'associait le plan de formation dans les entreprises.

Après la mise en œuvre de la loi :

- Le compte personnel de formation établi en euros, 15 € de l'heure.
- Le contrat de professionnalisation.
- Disparition de la période de professionnalisation remplacé par le dispositif de Professionnalisation par l'alternance nommé ProA, dépendant là encore d'un accord de branche.
- Disparition du congé individuel de formation remplacé par des abondement du compte personnel de formation de transition. Ceci doit être négocié dans le cadre de la branche professionnelle.
- L'apprentissage, étendu jusqu'à 30 ans contre 26 ans auparavant.

À ces dispositifs s'associe le plan de développement des compétences, entérinant définitivement l'évolution de la définition d'une action de formation, qui devient tellement souple qu'elle permet de quasiment tout intégrer, s'inscrivant ainsi dans la droite ligne de la réforme 2014. Celle-ci actait la fin des critères d'imputabilité, qui cadraient un minimum ce qui définissait une formation. Le développement des compétences n'est plus nécessairement assuré par une formation, une simple réunion d'information peut suffire pour constituer ce résultat.

Les conséquences les plus manifestes sont les suivantes :

- Le compte personnel de formation : la différence de financement à laquelle conduit mécaniquement la monétisation du CPF a conduit à une baisse réelle des droits. Sur un même parcours, il faut souvent associer plusieurs dispositifs de financement, dont la majeure partie est à la main des directions d'entreprise.
- Disparition du congé individuel de formation : les salariés ne peuvent plus mobiliser ce dispositif qui était celui de la reconversion. Le dispositif prévu par la loi est l'abondement du CPF de transition négocié par un accord de branche. A date, les dispositifs de reconversion sont mal maîtrisés et relativement peu utilisés. Les droits individuels qui sont ouverts sont, comme pour l'action de formation hors reconversion, en recul au regard des montants moyens alloués par salarié selon les dispositifs. Le gouvernement « réfléchit » actuellement pour une « meilleure intégration dans l'ensemble du système des transitions professionnelles et collectives », qui ont plus de difficultés à être mobilisées.
- L'apprentissage, étendu jusqu'à 30 ans contre 26 auparavant a connu de forts assouplissements des règles en matière de prise en charge, de public éligible et les aides concédés pendant la crise sanitaire au recrutement des apprentis, même sur des hauts niveaux d'études ont favorisé la forte croissance du recours à ce dispositif. La CGT a d'ores et déjà critiqué l'octroi d'aides pour ces hauts profils, position également portée par la Cour des Comptes qui y voit là une aide supplémentaire aux entreprises et presque une subvention déguisée du salaire de salariés débutant à bac +5. En effet, dès la deuxième année d'apprentissage, il

n'est pas rare que ces apprentis effectuent des tâches d'un salarié dit junior, tâches facturables au demeurant.

- Evolution fondamentale du plan de formation : le plan de développement des compétences intègre une évolution particulièrement problématique de la définition d'une action de formation, dans le contexte de la digitalisation des modalités de formation. Le plan de développement des compétences est totalement à la main des entreprises : plus aucune obligation de financement (suppression des seuils minimaux) pour les grandes entreprises, financement à travers les Opérateurs de Compétences (OPCO) uniquement à la demande de l'entreprise. L'action de formation [...] se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel (Art. L. 6313-2 du code du travail) et peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences
- Evolution vers une digitalisation accrue des modalités de formation, accélérée avec la crise sanitaire, favorisant les grands groupes du secteur de la formation faisant de lourds investissements initiaux dans un contexte de pression important sur les prix : les plus petits opérateurs sont fortement contraints face à la capacité de grands groupes d'investir dans la durée certains secteurs quitte à travailler à perte dans un premier temps pour conquérir des parts de marché, mais sans aucune garantie de la qualité de la transmission des savoirs.

Ce qui paraît être un problème contingent à la mise en œuvre d'un changement est en réalité un sujet de fond : la reconversion devra s'appuyer sur des accords de branche. Aucun droit dévolu aux salariés donc. Il est suspendu à un hypothétique accord qu'il s'agisse du nouveau dispositif de professionnalisation, la proA comme de l'abondement du CPF. Or le suivi des formations, notamment de leur qualité, s'appuie entre autres sur des critères financiers.

1.2. Un accès restreint à travers des financements limités, fortement liés à la décision de l'employeur

Un des principaux objectifs était la reprise en main par l'Etat des fonds de la formation, l'investissement en direction des chômeurs et une soi-disant moindre intermédiation ou « simplification » de l'accès à la formation par les salariés. L'idée était donc de supprimer l'intermédiation lié au paritarisme sur la gestion de la ressource financière qui est désormais directement piloté par l'État à travers France compétences. La réforme de la formation fait basculer, à terme, la collecte des fonds depuis les organismes collecteurs agréés vers l'URSSAF.

Les institutions qui gèrent les fonds de la formation, mettent en œuvre les politiques et dispositifs sont donc touchées par de profonds changements qui s'inscrivent autour des thèmes suivants, définis par l'Etat : le financement, la gouvernance, l'apprentissage, la qualité, les dispositifs.

Après plusieurs évolutions importantes des dispositifs de formation, l'accès et les droits des salariés à la formation évoluent fortement avec la loi 2018 :

- Disparition du Droit Individuel de Formation (DIF) au profit du Compte Personnel de Formation (CPF).
- Monétisation de ce même CPF en valorisant les heures à 15€.
- Disparition du Congé Individuel de Formation (CIF) au profit du CPF de transition reposant sur des abondements des comptes des salariés, devant être négociés.

