

# La formation professionnelle

## au chevet des bas niveaux de qualification

*La réforme de la formation professionnelle, votée le 24 novembre 2009, lance un vaste chantier : aider les salariés les plus démunis et les bas niveaux de qualification, les demandeurs d'emploi et les publics en difficulté - ceux-là même qui ont le moins accès à la formation -, faciliter la construction d'un parcours professionnel tout au long de la vie. Les deux mesures phares : la création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP, ex-FUP, fonds unique de péréquation) et la portabilité du droit individuel à la formation (DIF).*

Dossier de Hubert Vialatte



### FPSPP : une ambition coûteuse pour les entreprises

**Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) vise à financer les actions**

de formation des salariés et des demandeurs d'emplois. Ce fonds représente « environ 900 M€, Nous souhaitons que les individus bénéficiant de ces financements soient dans les plus bas niveaux de chaque branche », glisse **Emmanuel Bachelier**, coordinateur régional de la formation professionnelle au Medef IDF. Le prélèvement à hauteur de 13 % de l'obligation légale n'a pas été anticipé par toutes les entreprises. « La loi prévoyait de 5 à 13 % des obligations légales de financement », rappelle **Alain Druelles**, chef du service formation continue au MEDEF. « Avec 13 %, on est dans le haut de la fourchette. Le gouvernement a considéré qu'il fallait mobiliser un maximum de fonds, en faisant jouer fortement la solidarité interprofessionnelle, au moment où la crise économique produit les effets les plus forts sur le plan social. »



Emmanuel Bachelier



Alain Druelles



Thierry Vaudelin

**Thierry Vaudelin**, responsable du département formation du personnel temporaire à Manpower, pointe les conséquences concrètes de ce prélèvement : « Nous perdons 2 M€ de budget formation que nous aurions eu en gestion directe. C'est un gros trou dans la raquette... Nos actions de formation vont baisser en 2010 de 10 à 15 %. Le fond de la réforme est bon, mais la loi instaure un impôt supplémentaire. Il ne faut surtout pas que ce fonds finance des formations qui ne débouchent pas, derrière, sur un emploi. »



### DIF : donner l'envie de formation

Conserver son droit individuel à la formation (20 heures/an cumulables sur six ans) même en cas de rupture de contrat : la portabilité du DIF est la deuxième innovation majeure de la réforme. Concrètement, il est donné obligation à l'employeur d'indiquer sur le certificat de travail le nombre d'heures de formation acquises au titre du DIF et l'Opca dont dépend le salarié quand il quitte l'entreprise. Dans la mise en musique de la réforme, l'entreprise a un rôle essentiel à jouer, selon **Emmanuel Bachelier** : « Il leur faut appréhender son plan de formation, identifier les plus bas niveaux de qualification, individualiser les recherches de formation ». **Stéphane Diebold**, vice-président du Garf (groupement des acteurs de la formation en entreprise), renchérit : « L'individualisation de la formation ne doit pas être portée par les seuls individus. Les individus n'ont pas plus de visibilité que les entreprises. Celles-ci doivent accompagner et stimuler les salariés pour que les projets rentrent dans une démarche collective. » Solution : « créer des lieux de partage et de simulation - et le Garf a un rôle à jouer -, créer des réseaux, faire jouer les campus et les universités d'entreprises. »



Stéphane Diebold

### Prochaine étape : le compte épargne formation

**Jean Wemaëre**, président de la Fédération de la formation professionnelle, préconise la création d'un compte épargne formation. « Ce sera pour la prochaine réforme. Ça va se faire, les parlementaires l'ont bien compris. L'idée, c'est de donner à chaque personne le moyen d'être moteur dans sa formation, pour maintenir son employabilité. L'individu sera responsabilisé. » Un nouvel état d'esprit : « Nous n'avons pas encore, en France, cette culture individuelle, note **Stéphane Diebold**, vice-président du Garf. Nous sommes des latins, et la notion de classe sociale a du sens chez nous. Dans le monde anglo-saxon, chacun est apprenant. Ici, les gens attendent encore qu'on leur donne des pistes. »