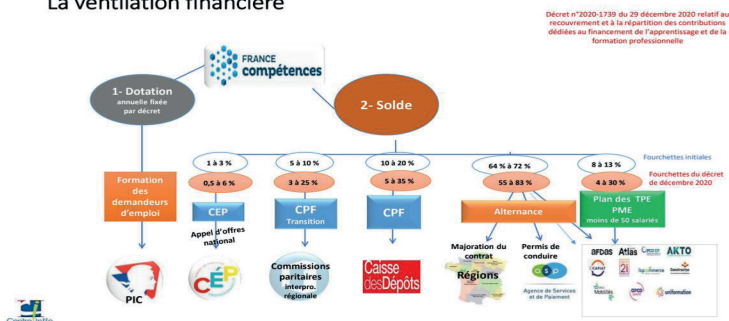
Depuis fin décembre 2019, le CIF, dispositif important pour permettre les reconversions professionnelles, est remplacé par les Transitions collectives et les transitions professionnelles, dont les orientations et accès sont plus fortement déterminés par les entreprises en lien avec des projets (programmes développés dans les régions notamment). La reconversion devra s'appuyer sur des accords de branche, qu'il s'agisse du nouveau dispositif de professionnalisation, la proA comme de l'abondement du CPF.

Les moyens et dispositifs à la main des salariés en matière de formation s'appauvrissent avec la monétisation du CPF et la disparition du DIF. Les autres dispositifs sont sous le contrôle des employeurs (plan de formation, proA, etc.).

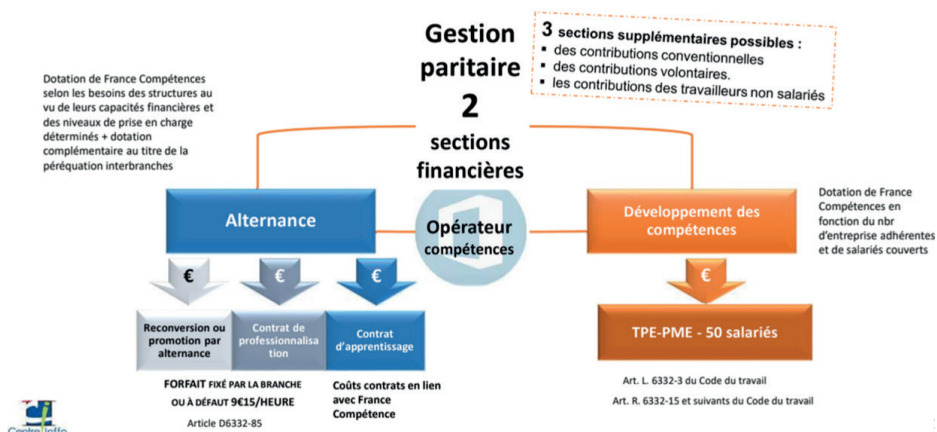
Les fonds destinés à la formation des salariés en entreprise reculent dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors que dans les entreprises de plus grande taille, plus aucune obligation financière interne ne s'impose à l'employeur.

Circuit du financement de la formation : l'objectif financier affiché de la réforme est de flécher les fonds de la formation vers les chômeurs et l'alternance

La ventilation financière



Les OPCA deviennent des OPCO, en charge du financement du Plan de Développement des Compétences des entreprises de moins de 50 salariés



En conséquence, c'est une réforme lourde de conséquences pour les niveaux de financement de la formation des salariés. 92 % des fonds sont directement à louer à l'apprentissage et à l'alternance.

Enfin, cette réforme n'est pas financée : les résultats notamment financiers de la réforme sur l'apprentissage ont conduit à un déficit record du régulateur, France Compétences, qui s'accroît annuellement et doit être financé, de plus en plus avec la hausse des intérêts.

2. Un bilan chiffré difficile à réaliser du fait de l'ensemble des changements de périmètre, mais qui montre toutefois que la responsabilité accrue des salariés s'accompagne d'un investissement vers les salariés en net recul

En millions d'euros

	2017	2018	Structure 2018 (en %)	Évolution 2017 /2018 (en %)
Opca / FPSPP (dépenses intermédiaires des entreprises)	7 540	8 123	31,2	7,7
Régions	4 565	4 174	16,0	-8,6
État	3 726	3 795	14,6	1,9
Autres collectivités territoriales	95	96	0,4	1,0
Unédic / Pôle emploi et Autres administrations publiques	2 708	2 409	9,2	-11,1
<i>Dont : Unédic /Pôle emploi</i>	2 471	2 181	8,4	-11,7
<i>Autres administrations publiques</i>	237	228	0,9	-4,0
Ménages	1 442	1 435	5,5	-0,4
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	20 076	20 033	76,9	-0,2
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 876	6 034	23,1	2,7
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	25 952	26 066	100,0	0,4

Lecture : en 2018, les entreprises (hormis leurs dépenses directes) dépensent globalement 8 123 millions d'euros (8,1 milliards d'euros) pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Note : les montants présentés dans ce tableau comprennent les dépenses d'investissement.

Champ : France entière.

Source : Dares.

Jaune budgétaire 2021

Sur la base des données 2018 et 2019, nous avons tenté d'appréhender l'évolution du circuit financier de la formation et surtout des grands budgets.

En comparaison des 26 milliards d'euros de dépenses de formation totales en 2018, Pôle Emploi se voit allouer environ 10% des fonds en 2018. En 2019, la dotation est répartie entre Pôle Emploi et France Compétences. Près de 60% est ventilé vers Pôle Emploi. Sur les 10,5 milliards alloués à France Compétences :

- 5,8 milliards d'euros sont prévus pour l'alternance, soit 54,4 % des fonds d'intervention de France compétences, quasiment le maximum de ce qui est possible (55 %)
- 495,7 millions d'euros c'est-à-dire 16 % des fonds d'intervention de France Compétences concernent les projets de transition professionnelle. Et les Conseillers en Evolution Professionnelle se voit octroyer 89,8 millions d'euros soit 2,9 % des fonds d'intervention
- Le financement de l'aide au permis de conduire est de 51 millions
- Le Plan de Développement des Compétences des entreprises de moins de 50 salariés représente 9% de l'enveloppe, soit près de 900 millions d'euros,

très loin des montants distribués en 2018 par les OPCA, mais qui n'est pas une base comparable du fait du financement de formations des grandes entreprises. Pour compenser cette baisse de financement dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition de la contribution des entreprises de moins de 11 salariés a été revue. Pour autant, la baisse des ressources est avérée.

- L'avance sur le compte personnel de formation et l'avance de trésorerie d'un montant maximum de 70 millions d'euros demandés par la caisse des dépôts sera évidemment déduit de la dotation globale de 973 millions d'euros prévu pour 2020.

Pour 2021, les données publiées par France Compétences, régulateur unique de la formation sont les suivantes :

DEPENSES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2021

(données provisoires)

DU POINT DE VUE DU FINANCEUR-DÉCIDEUR

	En millions d'euros
France compétences*	9 221
État**	7 264
Régions	4 289
Entreprises***	2 311
Unédic****	2 061
Pôle emploi*****	1 056
Agefiph	80
TOTAL	26 282

*Hors PIC et Pactes, dont les montants sont définis par décret.

** Hors dotation et subvention de France compétences.

*** Hors contribution au budget de Pôle emploi.

**** Hors Anaf et hors dotation des Régions à Pôle emploi.

***** Versements volontaires et contributions conventionnelles aux OPCA.

Sources : *Jeune budgétaire (2023)*, rapport annuel de performance budget exécuté, et rapport annuel de performance de la mission « Travail et emploi ».

DU POINT DE VUE DU FINANCEUR-PAYEUR

En millions d'euros

OPCO	9 302
État	6 921
Pôle emploi	3 628
Régions	3 482
Caisse des dépôts et consignations	2 062
CPIR Association Transitions Pro	549
FAF des non-salariés	255
Autres	84
TOTAL	26 282

Remarque : l'écart avec la dépense nationale de formation professionnelle dans le jeune budgétaire provient principalement de l'exclusion des dépenses directes des ménages pour eux-mêmes.

Au-delà des obligations de financement, la définition de ce qu'est une action de formation a également des effets négatifs sur le suivi de l'effort de formation. Les statistiques intègrent désormais les formations à la sécurité et nombre d'actions qui n'étaient pas considérées auparavant comme des actions de formation. La durée n'est plus un critère non plus.

Nombre de grands groupes se sont appropriés rapidement cette réforme. Des efforts financiers auparavant portés exclusivement sur les actions de formation des salariés, sont réalisés pour développer des portails auxquels les salariés ont tous accès, portails qui véhiculent des contenus en libre accès et d'autres pour lesquels des accès spécifiques doivent être créés.

Derrière une apparente capacité de choix, ce dernier est en réalité fortement contraint. Ces contenus peuvent tout autant être des notes d'information, des tutos, des éléments de coaching que des contenus spécifiques.

L'ensemble des connexions peut être relevé puis traité et parfois comptabilisé, sans qu'aucune vérification de l'acquisition des compétences / savoirs / connaissances liées à cette action puisse être réalisée.

Comme nous le verrons dans la partie suivante, cette tendance a fortement à voir avec une question financière mais pas seulement. La forte digitalisation de la formation permet également un autre point : l'organisation temporelle. Elle contraint bien moins les emplois du temps, et pour les plus courtes, la responsabilité de leur réalisation est reportée sur le salarié, à charge pour lui de déterminer en fonction de sa propre organisation du travail le moment le plus opportun. Moins de contrainte et d'une certaine manière, un meilleur rendement du temps !

3. Un transfert de la formation professionnelle vers l'école et les salariés, à travers une pression sur les coûts de formation qui conduit inexorablement à une évolution de la qualité

3.1. Des formations tendanciuellement plus courtes... et moins chères

Face à la tension sur les prix consécutive à l'appauvrissement des ressources, les formations certifiantes sont un enjeu financier pour les organismes de formation

		Titres et diplômes enregistrés au RNCP	Blocs de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP	certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique (RS)	CCP de branche ou interbranche
Marché de l'alternance	Apprentissage	Oui	Non	Non	Non
	Contrats de pro	Oui	Non *sauf dans le cadre de l'expérimentation en cours	Non *sauf dans le cadre de l'expérimentation en cours	Oui
	Pro A	Oui sous réserve d'être prévus dans un accord collectif de branche étendu	Non	Non Seul pour le certificat Cda	Oui sous réserve d'être enregistrés au RNCP avec niveau et prévus dans un accord de branche étendu
Marché du CPF	CPF	Oui	Oui	Oui	Oui *si enregistré au RNCP ou RS
	CPF de transition* *pour changer de métier ou de profession	Oui	Oui	Oui	Oui *si enregistré au RNCP ou RS

En même temps que reculent les ressources allouées aux entreprises pour financer la formation des salariés, les différents intervenants cherchent à maximiser l'utilisation des ressources en :

Limitant la baisse de l'accès à la formation des salariés par une tension accrue sur les prix, une mise en concurrence plus forte

- En développant des supports digitaux, tendance qui s'est accélérée depuis 2020.
- Autre piste privilégiée : la libéralisation de l'apprentissage permet la création facilitée d'un CFA, bien mieux financé par les pouvoirs publics.
- En accroissant la vigilance sur la qualité des formations dispensées.