Jean Wemaëre



## ■ Cartons jaunes...

Pas si simple... de simplifier la nébuleuse de la formation professionnelle. « La réforme ne simplifie rien, elle va même complexifier le système, la gestion des fonds va devenir plus complexe », tranche **Thierry Vaudelin**, responsable du département formation du personnel temporaire à Manpower. **Alain Druelles** (MEDEF) renchérit : « Simplifier pour être plus efficace, d'accord, mais ça prend du temps ! Il ne suffit pas de dire qu'il faut supprimer des choses, il faut dire par quoi on les remplace. Sur ce point, la réforme est un échec : elle ne simplifie rien du tout à la réglementation régissant la formation professionnelle. C'est un vrai souci. » Pour **Stéphane Diebold**, vice-président du Garf, « ce qui manque dans la réforme, c'est un droit individuel à l'orientation.

Qui connaît les métiers qui seront porteurs dans dix ans ? » **Thierry Vaudelin** inflige un autre carton jaune au législateur : « L'Éducation nationale n'a pas du tout été impliquée dans la réforme. Or, les jeunes sortent moins formés et moins qualifiés du système scolaire. Aucune réforme ne vise à aider l'Éducation nationale à préparer les jeunes davantage en direction du monde professionnel ! » **Alain Druelles** conclut avec malice : « Le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de négocier très vite, en moins de six mois, mais a tardé de son côté à faire voter la loi. »



# 17 mai

Le 17 mai, 2<sup>ème</sup> nuit de la formation professionnelle, Casino de Paris. Organisé par Marc Dumas, en partenariat avec le GARF, l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) et la FFP (Fédération de la formation professionnelle). [www.business-expression.com](http://www.business-expression.com), rubrique « Les nuits business »





Emmanuel Bachelier,  
coordonateur régional  
IDF de la formation  
professionnelle au  
MEDEF IDF

## « Rendre la formation professionnelle plus juste pour accroître la compétitivité »

### Quelle est la philosophie de la réforme de la formation professionnelle votée en novembre ?

Le but est de rendre plus juste et plus compétitif le système de la formation professionnelle. Les plus bas niveaux de qualification sont ceux qui accèdent le moins à la formation, 60 000 jeunes sortent tous les ans du système éducatif sans qualification, 150 000 du système scolaire sans diplôme. L'autre objectif de la réforme, c'est de renforcer l'accès à la formation dans les TPE/PME, qui sont dépourvues de services ressources humaines et n'ont pas de responsable formation.

### Quels sont les axes principaux de la réforme ?

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 pose quatre priorités. Tout d'abord, le renforcement du lien entre l'emploi et la formation, à travers la sécurisation des parcours. En France, on gère les publics sous forme de statut : demandeur d'emploi, salarié... Il faut remédier au manque de continuité en cas de changement de statut. Deuxième axe : une meilleure capacité d'anticipation à travers l'optimisation des outils d'observation de l'emploi et de la formation. Il s'agit de mettre en place des outils plus prospectifs que ceux

qui existent aujourd'hui. Ensuite, il faut rendre le système global plus efficace. Mais comment simplifier les outils de la formation, gérés par l'Etat, les partenaires sociaux, les Régions... ? La complexité même des différentes organisations fait qu'on ne peut pas avoir un système simple ! La quatrième priorité, c'est de permettre aux individus d'être plus acteurs de l'évolution de leur carrière. Beaucoup d'individus salariés ou demandeurs d'emploi ne se posent pas la question de la formation et de l'évolution de leurs compétences. C'est un frein à leur mobilité.