Les deux premiers axes sont clairement financiers.

En respectant les règles de formalisme, ces développements dont les objectifs portent plutôt sur la marge et le volume peuvent tout de même être reconnus au titre des critères de qualité édictés à travers la certification Qualiopi, réputée sanctionner la « nécessaire » qualité que doivent fournir les organismes de formation dans leurs actions. Et de ce point de vue, une rupture importante avec les pratiques plus anciennes est claire : la qualité même de la formation, son caractère qualifiant ne sont plus des indicateurs pris en compte.

Concernant le troisième axe, l'investissement sur la qualité est souvent limité aux attentes des financeurs de la formation, plus préoccupés par les besoins des entreprises, décideuses, que de ceux à plus long terme des salariés. L'idée que l'un va avec l'autre ne va pas de soi, si on veut favoriser la polyvalence, l'adaptabilité, l'économie des connaissances, si on veut faire en sorte que les compétences soient transférables.

Les métiers changent vite, le marché de l'emploi est variable, les entreprises elles-mêmes ne savent pas trop quels seront les métiers de demain ou refusent de donner des orientations. Mais les grands principes mis en œuvre rompent avec une conception de la formation professionnelle des salariés mettant en œuvre des actions de formation générales, techniques pour privilégier des actions d'intégration, voire de coaching et d'information directement opérationnelles pour l'entreprise mais aux effets discutables sur l'évolution de carrière.

3.2. La formation professionnelle, de plus en plus à la charge des salariés

A travers la réforme, le salarié se trouve « responsable » de son parcours en ayant relativement peu de prise sur son contexte. Les dispositifs ont limité les dispositifs destinés aux salariés pour se former aux investissements de l'employeur et au CPF, dont la monétisation avait fait décroître l'accès réel à des formations.

Parallèlement aux moyens financiers, le temps dévolu à la formation doit être intégré par le salarié dans son organisation de travail. Les formations en présentiel présentent l'avantage d'imposer un temps pour investir la formation. Mais elles sont moins plébiscitées, car imposent parfois des déplacements et ne s'intègrent pas toujours à l'emploi du temps. Mais ce faisant c'est au salarié de s'organiser.

En outre, nombre de branches professionnelles ont conclu des accords qui en échange d'abondement, orientent fortement les formations dispensées à travers ce dispositif sur les besoins de l'entreprise. Le choix du salarié est plus que limité, davantage encore lorsque le CPF a été intégralement utilisé et qu'il faut plusieurs années pour disposer de fonds suffisants pour faire valoir son propre choix.

Alimentation du CPF en euro



Les évolutions du marché comme les ouvertures offertes au patronat pour revoir ce qui était considéré comme une formation et leurs modalités ont entraîné de fortes évolutions sur les contenus accessibles pour les salariés, ce qui leur était proposé. Les contenus sont plus informatifs, investissant les « soft skills » alors que les formations plus longues et coûteuses sont revisitées et que pour partie des savoirs, de plus en plus transférés vers l'école – du moins le patronat œuvre dans ce sens.

Les annonces récentes du gouvernement concernant les lycées professionnels semblent constituer, dans ce schéma général, une étape supplémentaire. L'évolution telle qu'appréhendée par le gouvernement tend à moins valoriser les savoirs généraux pour mettre en avant les formations techniques, sectorielles.

Le terme « excellence », beaucoup utilisé par les équipes de l'Élysée et le Président lorsqu'ils évoquent la voie professionnelle, fait également l'objet de nombreuses critiques. A partir d'une rapide lecture historique, Fabienne Maillard, chercheuse en sciences de l'éducation rappelle que lorsque le CAP a été rénové en 2002, l'excellence était déjà évoquée pour valoriser la réforme des filières professionnelles en lien avec les jeunes en difficulté scolaire : « la manière dont la voie professionnelle est traitée et cette réforme n'ont rien à voir avec une politique qui la valoriserait dans la hiérarchie scolaire. Il y a une méconnaissance totale de ce qu'est la voie professionnelle, de ce que sont les élèves et de ce qu'est le marché du travail. »

Et de rappeler que les jeunes ne font jamais ce qu'ils avaient prévu de faire lorsqu'ils étaient à l'école, que parfois ils entrent dans une formation par défaut. Les problématiques des « métiers en tension » et du nécessaire besoin d'adapter les compétences pour correspondre au marché du travail actuel, sans aucune projection vers l'avenir ont remplacé les discours sur l'éducation des jeunes et leur formation.

Le lycée professionnel forme les ouvriers et les employés, majoritairement parmi les enfants des catégories sociales plus précaires. Cette orientation rappelle le début du XX^{ème} siècle et les réformes du milieu du siècle. Pour rappel, les CAP départementaux ont été abandonnés à cette époque car ils ne permettaient pas la reconnaissance d'une qualification ou de la maîtrise d'un métier d'une entreprise à l'autre, d'un bassin d'emploi à l'autre. Ces évolutions n'ont pas eu lieu par hasard : si on a arrêté de coller aussi près aux demandes des entreprises en matière de diplôme, c'est qu'il n'était pas reconnu ailleurs que dans les entreprises locales.

Malgré ces enseignements, le gouvernement pousse plus avant dans ce sens, axant son argumentaire sur l'adéquation nécessaire entre problèmes d'attractivité de certains secteurs c'est-à-dire des problèmes de recrutement avec les jeunes en amont de leur insertion professionnelle.

Dans la droite ligne de ce que soutient le gouvernement, Syntec milite déjà depuis plusieurs mois pour détourner des formations plus précises qui satisfont les entreprises à court terme sans s'inquiéter de la réalité des hypothèses retenues. D'autant que du fait de ses activités, le secteur concentre une forte population cadre et technicienne pour lesquelles les formations en entreprise intègrent toujours des formations d'ordre techniques.

Le 6 septembre 2022, la fédération Syntec organisait une conférence intitulée « Industrie de la connaissance et compétences : « quelles solutions pour préparer le monde de demain ? ». Pour ce faire, elle s'est fendue d'un livret titré « 15 propositions 7 engagements pour les compétences ». Ce livret nous livre l'analyse de l'organisation patronale sur ses grandes orientations concernant la formation professionnelle.

Dans cette perspective, le document présente les actions que la fédération Syntec tient à mettre en œuvre pour agir sur la formation professionnelle et par extension, sur l'éducation en général, en pas uniquement à travers les seuls titres professionnels.

Comme nous le verrons, la réflexion menée par le patronat s'organise autour de grands axes : la formation initiale professionnelle avec l'alternance, que le patronat étendrait bien aux reconversion et transition professionnelle puisque c'est l'État. L'apprentissage est une cash machine pour le patronat, plus particulièrement dans les secteurs d'activité qui y ont recours sur des profils de niveau élevé - bac+3 minimum – dont les apprentis sont très vite opérationnels et rentables dès la deuxième année.

Ce faisant, leurs propositions débordent largement le cadre de la formation professionnelle pour intervenir sur les diplômes : un baccalauréat « numérique » est par ailleurs en voie de création alors même que le patronat se penche de plus en plus sur les lycées professionnels.

4. Les propositions de Syntec sur la formation, aller plus loin vers le désinvestissement

4.1. Formation des jeunes, problèmes de recrutement d'une branche qui sous-paie ses cadres, et transfert de la charge de la formation qualifiante sur le salarié et l'Etat

L'introduction, valant première proposition éclaire largement sur la démarche patronale « dire la vérité aux jeunes et aux familles sur les taux d'insertion dans l'emploi, de réussite aux diplômés et de poursuite d'études de toutes les formations ». Sur les 15 propositions, au-delà « d'ouvrir » nos yeux à la réalité limitée aux problématiques des entreprises de Syntec, l'organisation patronale n'entend rien de moins que de « repenser les fondamentaux » et notamment le sens donné aux mathématiques.

Le patronat y redéfinit son champ intervention de manière serrée

Malgré les annonces répétées et les grandes déclarations sur les problèmes d'attractivité - verbatim à la mode pour désigner les problèmes de recrutement -, le problème de l'organisation patronale n'est pas son cœur de métier et donc les savoirs techniques.

Non, les propositions débordent largement le cas des formations professionnelles pour intervenir un autre niveau, celui du système de la formation à travers l'évolution de la définition de la formation professionnelle et surtout du recul important des obligations de l'employeur. Ainsi, l'identification du champ d'intervention des entreprises sur la formation selon Syntec est limitée aux compétences très opérationnelles pendant qu'est opéré le transfert de la charge des formations métiers qualifiantes plus longues vers l'État et le salarié.

C'est l'évolution de la définition de la formation qui permet au patronat d'envisager une telle modification. Et dans ce secteur, cette question n'est pas neutre, car plus de la moitié de l'emploi porte sur des entreprises du numérique qui vendent donc des services informatiques en s'appuyant sur des salariés très formés, pour une part non négligeable, ingénieurs et techniciens. Dans ce secteur dont le modèle économique repose sur le recrutement de jeunes salariés formés sur des savoirs très techniques et sur un turnover élevé, la question du financement des formations est difficile à imposer à l'employeur, surtout depuis la fin des obligations financières sur le plan de formation. Et de ce point de vue, la position de l'organisation patronale concernant le transfert du financement vers l'État ou le salarié va plus loin dans ce sens.

Les objectifs sont donc doubles : régler les problèmes de recrutement et limiter l'investissement financier des entreprises et s'appuyant sur l'individualisation de l'accès à la formation organisée à travers la réforme de la formation consécutive à la loi dite

Pénicaud. C'est bien la question de l'attractivité qui est au cœur des préoccupations, et donc le pourvoi des compétences immédiates nécessaires et bien moins la question de son inscription dans la durée.

Dans cette perspective, les propositions s'orientent donc vers une appropriation par le patronat de la décision sur les parcours proposés pour la formation professionnelle. Il se propose de créer des titres dont la reconnaissance à l'extérieur de l'entreprise et de la branche laisse dubitatif.

Il est intéressant de noter que si les compétences « soft skills » sont largement appréhendées comme un axe à investir, repenser les fondamentaux met en avant également l'importance des mathématiques pour les métiers de la branche, savoirs fondamentaux, dont vont relever les qualifications nécessaires (pour ouvrir la possibilité de recrutement) mais que Syntec appréhende comme devant être dispensé sur les temps périscolaires. Dit autrement : c'est soit à l'Etat via l'éducation nationale, soit le salarié qui doit investir ce champ. Le patronat n'encourage qu'une démarche... sans aucun engagement en retour.

Par contre, il entend miser sur les soft skills, et intégrer les compétences comportementales dans les parcours de formation. Les critiques communément admises sur ce sujet font valoir la part subjective et l'arbitraire de l'évaluation de ces « comportements », soulevant des problèmes d'objectivation qui n'ont toujours pas trouvé réponse... si ce n'est par la création ad hoc de « titres » sur lesquels par contre, l'organisation patronale prétend investir.