### Quel message adressez-vous aux entreprises ?

Ils doivent solliciter le réseau des MEDEF franciliens afin de connaître l'impact et les principales évolutions de cette réforme pour leur entreprise, même si dans le contexte économique actuel, la formation n'est pas le sujet de prédilection. De plus, à fin mars, il manquait encore la moitié des décrets. Environ 15 textes, sur les 32 attendus, sont signés, et pas forcément sur les sujets les plus sensibles... Parmi les textes les plus attendus : celui portant sur la réduction du nombre d'Opca.



« Beaucoup d'individus salariés ou demandeurs d'emploi ne se posent pas la question de la formation »



entretien

## Philippe de Courcel

Président de la Commission Enseignement, Formation, Emploi du MEDEF Ile-de-France.

### Quelles sont pour vous les principales avancées de la réforme entrée en vigueur depuis janvier ?

En premier lieu, l'esprit même de la loi qui vise à responsabiliser l'individu face à son évolution de carrière. Il devient véritablement gestionnaire de son droit individuel à la formation à travers la portabilité du DIF. Un salarié qui quitte une entreprise avec son DIF inutilisé, peu demander à bénéficier de la portabilité du DIF c'est-à-dire, bénéficier d'une enveloppe de 9,15 € par le nombre d'heures acquises soit au maximum 1 098 € de budget formation. Ce sont les OPCA qui ont en charge la gestion de la portabilité du DIF. Le moyen de s'adapter en permanence aux dernières évolutions professionnelles et de renforcer ainsi son employabilité. Autres avancées remarquables, la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destiné à favoriser la formation des salariés les moins qualifiés et des chômeurs et la simplification du plan de formation mené en entreprise, qui passent de trois à deux catégories, ce qui fera gagner du temps aux responsables de formation. Des évolutions qui s'accompagnent d'un meilleur suivi grâce aux attestations de formation qui mentionnent l'objectif du programme, sa nature, sa durée et les résultats de l'évaluation des acquis. A noter également, la création d'un CIF hors temps de travail. Le salarié n'a ainsi plus besoin de demander une autorisation à son employeur et peut suivre des formations moins longues.

### L'Etat souhaite par ailleurs faire le ménage parmi les organismes collecteurs...

En effet, il s'agit d'éviter la dispersion et de renforcer la capacité des Opca qui devraient désormais percevoir au minimum 100 millions d'euros de collecte. Avec pour objectif de passer de 80 à 10 organismes. Le renouvellement des agréments en 2011 permettra d'y voir plus clair.

### Comment être plus réactif en matière de formation ?

La formation doit être au service du marché et des attentes des entreprises. Des besoins qui sont de plus en plus évolutifs, obligeant les organismes de formation à être particulièrement réactifs. Mais une formation sérieuse ne se met pas en place en quelques semaines et la formation professionnelle étant dans le champ concurrentiel, ce sont les organismes qui décident des axes qu'ils souhaitent ou non développer. C'est pourquoi au MEDEF nous souhaitons faire reconnaître les certifications des branches. Un outil supplémentaire de sécurisation des parcours et le moyen de contourner l'obstacle que constitue en France la culture du diplôme.

### Les entreprises et plus particulièrement les PME ont-elles une vision suffisamment prospective en matière de gestion des compétences ?

C'est éminemment variable en fonction du type d'entreprise. Celles de moins de 250 salariés n'ont pratiquement pas de service de ressources humaines. Il est dès lors très difficile pour elles de mettre en place les outils adéquats, d'autant que le chef d'entreprise qui a « le nez dans le guidon » ne dispose pas du recul nécessaire. Dans la plupart des cas ce sont les grands donneurs d'ordre avec lesquels elles travaillent qui les font évoluer en fonction de leurs besoins propres. Les MEDEF Territoriaux, tout comme les fédérations professionnelles, peuvent leur apporter un vrai service de diagnostic, ne serait-ce qu'en termes de méthodologie. Tout l'enjeu des prochains mois sera d'ailleurs de les convaincre d'y avoir plus systématiquement recours, car les entreprises qui ne font rien s'exposent à une perte de leurs ressources clés, à une baisse de leur performance, et risquent d'être hors jeu quand repartira le train de la croissance.