Les mathématiques constituent un critère de sélection au sein de la branche qui devient un handicap pour le recrutement mais pas seulement... les compétences nécessaires sont observées à l'aune du niveau de maîtrise de cette discipline. Or, la réforme du baccalauréat a entraîné un recul du nombre d'élèves formés sur cette discipline de telle sorte de pouvoir intégrer les cursus menant aux métiers de la branche. Pour traiter le sujet, la Fédération Syntec propose d'augmenter le volume d'enseignement sur des temps périscolaires.

Si en soi on ne peut ne pas concevoir l'importance des mathématiques dans la formation, il est quand même assez fort qu'une organisation patronale propose à des jeunes pour les attirer d'aller se payer une formation sur des temps périscolaires pour pouvoir montrer patte blanche. Et il s'agit là d'un investissement suggéré par le patronat mais qui ne s'engage à rien en retour. Même si, parmi les propositions, l'organisation patronale se fait fort de négocier directement avec le ministère de l'éducation nationale.

L'éternel débat sur la qualification et la compétence qui se profile ici n'a rien de stratosphérique : il s'agit de déterminer qui investit sur quels types de formation et contenus. Après la réforme de 2018, les obligations pesant sur l'employeur se sont largement allégées. Si l'obligation de maintien de l'employabilité existe toujours, l'objectivation de son non-respect est rendue difficile à travers de simples statistiques.

Nombre de réflexions de l'organisation patronale visent revoir la formation professionnelle pour maximiser le financement de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle par l'Etat en dehors de tout dispositif d'entreprise, faisant peser largement la charge de la formation sur les dispositifs publics voire sur les salariés eux-mêmes, qui peuvent aussi être exposés au risque de voir leur CPF siphonné. Ceci devant permettre de traiter les problèmes de recrutement des entreprises de la branche tout en leur permettant de surcroît de moins /ne plus financer la formation professionnelle.

Ainsi, tout ce qui relève du cœur de métier, doit être financé, soit par l'apprentissage, soit par le salarié, que l'on va orienter ou accompagné dans son orientation, mais en aucun cas, dans le financement des formations.

4.2. Accroître le contrôle de la formation par les entreprises

4.2.1. Evolution du dispositif d'enseignement afin d'intégrer les « besoins de formation professionnelle des entreprises » dans la formation initiale

Dans le document présenté par Syntec sur la formation professionnelle en septembre 2022, figure la proposition d'« Accélérer l'adaptation des certifications aux mutations impactant les secteurs Syntec. Amplifier, étendre et systématiser la procédure rapide d'enregistrement des certifications ».

Cette proposition accompagne d'autres axes de travail, visant à faciliter la possibilité pour la branche de créer des titres et certifications sur son périmètre, valider des acquis qui estampillent, du moins à un moment donné, la maîtrise d'un champ dans l'exercice de leur travail. Si la manière de formuler ce type de proposition reste très générale et peu précise, elle se donne les atours d'une opérationnalité qui vise de servir les intérêts des entreprises mais moins celui des salariés.

En effet, la question même de formation, de ce qui est valorisé et de son caractère transférable au-delà de la filière mobilisée pour le reconnaître, n'est pas posée bien qu'elle soit au cœur de l'enjeu. La libéralisation du marché de la formation n'accompagne pas seulement le chiffre d'affaires des entreprises du secteur – la formation relevant en grande partie de la branche des bureaux d'études-, mais également la déréglementation de la construction des diplômes. L'orientation de la formation est repensée par rapport aux besoins en compétences des entreprises. Malgré le foisonnement de communication sur les besoins de hauts profils du secteur, la qualification n'est plus abordée et les compétences auxquelles il est fait référence ne sont pas objectivées.

Syntec ne cherche donc pas seulement à reprendre le contrôle sur ce qui relève de son champ, autrement dit, sur qui décide de la formation, son contenu et sur qui repose la charge du financement, mais présente là des velléités de prise de contrôle sur le registre national des certifications professionnelles, registre pourtant régulièrement revu dans le cadre des dispositifs actuels.

Certes, les bureaux d'études sont porteurs de secteurs qui sont confrontés à une évolution technologique et numérique rapide par rapport à laquelle la réactivité institutionnelle peut parfois présenter des limites. Mais derrière cette velléité de créer des titres ou autres types de pseudo-reconnaissance, la volonté de prise de contrôle paraît être réelle sans que jamais les questions de socles de connaissances et de transférabilité du titre à d'autres secteurs d'activité ne soient posées.

4.2.2. Accroître le public éligible à l'apprentissage et le contrôle par les entreprises à travers le financement des CFA sur la base de critères d'insertion professionnelle, sur lesquels ils n'ont qu'une prise limitée

S'il n'est pas question de dénigrer l'apprentissage en tant que tel, la réforme en a fait un formidable cadeau aux entreprises. Très bien financé, à des niveaux d'études élevés, il a permis d'intégrer des jeunes ingénieurs en devenir en apprentissage, rentables dès la deuxième année, à travers un dispositif qui, de surcroît, apparente ce système à de l'emploi aidé.

Dans cette perspective, Syntec qui porte les intérêts d'un secteur dont le modèle économique favorise plus l'insertion professionnelle de jeunes diplômés que la reconversion de salariés, envisage de militer pour l'étendre en fonction de ses propres enjeux et ce faisant de transférer ses obligations de maintien de l'employabilité des salariés c'est-à-dire sa participation à la requalification des salariés vers l'école.

L'apprentissage est devenu une cash-machine : des salariés apprentis peu onéreux mais performants et rentables, par rapport auxquels les efforts financiers relèvent surtout de l'Etat. Ainsi, face aux difficultés de recrutement et des besoins accrus en séniorité, la question de la formation et des parcours est d'actualité et pour y répondre, l'organisation propose encore une fois de recourir à ce dispositif et veut pouvoir l'étendre à tous les âges.

Parallèlement, l'organisation patronale fait reposer l'intégralité de la responsabilité de la qualité de la formation et de l'accompagnement de l'apprenti sur le CFA. Elle propose le contrôle des centres d'apprentissage par le financement à travers des critères d'insertion professionnelle, au détriment de l'éducation et de la validation des acquis, sans autre prise en compte du contexte économique, de la part du chômage qui peut évoluer selon les régions, bassins d'emploi, l'implantation d'industries autour du centre d'apprentissage.

Même si l'on peut nous opposer que cela pourrait être pris en compte, dans le document, ce n'est pas ce qui est présenté.

Mais surtout, l'organisation se penche sur la question de favoriser les transitions professionnelles vers les métiers de Syntec sans solliciter le financement des entreprises. Elle cherche donc à étendre le bénéfice de l'apprentissage mais aussi à faire peser davantage la charge de la formation sur les salariés. Dans cette

perspective elle propose de :

- Créer une période de transmission des compétences pour les salariés qui s'engagent à partager leurs savoirs / expériences auprès des jeunes.
- Mettre en place un abonnement CPF pour les actifs choisissant des formations visant des métiers en tension dans les entreprises de Syntec
- Promouvoir et généraliser, dispositif de reconversion à tous les niveaux et pour tous les statuts.

L'étude des répercussions du projet de loi 2018, réalisée par l'Assemblée nationale montre bien qu'en grande partie, les formations qui sont suivies à travers le compte personnel de formation dépendent du plan de formation. Il s'agit des langues, de l'informatique, autant de formations qui relèvent bien des besoins de l'entreprise et qui devraient être financées par le plan de formation et en aucun cas par les salariés eux-mêmes.

L'objectif du DIF puis du CPF était de permettre aux salariés de disposer d'un droit pour se former sans en référer à l'employeur ou du moins sans nécessairement avoir son accord. Ce principe est plus que battu en brèche depuis plusieurs années puisque de plus en plus, le recours aux CPF des salariés est pris en compte dans l'élaboration des « parcours » qui ne correspondent pas nécessairement à des évolutions de carrière mais à des besoins spécifiques des entreprises.

À l'initial droit additionnel, il s'est transformé en droit substitutif aux manquements des entreprises. Les garanties collectives des salariés sont appelées à s'effacer devant les exigences de compétitivité des entreprises. Et elle répond en cela aux exigences de flexibilisation et d'individualisation

Enfin une dernière grande proposition porte sur le fait d'investir dans les compétences sur le long terme, en planifiant un cadre budgétaire pluriannuel de 3-5 ans soutenable et d'expérimenter la comptabilisation des dépenses de formation comme un investissement et non comme une charge. Les effets de ce type de mesure ne sont pas très clairs mais ils permettent de prétendre avoir investi à travers une hausse artificielle liée à une prise en compte différente des budgets, tout en affichant un soi-disant meilleur contrôle des dépenses, dépenses que par ailleurs l'organisation patronale entend transférer soit sur l'Etat, soit sur les salariés.

Les seuls engagements qui sont pris en échange traduisent le retrait du champ de la formation pour valoriser la question financière. Ainsi annoncer un objectif de 5% d'alternants dans la branche peut sembler positive pour les jeunes, mais il y a bien derrière tout le bénéfice du dispositif d'apprentissage, du financement des contrats jusqu'à la possibilité de rentabiliser de surcroît ces jeunes apprentis. Par ailleurs, l'engagement pris que 90% des alternants formés dans les entreprises de la branche trouvent un emploi en CDI ne présente aucun délai, ni aucune garantie sur le secteur d'activité ou encore le niveau de salaire, alors que parallèlement, à date, la branche présente trois minima conventionnels sous le SMIC et le premier

salaire cadre à l'avant-dernier niveau de la classification.

L'engagement portant sur le fait de mobiliser des salariés en deuxième partie de carrière ou sur volontariat pour promouvoir et orienter sur les métiers du secteur soutenu pour tout ou partie par Syntec dans une première région test ne peut que laisser perplexe. Dans ce secteur d'activité, un salarié est considéré comme senior dès 45 ans et le modèle économique n'encourage pas au maintien de ces salariés dans l'emploi. Nombre d'entre eux ont été poussés vers la sortie à travers des ruptures conventionnelles collectives, des plans de sauvegarde de l'emploi (et plan de départs volontaires) et ont dû monter leur propre structure pour continuer à travailler avec les entreprises dont ils étaient issus.

En guise de conclusion, quelques préconisations

1. Seuls les CSE peuvent encore faire pression sur les actions de formation dispensées dans les entreprises afin de limiter les conséquences négatives de la réforme, tant sur la qualité que sur la quantité :

- Entre l'évolution de la définition d'une action de formation qui permet aux entreprises d'intégrer des éléments qui n'étaient pas auparavant considérées en tant que telles, ce qui permet de faire progresser artificiellement les statistiques,
- la création de portails accessibles à tous les salariés mais pour un nombre de support très restreint,
- la fin des obligations financières des employeurs,

La vigilance doit être accrue sur ces sujets : la vérification du caractère qualifiant des formations dispensées, leur évaluation à cette aune doit être suivie. Un indicateur imparfait mais qui est utilisé de longue date sur ce sujet est la durée moyenne d'une action de formation.

Etant donné la baisse des exigences en termes de qualité, le nombre moyen de stages de formation est plus complexe à suivre, les directions arguant des accès non suivis aux portails. Aussi, il faut demander de créer des outils de suivi des actions de formation pour lesquelles l'action a été effectivement suivie intégralement, et pour laquelle une forme de contrôle des connaissances acquises est prévue.

2. Le Compte Personnel de Formation, autrefois DIF a d'ores et déjà été victime d'un coup de rabet lorsque le compte a été monétarisé et fait encore l'objet aujourd'hui de convoitise :

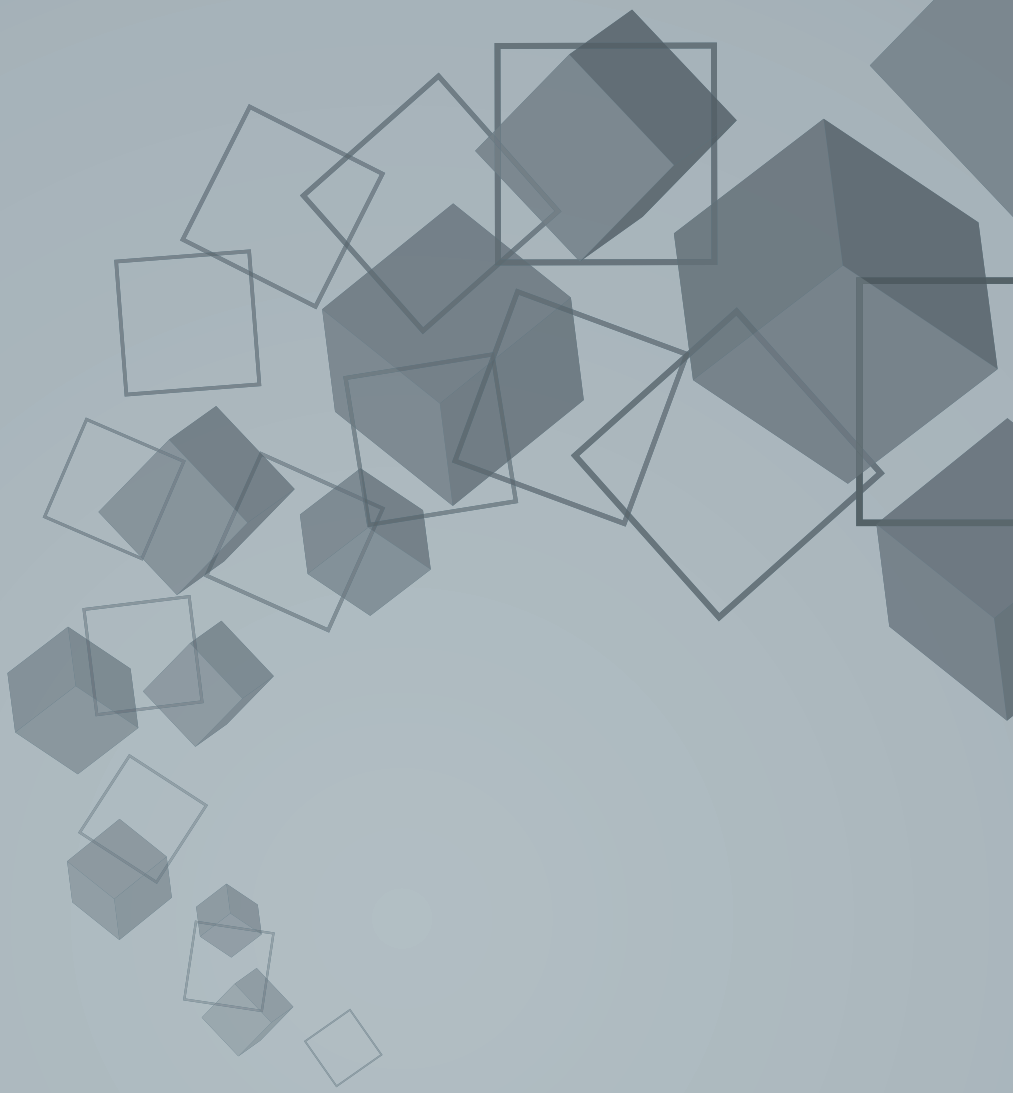
- au lieu d'avoir 120 heures de formation quelque soit le tarif de l'action, les salariés disposent désormais d'un montant fixe en euro quelque soit la formation qu'ils veulent suivre c'est-à-dire, dans notre exemple 1800€ ce qui finance aujourd'hui l'équivalent d'un bilan de compétences à peine amélioré ;
- la différence entre le coût de l'action et le CPF est à la charge des salariés sauf accord prévoyant des stipulations précises de prise en charge, pendant ou hors temps de travail
- l'Etat envisage de mettre en place l'équivalent d'un ticket modérateur de 30%, faisant encore plus reposer la charge financière sur le salarié.
- Les premiers bilans réalisés sur la réforme par les commissions rattachées à l'Assemblée Nationale tendent à montrer que le CPF est fortement mobilisé pour réaliser des actions qui relèvent normalement du Plan de Développement des Compétences : anglais, informatique etc.

Là encore, il nous être vigilant : si de prime abord l'abondement des comptes en échange du recours à ces derniers pour financer des actions peut paraître positif, il

ne faut pas perdre de vue que dans de tels cas, ce sont les entreprises qui décident des contenus et bien moins les salariés.

C'est une perte d'autonomie assurée pour les salariés et une manière pour les entreprises de récupérer les financements perdus avec la réforme alors même qu'elles ont déjà le bénéfice de la fin de leurs obligations financières.

Le CPF même dégradé est la seule possibilité qu'ont les salariés de pouvoir choisir ce sur quoi ils sont formés. Un accord réduit cette autonomie. Il faut donc que l'abondement en vaille la peine, comme les contenus, et que la formation ait lieu majoritairement sur le temps de travail.



Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr