

P.6

L'histoire et les enjeux
RETOUR SUR 50 ANS DE
RÉGLEMENTATION DE LA
FORMATION

P.12

Les partenaires sociaux
LES COFONDATEURS
RESTENT FORCES DE
PROPOSITION

P.26

Grands témoins
ILS ONT MIS EN
ŒUVRE LES RÉCENTES
RÉFORMES

P.42

Analyses
CONSULTANTS ET
CHERCHEURS TRACENT
DES PERSPECTIVES

INFFO FORMATION

INFFO *hors-série* FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle HORS-SÉRIE - décembre 2021 www.centre-inffo.fr



50 ANS
D'ENGAGEMENT POUR LA
FORMATION
PROFESSIONNELLE
... ET DEMAIN ?

30 novembre et
1^{er} décembre 2021

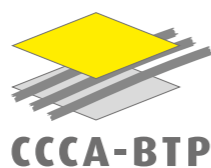
Un événement
Centre Inffo

50

1971-2021

ANS
D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

Merci à nos partenaires Or !



5 TABLES RONDES et 23 ATELIERS EN DIRECT

En replay jusqu'au 31 décembre 2021

Rendez-vous sur la plateforme de l'événement
(inscription gratuite)



Centre Inffo

www.centre-inffo.fr

Édito

LE MOT
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



“50 ans d'engagement
pour la formation
professionnelle... et
demain ?”

“50 ans d'engagement pour la formation professionnelle... et demain ?”, tel est le titre-programme de la manifestation organisée par Centre Inffo en l'honneur des 50 ans de la loi dite Delors, “portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente”.

Une occasion pour Centre Inffo de rendre hommage à cette loi fondatrice du système français de formation professionnelle et de saluer celles et ceux qui, depuis 1976, dans le prolongement de cette loi du 16 juillet 1971, lui font confiance pour s'informer et se former, réforme après réforme.

Donner la parole aux acteurs pour qu'ils témoignent de leur engagement et valorisent leurs initiatives est la vocation même d'*Inffo formation*, le magazine de Centre Inffo à destination des professionnels de la formation professionnelle. Il répond ici à nouveau à l'appel en ouvrant ses colonnes, *via* ce hors-série exceptionnel, aux différentes parties prenantes de l'écosystème de la formation et en leur donnant l'occasion de faire valoir leurs analyses à la lumière de trois questions simples et complexes à la fois : “Que doit-on à la législation inspirée par Jacques Delors ? Quels constats-clés en 2021 ? Quelles sont les perspectives d'évolution en France et dans le cadre européen ?”

Dans le domaine de la formation professionnelle aussi, pour faire histoire et science, pour que le présent ouvre sur des innovations, il importe de donner constamment vie à un débat contradictoire. C'est l'ambition de la manifestation des 30 novembre et 1^{er} décembre 2021. Il nous tient à cœur qu'il se prolonge. Centre Inffo s'y engage !

Bonne lecture à toutes et à tous.

Patrice Guézou, directeur général de Centre Inffo

un hors-série **INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • rédaction.quotidien@centre-inffo.fr • Directeur de la publication : Patrice Guézou • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz • Rédactrice-graphiste : Valérie Livory • Rédacteur : Laurent Gérard • Service commercial : contact.inffo@centre-inffo.fr • Commission paritaire : n° 0625 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement *Inffo formation* : 220 € HT • Ce hors-série est en vente au format numérique au prix de 10 euros HT.



Jacques Delors, ici au Parlement de Strasbourg, en juillet 1985.



50 ans après la loi Delors, le système français de formation continue d'évoluer et de se réinventer.

Sommaire

P.6 L'histoire et les enjeux

- p. 6 **Jean-Philippe Cépède** - *Lois de 1971 : retour sur 50 ans de réglementation de la formation professionnelle*
- p. 10 **Carine Seiler** - *"Concilier l'anticipation stratégique et des outils réactifs, individuels ou collectifs"*

P.12 Les partenaires sociaux

- p. 12 **Marie Dupuis-Courtes (CPME)** - *"La formation professionnelle continue doit réinvestir le champ des entreprises"*
- p. 14 **Yvan Ricordeau (CFDT)** - *"Pour une reprise en profondeur du sujet de l'accompagnement"*
- p. 16 **Jean-François Foucard (CFE-CGC)** - *"Il faut que les entreprises s'approprient le plan de développement des compétences"*
- p. 18 **Maxime Dumont (CFTC)** - *"Après le choc de l'étatisation, les partenaires sociaux ont réagi"*
- p. 20 **Angeline Barth (CGT)** - *"Depuis quinze ans, le système dérive vers la libéralisation et sape les piliers de la loi de 1971"*
- p. 22 **Michel Beaugas (Force ouvrière)** - *"Aller vers la fin du paritarisme, est-ce vraiment un bon moyen de développer la formation ?"*
- p. 24 **Vanessa Jereb (Unsa)** - *"Le concept de promotion sociale, de seconde chance, doit être revigoré"*

P.26 Grands témoins

- p. 26 **Antoine Foucher** - *L'appropriation du CPF par les employés et les ouvriers, "un progrès démocratique"*
- p. 28 **Alain Druelles** - *"Une clarification de certains financements et dispositifs s'impose"*
- p. 30 **Pierre Courbebaisse** - *"Il faut rendre les acteurs autonomes et responsables"*
- p. 32 **Michel Clézio** - *"Les opérateurs de compétences continuent d'être les outils de proximité et de conseil aux entreprises"*
- p. 34 **Philippe Dole** - *Avec le CPF et le CEP, le système de la formation est "passé d'une gestion collective à un usage plus personnel"*
- p. 36 **Jean-Patrick Gille** - *"Ce qui ressort de ces cinquante années, c'est que l'intervention de la puissance publique est nécessaire"*
- p. 38 **Bertrand Martinot** - *"La loi Delors ? Une loi d'une grande prescience et d'une grande modernité"*
- p. 40 **Bernard Dréano** - *"Au cours de ce demi-siècle, les pratiques concrètes en matière de formation professionnelle continue ont été peu évaluées"*

P.42 Analyses

- p. 42 **Jean-Marie Luttringer** - *"Comment rendre crédible la perspective d'un droit universel effectif"*
- p. 44 **Philippe Carré** - *"La France a su maintenir une forme d'équilibre entre besoins individuels et besoins des organisations"*
- p. 46 **Alain Meignant** - *"Le couple obligation fiscale - paritarisme a marqué l'image de la formation"*
- p. 48 **Bernard Masingue** - *"Il faut construire un CEP plus puissant et plus accessible"*
- p. 50 **Anne de Blignières-Légeraud** - *"Simplification, clarification, coordination ? Bien du chemin à parcourir encore"*
- p. 52 **Olivier Las Vergnas** - *"Finalement, la promotion sociale n'est plus la priorité"*
- p. 54 **Pascal Caillaud** - *"Revenir aux fondements de la loi Delors, sur l'accès de tous aux différents niveaux de la culture et de la qualification"*
- p. 56 **Pierre Ferracci** - *"Sur les questions de formation, il faut accroître la légitimité des partenaires sociaux dans l'entreprise"*
- p. 58 **Cyril Parlant** - *"Pour la création d'un crédit d'impôt développement des compétences"*
- p. 60 **Yves Palazzeschi** - *"Regarder vers demain et les nouveaux défis"*



Muriel Pénicaud, alors ministre du Travail, devant l'Assemblée nationale, le 11 juin 2018.



JEAN-PHILIPPE CÉPÈDE
DIRECTEUR JURIDIQUE,
DIRECTION DU DROIT
DE LA FORMATION DE
CENTRE INFFO

“LOIS DE 1971 : RETOUR SUR 50 ANS DE RÉGLEMENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE”

L'année 2021 est marquée par l'anniversaire des 50 ans des lois dites "Delors" de 1971. Ces lois ont posé les bases du dispositif de la formation professionnelle continue (FPC) que nous connaissons encore aujourd'hui. Cependant, entre 1971 et aujourd'hui, plusieurs réformes sont intervenues pour compléter et adapter cette réglementation aux besoins des évolutions de la société, de l'économie et du marché du travail.



1. Quatre "lois de 1971". Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ; loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage ; loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ; loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

Que reste-t-il des principes des lois¹ de 1971 ?
Jean-Philippe Cépède - Si l'on retient l'essentiel, il faut mettre en avant la définition des obligations des entreprises dans la formation des salariés et la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans leurs évolutions. À partir des années 70, les entreprises participent financièrement au développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit d'une contribution fiscale originale, puisqu'elle fixe un minimum de dépenses de formation à réaliser sur une année, et l'année suivante, dans une déclaration fiscale (n° 2483), les entreprises de IO salariés et plus doivent rendre compte à l'administration de la réalité des dépenses effectuées. Ce mécanisme porte ses fruits, puisque, très vite, les dépenses moyennes des entreprises dépassent largement le minimum légal. Cette moyenne cache

naturellement des disparités entre les petites et les grandes entreprises. Mais, finalement, peu d'entreprises n'atteignent pas ce minimum de dépenses et versent la différence au Trésor public. Cela s'explique aussi par les mécanismes de collecte et de mutualisation mis en place dès cette époque, assurés par des organismes paritaires agréés, les Fonds d'assurance formation (Faf), ou des Associations de formation (Asfo) patronales. Cette contribution est fondamentale dans la construction du dispositif, car elle permet de financer les mécanismes d'accès à la formation des salariés : le plan de formation et le congé de formation qui existaient déjà avant les lois de 1971. Et, par là même, de rémunérer les salariés durant leur formation, concrétisant ainsi le principe d'assimilation du temps de formation des salariés à du temps de travail rémunéré par l'employeur.



L'hémicycle de l'Assemblée nationale, ici le 28 juin 2017.

Les lois Delors entérinent également les principes du dialogue social sur la formation à deux niveaux dans les entreprises : celui de la consultation des représentants des salariés sur la politique de formation de l'employeur et celui de la négociation sur la formation par les syndicats même si, au niveau de l'entreprise, ce n'est pas obligatoire. Dernier constat : cette contribution va faire émerger une offre de formation qui, dans un premier temps, n'est pas réglementée, mais qui, au fur et à mesure, va être de plus en plus encadrée. À l'époque, il s'agissait de mettre en œuvre des stages de formation dont la définition était donnée par l'administration dans la fameuse circulaire du 4 septembre 1972, relative à la participation des employeurs : "Il résulte des termes mêmes de la loi que les actions de formation à prendre en compte pour la participation doivent revêtir la forme

de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle continue et organisées conformément à une progression préalable établie." Il faudra attendre les années 80 pour que la définition de l'action de formation entre dans le Code du travail par un décret tout d'abord, et la loi, ensuite.
Les lois de 1971 ont été régulièrement modifiées, réformées. En quoi se distingue la réforme de 2018 ?
En effet, très vite au cours des années 1970, les lois de 1971 ont été complétées, enrichies. Les années 80, 90 et 2000 ont connu aussi des réformes importantes avec les transformations des organismes paritaires, l'apparition d'un nouvel acteur - les Régions, dotées d'une compétence générale en matière de formation professionnelle continue -, et la création du

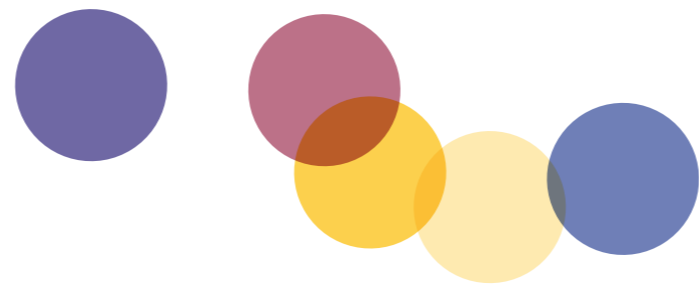
compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). Si les dernières réformes de 2003, 2009 et 2014 opèrent des mutations importantes, la loi Pénicaud de 2018 se distingue des précédentes, car elle est aussi fondatrice que celles de 1971. Elle transforme le cadre en obligeant les acteurs à fonctionner autrement. On peut le démontrer avec les deux grandes nouveautés suivantes. Jamais le législateur n'a été aussi loin dans la mise en place d'un système de pilotage coordonné des contributions des entreprises. Il est confié à France compétences qui reprend le principe du quadripartisme du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), mais sans lui donner le même rôle. Cet établissement public exerce notamment la gestion de toutes les contributions des entreprises : FPC et apprentissage. Il supervise



Une réunion du CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie), présidé par Dominique Balmary, en 2009.



Lors d'une négociation interprofessionnelle, au siège du Medef, en 2012.



et régule le financement des différents dispositifs de formation proposés aux entreprises : du recrutement des primo-entrants sur le marché de l'emploi, à la réinsertion des demandeurs d'emploi en passant par l'adaptation, la promotion et la reconversion ou la transition professionnelle des salariés en poste. Cependant, il n'a pas la mission du Cnefop de définir une stratégie nationale coordonnée mise en œuvre par l'État, les Régions et les partenaires sociaux².

Il faut souligner que cette refondation des certifications repose sur plusieurs principes qui vont permettre à la commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences de réguler les enregistrements et leur renouvellement (tous les cinq ans), mais aussi aux commissions paritaires consultatives, dans lesquelles siègent les partenaires sociaux, d'exercer pleinement leur pouvoir en émettant, si nécessaire, un avis non conforme aux propositions

Quelles perspectives se dégagent de ces 50 ans d'évolution du dispositif de la formation professionnelle ?

Ce qui frappe, tout d'abord, c'est qu'il est toujours en construction. Cela s'explique par son ambition : "Permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle" (article L. 6111-1). Ce lien explicite que doit avoir le projet de formation avec l'emploi suppose l'accès à des prestations garantissant la construction d'un parcours sécurisé. Comment organiser ce parcours à tous les moments de la vie professionnelle ? Les dispositifs mis en place répondent à cette question. Cependant, ils pourraient encore évoluer. Comment adapter ce parcours à tous les besoins de formation et à toutes les situations face à l'évolution de l'emploi ? Les prestations d'information, d'orientation, de positionnement, de validation des acquis, de bilan de compétences, de formation et d'évaluation ont été définies. Cependant, elles ne sont pas toujours connues ou mises en œuvre. Il reste beaucoup à faire pour faciliter l'accès à la formation.

Ensuite, ces 50 ans de réglementation sont marqués par la consolidation progressive d'un droit à la certification tout au long de la vie. Cette expression n'est pas dans le Code du travail, mais elle pourrait y figurer à côté de la formation tout au long de la vie (article L. 6111-1) ou de l'orientation tout au long de la vie (articles L. 6111-3 à L. 6111-5). Au fur et à mesure qu'a été réformé le dispositif de la formation continue, la question de l'accès à la qualification professionnelle et à la certification professionnelle a été posée. La réforme de 2018 a concentré l'usage des contributions des entreprises au financement de dispositifs de formations certifiantes. Elle définit de nouvelles responsabilités aux organismes certificateurs qui devront proposer des certifications professionnelles construites en blocs de compétences, répondant aux besoins du marché du travail. Les prestataires de formation préparant à ces certifications devront adapter leur offre à ces nouveaux référentiels, et pour répondre à l'optimisation des dépenses de formation, offrir plus largement l'accès par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces 50 ans révèlent aussi une évolution du débat sur le droit

individuel à la formation. Le congé individuel de formation, droit emblématique de 1971 renforcé en 1984, a été complété par l'expression, "droit individuel transférable et garanti collectivement" utilisé en 1999 dans le rapport de Nicole Péry³ et la question de la sécurisation des parcours professionnels lui a succédé. Il restera à résoudre la question délicate du financement de la rémunération maintenue. Si le CPF a répondu à la question de la transférabilité du droit individuel, il ne lui offre que partiellement une garantie collective par son compte en euros et ses possibilités d'abondement. Le CPF ne contient pas de mécanismes de rémunération. Le versement d'une rémunération suppose une articulation avec un autre dispositif : l'accord de l'employeur ou l'accord de prise en charge d'un projet de transition professionnelle pour les salariés. Les droits aux allocations d'assurance chômage ou l'accord du conseiller Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi. Les Transitions collectives (TransCo) en cours de déploiement expérimental jusqu'en 2022 pourraient être sources d'inspiration pour déterminer les conditions d'une prise en charge de la rémunération sur la base d'un projet de

reconversion sécurisée. Il restera à résoudre la question délicate du financement de la rémunération maintenue.

Pourquoi ne pas envisager d'ajouter une contribution conventionnelle minimale de branche obligatoire dont le montant pourrait être augmenté par voie d'accord ?

Ce sujet du financement de la formation par les entreprises sera forcément abordé. Les évolutions ont été nombreuses : augmentation du montant, disparition de la part variable, modification des affectations et des répartitions. De nouvelles initiatives dans ce domaine pourraient être prises. Actuellement, à côté de la contribution légale, il est prévu un "financement direct" de l'entreprise (article L. 6131-1). Les branches professionnelles ont la possibilité de négocier des contributions conventionnelles. Pourquoi ne pas envisager d'ajouter une contribution conventionnelle minimale de branche obligatoire dont le montant pourrait être augmenté par voie d'accord ? L'enjeu serait l'usage de cette contribution qui pourrait être plus ou moins encadré et en tout cas à la main des branches professionnelles pour répondre à leurs priorités. ●

“ La loi de 2018 se distingue des précédentes, elle est aussi fondatrice que celles de 1971 ”

L'autre grande ambition est la structuration de l'offre de formation en clarifiant, d'une part, le rôle des organismes de formation de celui des organismes certificateurs, et en distinguant, d'autre part, les formations certifiantes préparant à des certifications enregistrées dans l'un des deux répertoires (le Répertoire national des certifications professionnelles, RNCP, et le Répertoire spécifique, RS) des autres formations pouvant aboutir à des attestations de formation.

de diplômes ministériels sur lesquelles ils ont à se prononcer. Dernier pilier fondateur : le compte personnel de formation (CPF) monétisé, qui représente une évolution majeure pour faire de ce droit au financement du coût de la formation un droit universel transférable d'un statut à un autre. Mais il y a encore beaucoup à faire pour lui donner toute sa place parmi les autres dispositifs d'accès à la formation.



2. Articles L. 6111-1 modifié, et L. 6123-1 abrogé.



3. La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux. Contribution du secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. Nicole Péry, secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. 1999.



CARINE SEILER

HAUT-COMMISSAIRE AUX COMPÉTENCES

“CONCILIER L'ANTICIPATION STRATÉGIQUE ET DES OUTILS RÉACTIFS, INDIVIDUELS OU COLLECTIFS”

La haut-commissaire aux compétences est chargée de mettre en œuvre le plan d'investissement dans les compétences, qui vise à améliorer l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi, et à répondre aux besoins de compétences des entreprises. C'est la poursuite de l'ambition de 1971.

Que doit-on à la loi Delors ?

Carine Seiler - En 1971, Jacques Delors en résumait ainsi les ambitions : permettre à chaque homme et à chaque femme de faire face aux changements, plus ou moins prévisibles qui se produisent dans la vie professionnelle, de maîtriser sa vie en élevant son niveau culturel, de contribuer à la lutte contre l'inégalité des chances, de faire évoluer le rapport enseignant-enseignant. Ces ambitions restent très actuelles, fortement liées à notre pacte social : assurer à la fois sécurisation des parcours et compétitivité des entreprises.

Comment jugez-vous la situation actuelle et quelle est la place du plan d'investissement dans les compétences ?

Le rythme des transformations des besoins de compétences et des métiers s'est accéléré. Se former tout au long de la vie n'est pas un luxe, c'est une nécessité. L'enjeu de qualification demeure, parce qu'il protège mieux du chômage et fournit aux entreprises une main-d'œuvre qualifiée. Mais s'y ajoute un nouvel enjeu : une adaptation plus rapide, *via* des séquences de formation plus fréquentes, voire continues.

Le plan d'investissement dans les compétences voulu par le président de la République vise à améliorer l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi et à corriger les inégalités de destin, mais également à répondre aux besoins de compétences des entreprises dans une économie en pleine transformation. Pour la première fois, un plan d'investissement pluriannuel complète une réforme. C'est inédit. Le plan d'investissement s'appuie sur une contractualisation exigeante avec les Régions, dans le cadre des pactes régionaux.

“ Les ambitions de 1971 restent très actuelles, liées à notre pacte social : assurer à la fois sécurisation des parcours et compétitivité des entreprises ”

Il permet, à travers un investissement additionnel, d'imaginer et de tester de nouvelles façons de commander de la formation, d'élargir et prioriser la gamme des formations, de soutenir des actions innovantes. Il accompagne un vaste mouvement de transformation de la pédagogie grâce au plan de digitalisation de la formation déployé dès 2021. À sa troisième année de mise en œuvre, le plan d'investissement dans les compétences permet d'amplifier l'effort de formation vers les personnes éloignées de l'emploi, d'apporter des réponses nouvelles aux besoins de compétences des entreprises et impulse un plan de transformation de la formation : il se situe ainsi dans la lignée des ambitions de la loi de 1971.

Quels sont les défis à relever désormais ?

D'abord, concilier le temps long – l'apprentissage d'un premier comme d'un nouveau métier, les transitions professionnelles, les impératifs d'anticipation face aux rotations de la main-d'œuvre –, et mieux réagir dans

les temps courts – les crises, les accidents conjoncturels, les besoins imprévus. Le plan d'investissement dans les compétences et le nouveau dispositif d'accompagnement des transitions professionnelles (TransCo) prennent en compte ces deux impératifs, à côté du CPF de transition et de Pro-A. C'est bien de ces deux logiques complémentaires que notre système de formation a besoin : l'anticipation stratégique pour prendre en compte les transformations liées aux grandes transitions (climatique, énergétique, numérique) et des outils de réponses plus réactifs, individuels ou collectifs.

Second défi, banaliser le recours à la formation, mais sans le rendre banal, car la formation n'est pas un acte de consommation. Pour faire de la formation un réflexe, il est d'abord essentiel de reconnaître mieux et plus systématiquement les acquis. Demain, il ne devrait plus y avoir de parcours de formation sans qu'en amont on ait identifié les acquis à capitaliser. Cela suppose de rendre visibles

les compétences – qu'elles soient professionnelles, transversales, sociales, etc. –, dans un système de reconnaissance collectif et social : l'inspiration donnée par les “open badges” est une piste. Parallèlement, il faut améliorer la lisibilité des certifications, qui sont les repères des employeurs sur le marché de l'emploi. L'inflation constante du nombre de certifications brouille ces repères, pour ceux qui doivent y accéder comme pour les entreprises qui cherchent à les recruter. Pour accompagner ce mouvement, à l'ère d'internet, un effort considérable reste à conduire pour rendre lisible l'offre de formation. Il est essentiel que celle-ci puisse demain être hébergée – et qualifiée – sur un site unique de référence, accessible par les professionnels et le grand public. La capacité pour nos concitoyens à se projeter, et donc à faire de la formation un réflexe, est à ce prix. La formation seule ne peut garantir l'emploi, mais c'est un levier essentiel du développement humain et économique de notre pays. ●



MARIE DUPUIS-COURTES
VICE-PRÉSIDENTE DE LA CPME EN CHARGE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

“LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DOIT RÉINVESTIR LE CHAMP DES ENTREPRISES”

Agefos-PME (Association pour la gestion de la formation des salariés des PME), fonds d'assurance formation puis Opca interprofessionnel, était un fleuron du système français de formation ! Fondé en 1972 sous l'égide de la CGPME, devenue CPME, il a disparu après la réforme de 2018. Un tournant. Depuis, juge Marie Dupuis-Courtes, *“la formation professionnelle continue a quitté l'entreprise”*. Il faut la remettre au centre.

Que doit-on à la loi Delors ?
Marie Dupuis-Courtes - D'avoir inscrit la formation professionnelle continue dans le champ professionnel, d'avoir fait passer le message que la formation initiale n'est pas l'alpha et l'oméga d'une vie entière, et que, dans un monde qui change de plus en plus vite, on doit se former tout au long de la vie. C'est aussi la marque de la volonté de l'État, à l'époque, de faire confiance aux partenaires sociaux, et pour nous, CPME, l'excellent souvenir d'une période particulière : celle de la création d'Agefos-PME et de la mutualisation pour accompagner le développement de la formation

continue dans les PME. Un outil performant, que nous avons fait évoluer, qui était devenu incontournable, voire gênant pour certains. On se demande d'ailleurs s'il ne fallait pas casser Agefos-PME pour faire la réforme de 2018.

Précisément, où en est-on aujourd'hui ?
2018 est un tournant probablement majeur. La réforme a fait un bon job sur l'alternance et l'apprentissage. Certes, il ne faut pas être dupe des résultats et reconnaître le poids des aides financières. Mais malgré tout, le changement d'image de l'alternance est fondamental. C'est un vrai bon point. Il faudrait pouvoir

écrire d'autres chapitres, dont celui de la formation professionnelle continue, avec le même *satisfecit*, mais ce n'est pas le cas. En effet, nous vivons un véritable recul sur la formation professionnelle continue : l'Ani (accord national interprofessionnel) est rendu caduque par le *“big bang”* de Muriel Pénicaud. Cela débouche sur une situation catastrophique et explosive pour les PME de 50-300 salariés. Elisabeth Borne semble en avoir conscience. De plus, nous constatons un recul des moyens financiers pour les entreprises de moins de 50 salariés, malgré l'affichage de *“sanctuarisation”*. En 2020, la dotation adressée par France compé-

“La loi du 5 septembre 2018 débouche sur une situation explosive pour les entreprises de 50-300 salariés”

tences à Opco EP (entreprises de proximité) est en diminution de 30 %, alors que la masse salariale n'a baissé que de 9,5 % ! Ainsi, Opco EP attendait 220 millions d'euros, réduits à 180, puis finalement réduits à nouveau à 148 pour 2020 ! L'équilibre financier de la réforme ne peut pas se faire sur le dos de la formation dans les PME. Ce qui questionne le Pic (pacte d'investissement dans les compétences) : 50 % de ses fonds proviennent de la captation des fonds d'entreprise. Et, conséquence : 50 % des problèmes de financement de France compétences viennent de cela. On ne pourra rétablir un équilibre dans la formation continue sans reprendre toutes les lignes de financement de France compétences.

Que faire désormais ?
Réinvestir le champ des entreprises. La formation professionnelle continue a quitté l'entreprise, les dépenses se font hors entreprises. Le 1 % est devenu une taxe externalisée, un impôt. Les grandes entreprises ont intégré la formation professionnelle continue, mais 98 % des entreprises

sont des TPE-PME, et le besoin de conseil et d'ingénierie est immense dans toutes : c'est à cela surtout que sert la mutualisation. Aujourd'hui, France compétences ne simplifie rien, et, à notre sens, tous les financements doivent être rediscutés : CPF, TPE, PME, Pic... Il faut mettre le paquet sur l'investissement formation des PME, pour faire passer le taux d'accès à la formation des salariés de 15 % à 50 %. Cela implique d'être préventif et non curatif. Pic, CPF, alternance... devraient être pilotés par les branches et non les Régions et Pôle emploi. Il faut former pour un emploi disponible et organiser une alternance permanente. Ce qui est efficace en matière d'insertion des demandeurs d'emploi, ce sont les POE individuelles, dispositifs cousus mains, couplées à une entrée très rapide en entreprise. Quant au CPF, rendre les Français acteurs de leur formation est une très bonne idée, mais l'avenir du CPF ne peut passer que par le co-investissement et les abondements : de la branche, de l'entreprise et aussi du salarié ! L'investissement du salarié doit se matérialiser quelque part, au

besoin avec des coefficients différents selon la situation de chacun : travaillons ce point. Par ailleurs, le problème des abondements CPF est que la Caisse des dépôts est une boîte noire : pas de lisibilité, pas de clarté. Or, ce manque de sérénité handicape le jeu social. Ce qui est dramatique c'est que les Urssaf et l'Acoss, créations des partenaires sociaux, ont tendance à devenir elles aussi des boîtes noires qui font peur aux partenaires sociaux ! Le risque, c'est un système hyper étatisé, sans confiance, sans politique partagée. Un dernier point : l'entretien professionnel. Il est à faire, et il est fait dans bon nombre de TPE et PME mais pas toujours normé, archivé. Un peu de souplesse est nécessaire. Le problème, c'est la détection de la motivation des salariés. Certains salariés ne veulent pas d'un CDI ou d'un départ en formation. C'est un fait, il faut l'entendre. C'est parfois un combat pour un chef de PME de convaincre ses salariés de se former. Alors, incitation vaudrait mieux que contrainte, pour faciliter la motivation. ●



YVAN RICORDEAU

SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT), EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

“POUR UNE REPRISE EN PROFONDEUR DU SUJET DE L'ACCOMPAGNEMENT”

Le paritarisme était la clé de voûte du système établi, avant même 1971, par l'Ani de 1970. Les ruptures opérées en 2018 relèvent de deux ordres : la primauté du dialogue social d'entreprise sur le dialogue social de branche, qui était central sur la formation professionnelle, et le système de gouvernance dans une logique d'opérateurs publics.

Que doit-on à la loi Delors ?

Yvan Ricordeau - Sans sous-estimer l'engagement de Jacques Delors, ce que l'on doit à la loi du 16 juillet 1971, on le doit aussi en partie à l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 1970 ! Les héritages de la loi Delors sont le concept même de formation professionnelle continue, l'obligation nationale qu'elle constitue en termes d'investissement public et, plus qualitativement, sa visée émancipatrice, qui est une boussole déterminante pour la CFDT.

Où en est-on aujourd'hui ?

La loi Delors était une réponse à une situation difficilement comparable à celle d'aujourd'hui.

Nous étions avant le premier choc pétrolier et connaissions le plein emploi. De ce fait, la formation professionnelle continue était partie intégrante de l'“éducation permanente”.

Le développement du chômage, l'évolution du monde du travail, l'augmentation du niveau général d'accès aux savoirs et à la qualification, ont transformé cette ambition éducative – la loi parlait d'éducateurs, et non de formateurs – en une demande sociale de sécurisation des parcours professionnels, que la CFDT a fortement portée. Cet enjeu a induit progressivement la mobilisation des fonds de la formation professionnelle en faveur des

demandeurs d'emploi, à travers les préparations opérationnelles à l'emploi et les différents plans, jusqu'à l'actuel plan d'investissement dans les compétences.

Dans le modèle “séparatiste” de la loi Delors, l'action de formation se déroule sous forme de “stage” en dehors du lieu de travail. Les choses ont largement évolué depuis : la loi de 2002 sur la VAE (validation des acquis de l'expérience) reconnaît la dimension formatrice du travail et ses conséquences sur la certification ; la FOAD (formation ouverte à distance) et l'Afost (action de formation en situation de travail) diversifient les modalités pédagogiques ; les pédagogies de

“ Pour s'engager, il faut un environnement porteur et un système d'acteurs fondé sur la confiance ”

l'alternance – contrats de professionnalisation et d'apprentissage – se sont développées...

Autre changement fondamental : le co-investissement, à travers le Dif (droit individuel à la formation), puis le CPF (compte personnel de formation). L'entretien professionnel, dans l'entreprise, et le conseil en évolution professionnelle, à l'extérieur, ont été imaginés par les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi à mobiliser ces droits nouveaux de manière éclairée.

En parallèle, à l'obligation de “payer” créée par la loi Delors, s'est substituée une obligation de “former” créée par la loi de 2014, que la loi de 2018 n'a pas remise en cause, mais qui peine à prendre corps. C'est tout l'enjeu du bilan à six ans des entretiens professionnels, et du dialogue social sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la formation professionnelle. Les ruptures opérées en 2018 relèvent de deux ordres : la primauté du dialogue social d'entreprise sur le dialogue

social de branche, qui était central sur la formation professionnelle, et le système de gouvernance dans une logique d'opérateurs publics.

Vers quoi aller demain ?

Il faut reprendre en profondeur le sujet de l'accompagnement. Nous ne partons pas de rien et des moyens sont dédiés au CEP. Mais il faut l'aborder de manière plus large, en redonnant à l'entretien professionnel toute sa place, et en inventant une sorte de “CEP” pour les entreprises. L'expérimentation en cours sur les transitions collectives est une innovation sociale dont il faudra tirer tous les enseignements en termes de capacité d'anticipation, de dialogue social et territorial et d'engagement. Pour s'engager, il faut un environnement porteur et un système d'acteurs fondé sur la confiance.

Le confinement et le télétravail ont mis l'accent sur les besoins d'investissement en formation à distance. Mais l'enjeu plus fondamental consiste en une transformation de l'offre de formation,

en termes de contenu comme de modalités, où l'apprenant bénéficie d'un accompagnement pédagogique tout au long de son parcours.

L'incertitude durable dans laquelle nous devons vivre, co-agir et travailler, impose de progresser sur notre capacité collective à analyser les besoins en emplois et en compétences. La technologie, la data et l'intelligence artificielle peuvent nous y aider, mais la mise en débat de ces données est déterminante si nous voulons renforcer l'efficacité des politiques publiques et paritaires.

Enfin, il faut sortir de la segmentation trop étanche des publics, des statuts et des dispositifs par une ré-interrogation du sens et de la finalité des actions conduites. Quelle est la “nouvelle société” que nous voulons ? Pour la CFDT, c'est une société plus inclusive, qui laisse plus d'espace au pouvoir d'agir des personnes au profit de l'innovation économique et sociale et d'un modèle de développement à réinventer collectivement. ●



JEAN-FRANÇOIS FOUCARD

SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC EN CHARGE DU SECTEUR EMPLOI, FORMATION, DIGITALISATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

“IL FAUT QUE LES ENTREPRISES S'APPROPRIENT LE CONCEPT DE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES”

Jean-François Foucard dresse le constat qu'en cinquante ans, les entreprises n'ont pas intégré que la formation professionnelle est un investissement, elles en restent à une approche de la formation “obligatoire”. Il faut mettre le parcours du salarié au centre d'un accord de co-construction dans lequel l'entreprise investit et le salarié agit, voire investit également.

Que doit-on à la loi Delors ?

Jean-François Foucard - La loi Delors a apporté un financement obligatoire de la formation professionnelle, souvent vécu comme un impôt par les entreprises. Elle n'a pas fondamentalement changé la donne : la population active française reste une des moins formées d'Europe. Une très grande partie des fonds de la formation ne sert que pour des formations obligatoires, réglementaires à renouvellement régulier, sans plus-value pour s'adapter aux évolutions majeures de l'environnement économique et technologique. Les branches professionnelles ne produisent ni boîtes à outils de parcours profes-

sionnels, ni passerelles entre les métiers d'une branche. Quant au niveau interprofessionnel, les passerelles entre les branches sont aux abonnés absents. Il y a un problème de volonté de financement et d'investissement de la part des entreprises de 50 à 300 salariés. Se retourner vers l'État est devenu un réflexe pavlovien pour la très grande majorité des entreprises.

Où en est-on aujourd'hui après la réforme de 2018 ?

Nulle part. L'apprentissage a redémarré avec une politique d'aide importante : qu'est-ce que cela serait réellement sans cette aide massive ?

Les entreprises, à de très rares exceptions, n'ont pas intégré que la formation professionnelle est un investissement, elles en restent à la formation professionnelle obligatoire. La logique d'employabilité externe n'est pas réelle. L'entretien professionnel est vécu le plus souvent comme un process administratif et non comme une opportunité de parler parcours professionnel et anticipation des actions à mener. Quant à l'outil phare de la réforme, le compte personnel de formation, censé faire le pont entre la volonté individuelle et le projet de l'entreprise, pour moi il y a un point absolument rédhibitoire : c'est l'impossibilité pour

“Les compétences sont contingentes à l'activité de travail”

une entreprise ou une branche de récupérer auprès de la Caisse des dépôts et consignations des abondements CPF non utilisés. Non utilisés parce que le salarié est parti, parce qu'il arrête sa formation, etc. Ni les entreprises ni les branches ne peuvent accepter que les fonds d'abondement ne reviennent pas vers elles depuis la Caisse des dépôts. Dans ces conditions, il est impossible de se projeter et de développer un dialogue social nouveau autour de la formation et des compétences pour déboucher sur une pratique massive de co-investissement.

Or, à l'origine, le CPF a été pensé pour qu'il se réalise à 80 % en co-investissement avec abondement des entreprises et des branches, et à 20 % en CPF sans abondement. Du fait du non-retour des fonds, les entreprises qui veulent avancer sur l'abondement CPF pratiquent l'accord tripartite salarié-entreprise-prestataire de formation, et paient directement une part au prestataire. Avouons que cela ne facilite pas la généralisation de l'abondement.

Deux formes de co-construction existent aujourd'hui : une forme “basse” : l'entreprise cofinance le CFP pour une formation hors temps de travail ; une forme “haute” : l'entreprise cofinance le CFP et accepte la formation sur le temps de travail. Pour la CFE-CGC, c'est cela le vrai co-investissement. Sinon, le CPF est à peine un chèque pédagogique, et restera comme aujourd'hui le réservoir de financement pour les chômeurs.

Que faire désormais ?

Mettre le parcours du salarié au centre d'un accord de co-construction dans lequel l'entreprise investit et le salarié agit, voire investit également. Pour cela, il faut que les entreprises s'approprient réellement le concept de plan de développement des compétences, investissent massivement dans la formation, sans attendre une manne étatique, et qu'elles ne prennent plus les salariés pour leur propriété. L'entretien professionnel et l'accord de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) sont deux dispositifs qui per-

mettent de nourrir et piloter le plan de développement des compétences.

Il faut aussi que les salariés comprennent que travailler près de cinquante ans dans un environnement qui évolue rapidement nécessitera des périodes de formation plus ou moins longues et pas forcément toutes prises en charge en totalité par l'entreprise. Mais notre positionnement est clair : pas de co-investissement sur les formations professionnelles obligatoires pour un salarié en activité dans une entreprise concernée ! Le CPF est aujourd'hui un système ouvert non financé, qui n'est plus régulé par des listes. Ce dernier souffre d'un sous-financement chronique et violent, il faut mettre en adaptation les ambitions et les ressources, sauf à réguler drastiquement le CFP.

Dernier point : je crois que l'idée des blocs de compétences est une fausse bonne idée, car les compétences sont contingentes à l'activité de travail. C'est plutôt de blocs de connaissances communes dont le système français de formation aurait besoin. ●



MAXIME DUMONT

CONSEILLER CONFÉDÉRAL CFTC, CHEF DE FILE FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

“ APRÈS LE CHOC DE L'ÉTATISATION, LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT RÉAGI ”

La réforme de 2018 a été “un séisme”. Son “sous-financement chronique” a conduit aux 3,9 milliards de déficit de France compétences. Il faut à présent revenir aux fondamentaux, tels que faire de la formation un objet du dialogue social, en entreprise, avec les institutions représentatives du personnel et les salariés. Et mettre en avant l'entretien professionnel.

Que doit-on à la loi Delors ?
Maxime Dumont - L'Ani (accord national interprofessionnel) du 9 juillet 1970, signé par toutes les organisations syndicales, acte la création d'un congé individuel de formation. La loi de 1971 crée un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation, la participation obligatoire des entreprises au financement de la formation, la collecte et la mutualisation des contributions des entreprises au sein des Faf (Fonds d'assurance formation) et des Asfo (Associations de formation), et crée un recours à la formation pour les salariés licenciés économiques. Déjà, à cette époque, plusieurs thèmes préoccupaient les organisations syndicales et tout particulièrement la CFTC : former des

jeunes qui sortent de l'Éducation nationale sans formation, compléter les formations des salariés dans les entreprises, bien financer la formation, développer le dialogue social en entreprise sur la formation... Ces thèmes sont toujours d'actualité !

Où en est-on aujourd'hui ?
 La réforme de 2018 a été un séisme, un accouchement dans la douleur. Une étatisation de la formation professionnelle qui ne rend pas les choses plus simples, contrairement au but annoncé. Il faut du temps pour comprendre, tout n'est pas encore pacifié. Parmi les bons côtés : l'apprentissage, qui est le grand gagnant de la réforme, y compris dans son développement européen via

Erasmus ; le financement du compte personnel de formation et son application rencontrent leur public après des débuts poussifs ; l'entretien professionnel est une opportunité d'introspection pour l'entreprise et le salarié... Parmi les bonnes choses, je mets aussi la transformation des Opca en Opco pour la politique interbranches : ils deviennent plus régulateurs que financeurs, c'est à France compétences désormais de trouver le financement, notamment sur l'apprentissage. Parmi les côtés négatifs : la monétarisation du CPF qui, de fait, a diminué de 50 % les possibilités de formation du CPF ; le non-financement de l'effort formation des entreprises de 50 à 250 salariés ; la sous-utilisation du conseil en évolution professionnelle par

“ La co-construction nécessite un changement de mentalité et de pratique ”

les salariés mais également par les entreprises ; et le manque criant de formation des DRH et comptables sur cette réforme. Après le choc du “big bang” et de l'étatisation, les partenaires sociaux ont réagi. Mettons à leur crédit : Certif' Pro, qui devient un acteur incontournable, développant CléA, CléA numérique et CléA managers ; TransCo, intégralement et unanimement porté par les partenaires sociaux et l'État ; mais aussi, via les Opco, la gestion du FNE (Fonds national de l'emploi) formation durant la crise sanitaire, l'intégration de l'apprentissage... Tout cela signe le retour en grâce des partenaires sociaux par la grande porte.

Que faire désormais ?
 Sur le point particulier de l'apprentissage, il faut aboutir à un seul contrat d'alternance. L'apprentissage a crû de 50 %, mais les contrats de professionnalisation ont chuté de 48 %. Bilan net : + 7 %.

Plus largement, trois pistes. La première : co-construire et co-abonder autour du CPF, qu'on devrait renommer “CPF professionnel” pour insister sur la logique de co-construction en entreprise. Aujourd'hui, c'est un

fiasco, la logique des quatorze abondements possibles au CPF est incomprise des entreprises. Les branches, elles, sont frileuses, alors que c'est leur seul levier, avec Pro-A : elles doivent négocier des accords d'abondement. Enfin, l'outil de gestion de la Caisse des dépôts et consignations doit s'améliorer. Cette co-construction doit être assortie d'un accompagnement, et certains salariés ont besoin d'être plus soutenus que d'autres. Faut-il préciser que, dans notre esprit, cette co-construction n'a pas pour but de faire capter le CPF par les entreprises au détriment du salarié ? Cette co-construction nécessite un changement de mentalité et de pratique.

D'où la deuxième piste : faire de la formation un objet du dialogue social en entreprise avec les IRP (institutions représentatives du personnel) et les salariés. On est très en retard sur cette idée. Hier, la formation était le pré carré du chef d'entreprise. Aujourd'hui, c'est une clé majeure de la compétitivité, donc de la stratégie d'entreprise : les IRP doivent être parties prenantes. Le plan de développement des compétences gagnerait à être négocié en CSE pour mieux partager les objectifs et les moyens. Mais

une enquête de la CFTC réalisée en avril-mai 2021 fait apparaître, sans ambiguïté, que les CSE et les IRP en général n'abordent pas la formation comme un sujet stratégique et de développement, ou à la marge. D'où, enfin, la troisième piste : mettre en avant l'entretien professionnel. Les entreprises ne doivent pas l'appréhender comme une seule obligation légale sanctionnable, mais comme un échange afin que toutes les parties réfléchissent aux parcours de formation possibles, et alimentent les réflexions sur le plan de développement des compétences. Et pourquoi pas avec l'aide des CEP (conseillers en évolution professionnelle) ? Là encore, l'enquête CFTC démontre que, dans 100 % des cas, lorsque l'entretien a lieu la formation est abordée !

Toutes ces pistes – mais aussi les gains de productivité possibles par la VAE (validation des acquis de l'expérience), l'Afeste (action de formation en situation de travail), l'alternance – visent à répondre au problème de sous-financement chronique de la réforme et aux 3,9 milliards de déficit de France compétences. Mais échappera-t-on à un débat sur le niveau de cotisation ? ●



ANGELINE BARTH

SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE DE LA CGT EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

“DEPUIS QUINZE ANS, LE SYSTÈME DÉRIVE VERS LA LIBÉRALISATION ET SAPE LES PILIERS DE LA LOI DE 1971”

Pour la CGT, il faut refonder tout le système, en s'affranchissant des lois du marché, au profit d'un objectif central : *“Satisfaire réellement les besoins de formation des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes qui n'ont pas encore intégré le monde du travail”*. L'augmentation de l'obligation légale apparaît indispensable, pour revenir, pour les entreprises de 11 salariés et plus, au taux de 1,6 % en vigueur avant la loi de 2014.

Que doit-on à la loi Delors ?
Angeline Barth - Beaucoup. Mais n'oublions pas que l'accord national interprofessionnel (Ani), unanimement signé un an auparavant, l'a largement inspirée, et que la négociation de cet Ani a pu avoir lieu parce que le “constat de Grenelle” consécutif au mouvement social de 1968 disait : “Le CNPF[Conseil national du patronat français] et les confédérations syndicales sont convenus d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfec-

tionnement professionnel.” L'Ani de 1970 et la loi de 1971 sont donc des fruits de 1968. La loi Delors établit des piliers fondamentaux. Elle inscrit la formation professionnelle dans le cadre large de “l'éducation permanente”. Elle réaffirme le droit au “congé formation” qui a préfiguré le futur “congé individuel de formation” (Cif) dans la loi Rigout de 1984. Ce droit au congé formation avait été créé en 1966, mais sans les moyens de son exercice. Enfin, elle instaure l'obligation de contribution financière

des entreprises de 10 salariés et plus, à hauteur de 0,8 % de leur masse salariale – en précisant que “ce taux devra atteindre 2 % en 1975”, niveau jamais atteint –, et l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur la politique de formation.

Où en est-on aujourd'hui ?
 Dans une situation grave, inquiétante. Depuis quinze ans, le système dérive vers la libéralisation et sape petit à petit les piliers de la loi de 1971, l'étape particulièrement violente étant celle de la loi

“La dimension émancipatrice du congé individuel de formation a disparu”

de 2018, dont la colonne vertébrale est la marchandisation de la formation professionnelle. Y compris l'apprentissage, auquel la loi a fait faire un grand pas vers la sortie du champ de la formation professionnelle initiale. Sa libéralisation totale nuira à la qualité des formations, Qualiopi n'étant pas du tout un outil d'évaluation pédagogique. La monétisation du compte personnel de formation – contre l'avis unanime des partenaires sociaux – et la possibilité de le mobiliser instantanément via un smartphone illustrent bien la démarche. Il en résulte notamment un démarchage effréné et abusif de bon nombre d'organismes de formation, de manière fréquente un reste à charge important pour les salariés, lesquels se voient de plus, dans bien des cas, contraints par leur employeur de mobiliser leur compte pour des formations relevant clairement de la responsabilité et des obligations de l'employeur. Avec la disparition du Cif au profit de la mécanique des “projets de transition professionnelle”, la dimension émancipatrice du congé a disparu. Il n'est plus possible comme auparavant d'utiliser la formation pour “s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale”. Et n'oublions pas

que les moyens affectés aux projets de transition professionnelle ne représentent qu'environ la moitié de ceux qui finançaient le Cif et qui étaient déjà insuffisants. Dans ce sinistre paysage, le rôle des partenaires sociaux est piétiné, comme l'illustrent la gouvernance et le fonctionnement de France compétences, le tout conduisant à de graves tensions financières.

Que faire désormais ?
 Il faut refonder tout le système. Non pas en bricolant, en colmatant, en améliorant à la marge tel ou tel dispositif, mais en s'affranchissant des lois mortifères du sacro-saint marché au profit d'un objectif central : satisfaire réellement les besoins de formation des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes qui n'ont pas encore intégré le monde du travail. Il est désolant, voire révoltant, de constater que la loi de 2018, comme d'autres auparavant, affichait peu ou prou cet objectif tout en instaurant des principes allant précisément à l'encontre de son atteinte. Exemple emblématique : inscrire les mots “liberté de choisir son avenir professionnel” dans l'intitulé d'une loi qui, à l'inverse, restreint cette liberté, par exemple en supprimant le Cif.

Auditionnée en mai 2017 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, la ministre du Travail en poste à l'époque n'avait pas hésité à déclarer à propos de cette suppression : “Ce n'est pas une idée qui vient du gouvernement. C'est une idée qui vient des partenaires sociaux”, dissimulant ainsi que le document d'orientation adressé aux partenaires sociaux en vue de leur négociation affirmait : “Le CPF doit devenir l'unique droit personnel à la main des individus” ! Cette refondation, souhaitée par la CGT, pose bien sûr la question du financement, aujourd'hui souvent mal abordée. La réforme de 2018 est sous-financée, certes, mais même une bonne réforme sur le fond serait sous-financée avec les moyens actuels ! L'augmentation de l'obligation légale est donc d'actualité, pour revenir a minima, pour les entreprises de 11 salariés et plus, au taux de 1,6 % en vigueur avant la loi de 2014. Compte tenu du déficit abyssal de France compétences, la CGT craint que l'on assiste dans les mois qui viennent à un replâtrage financier qui ne réglera en rien le fond du problème, qui risquera même de l'aggraver, et en toute hypothèse le masquera. ●



MICHEL BEUGAS

SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL FORCE OUVRIÈRE, EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

“ ALLER VERS LA FIN DU PARITARISME, EST-CE VRAIMENT UN BON MOYEN DE DÉVELOPPER LA FORMATION ? ”

Étatisé, mis sous surveillance, et par surcroît sous-financé : le constat de la CGT-FO est sans appel pour le système issu de la réforme de 2018. Il faut à présent clarifier les financements, dont les rouages sont “tout sauf fluides”. Et également arriver à un plan de développement des compétences négocié dans l'entreprise, afin que les informations, objectifs et moyens soient mieux partagés, et mieux acceptés.

Que doit-on à la loi Delors ?
Michel Beugas - La création d'une obligation de financement, couplée à l'objectif de monter d'au moins un niveau de qualification pour chaque salarié, en lien avec les conventions collectives nationales et les évolutions de salaires. La gestion a été tripartite dès l'origine, les Ani (accords nationaux interprofessionnels) précédant les lois, le Parlement et l'État avaient inévitablement leur mot à dire. La loi n'a hélas pas atteint tous ses objectifs, peu de salariés se forment encore aujourd'hui,

ceux qui en ont le plus besoin en profitent le moins. En revanche, les critiques sur la gestion par les partenaires sociaux étaient un faux procès.

Quel bilan faites-vous de la réforme de 2018 ?
 2018 est un coup de massue, une étatisation via France compétences, dont la majorité du vote revient à l'État. Cela se traduit aussi par la fusion des Opca (organismes paritaires collecteurs agréés) en Il Opco (opérateurs de compétences) où siègent désormais un représentant de

la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et un du ministère de l'Économie : le système est sous surveillance. Mais surtout, désormais, tout le monde a fait le constat que la loi est sous-financée, du fait de l'opposition du patronat à augmenter les contributions, aidé en cela par le gouvernement : elles sont trop faibles pour que toutes les missions des Opco soient menées à bien, la sanctuarisation pour les moins de 50 salariés n'est pas suffisante, et les PME de 50-250 sont en difficulté.

“ La priorité des priorités est de clarifier qui fait quoi, qui finance quoi, pour quoi, pour quel service ”

Par ailleurs, Certif' Pro, les AT Pro et leurs travaux sur le CPF (compte personnel de formation) de transition et TransCo montrent un paritarisme qui fonctionne bien, mais qui manque de moyens. Si demain les fonds de la formation collectés par les Urssaf devaient finir par entrer dans le budget de l'État, ce serait la fin du paritarisme. Mais serait-ce vraiment un bon moyen de développer la formation ? Cela témoigne d'un manque de confiance du gouvernement face aux partenaires sociaux, qui n'a pas lieu d'être. D'autant plus que la crise sanitaire a montré la capacité d'agir du paritarisme, notamment au travers des Opco : gestion du FNE (Fonds national emploi-formation), recours massif à la formation digitalisée... À cela s'ajoute le fait que le CPF monétarisé et individualisé éloigne un peu plus le système de l'esprit de la loi Delors. Le CPF en devient déconnecté de l'objectif de faire monter en qualification le salarié dans le cadre des objectifs de formation professionnelle continue dans l'entreprise : obtenir le permis de conduire n'est pas l'objectif du CPF. Quant à l'apprentissage, les aides y sont pour beaucoup, mais on

note un vrai changement de mentalités des gens face à cette voie de formation.

Que faire demain ?
 La priorité des priorités est de clarifier qui fait quoi, qui finance quoi, pour quoi, pour quel service. Le financement est le problème. La co-construction autour du CPF est une partie de la solution, mais pas au sens où l'entendent certaines branches d'aspirer le CPF des salariés pour financer leur effort de formation. Cette co-construction doit être négociée. Il faut arriver à un plan de développement des compétences négocié dans l'entreprise, afin que les informations, objectifs et moyens soient mieux partagés, mieux acceptés, et qu'on pense enfin la formation en termes d'investissement et non de charge. L'entretien professionnel est au cœur de cette co-construction : il faut y parler formation, de manière bien éclairée, en faisant appel, au besoin, au CEP (conseil ne évolution professionnelle) et aux services des Opco. Le centre de CEP le plus proche de l'entreprise devrait être une information affichée dans l'entreprise, et donnée par écrit au salarié lors de l'EP. Au

passage, la privatisation du marché du CEP est une erreur, les Fongecif faisaient très bien le job, du financement avait été obtenu. Tout cela est du temps perdu, il faut reprendre la main sur ce système. La collecte par les Urssaf étatisées est une autre erreur. Elles ne collecteront que les cotisations légales, comment se fera la redescende vers les Opco ? Il y a un problème de finesse de maille. C'est le métier des Opco, plus souples, il faut leur redonner la collecte, France compétences pouvant prélever ce qu'il veut après collecte. Ma crainte est que tout cela – collecte, France compétences, circuit financier – devienne très lourd. Déjà, les rouages de la Caisse des dépôts sont tout sauf fluides. Et puis il faut aller plus loin : avoir une vision globale des évolutions des métiers, des techniques, de l'impact du numérique..., développer des outils de prévision, former très tôt les salariés exerçant des travaux pénibles pour qu'ils fassent autre chose après 40 ans, etc. Bref, il faut anticiper. La formation professionnelle continue n'est pas détachée du reste du contexte et de l'évolution du marché du travail. ●



VANESSA JEREB

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
ADJOINTE EN CHARGE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DE L'UNSA

“LE CONCEPT DE PROMOTION SOCIALE, DE SECONDE CHANCE, DOIT ÊTRE REVIGORÉ”

La réforme de 2018 a consacré le mot “compétences”, au détriment de “formation”, sans parler de l’“éducation permanente”, complètement oubliée. Pour l’Unsa, les actifs doivent pouvoir être éclairés dans leurs choix, qui ne peuvent être contraints. Le plan de développement des compétences devrait être négocié dans l’entreprise pour mieux le partager, l’anticiper, le lier à une stratégie. Quant au CPF, il fait l’objet d’une dérive consumériste.

Que doit-on à la loi Delors de 1971 ?

Vanessa Jereb - Des éléments positifs. L’affirmation du rôle délibératif des IRP (institutions représentatives du personnel), faisant que les partenaires sociaux doivent s’emparer de la problématique formation. L’implication de l’entreprise avec l’obligation de dépenser pour la formation, qui fait que la question de l’emploi et l’adaptation des personnes aux postes de travail dans l’entreprise devient première. La mise en place du Cif (congé individuel de formation),

permettant une formation longue pour obtenir une qualification ou une promotion, dans une logique diplômante vu comme un vecteur de liberté pour le salarié. Enfin, la gestion paritaire. Mais, progressivement, avec le temps, la formation professionnelle s’est tournée vers l’employabilité. On est passé de l’idée de promotion et de justice sociale, de la revendication d’une deuxième chance, à une nouvelle “doctrine” axée sur le développement des compétences, l’employabilité, l’adaptation au poste de travail. On parle désormais de

sécurisation des parcours professionnels. Le terme “éducation permanente” a totalement disparu.

Où en est-on aujourd’hui, selon vous, après la réforme de 2018 ?

Cette réforme se traduit par une étatisation, France compétences n’est qu’une chambre d’enregistrement, où il y a peu de vrais débats : une situation que la crise du Covid a contribué à renforcer et à compliquer. Avec cette réforme de 2018, la responsabilité de l’individu apparaît. C’est à lui de gérer son

“La tendance vers l’individualisation semble inexorable, mais l’enjeu majeur, c’est l’accompagnement”

parcours, de faire le nécessaire pour mettre à jour ses compétences, de s’adapter. Il s’autonomise de l’organisation. Il a “la liberté de choisir”. Mais est-ce vraiment une liberté ? L’apparition de la notion de compétence qui se substitue à la notion de qualification est plus centrée sur l’individu. Avec l’effacement du collectif dans l’entreprise, il y a un risque d’une domination plus forte de l’employeur sur le salarié. Ce terme de compétences est également inclus dans l’appellation des organismes : France compétences, opérateurs de compétences... Devra-t-on d’ailleurs continuer à parler de formation professionnelle ou plutôt de parcours professionnel ou de développement des compétences ? De même, le développement du numérique et de la formation ouverte et à distance orientent vers l’autoformation. L’entreprise elle-même peut devenir “apprenante”, avec un dispositif comme l’Afest. Le CPF est-il vraiment libre d’utilisation pour répondre à des aspirations personnelles ? La formation professionnelle tout au

long de sa vie avec le CPF répondra-t-elle uniquement aux besoins des entreprises ? Ou permettra-t-elle aussi à l’individu de s’épanouir dans sa vie professionnelle, mais aussi personnelle ?

Vers quoi aller demain ?

Premièrement, la tendance vers l’individualisation semble inexorable, mais l’enjeu majeur, c’est l’accompagnement, permettant l’autonomisation du salarié vis-à-vis de son employeur. L’actif doit pouvoir être éclairé dans ses choix qui ne peuvent être contraints. L’adéquationnisme pur est un danger pour les actifs. Leur épanouissement passe aussi par leur développement personnel, selon leurs aspirations professionnelles. L’accompagnement – par tous les acteurs possibles : conseillers CEP, entreprises, Missions locales... – a la grande vertu de pousser à l’auto-interrogation. Deuxièmement, le plan de développement des compétences devrait être négocié dans l’entreprise pour mieux le partager, l’anticiper, le lier à la stratégie. Un PDC (plan de développement des compétences) bien partagé

rendra l’entreprise plus compétitive et maintiendra l’emploi. Il vaut mieux prévenir que tenter de guérir après coup. Troisièmement, le CPF est un sujet à traiter. Il faut faire attention à la dérive consumériste, au démarchage agressif pour vider les comptes d’actifs souvent seuls avec leur mobile. L’abondement du CPF par l’entreprise, processus récent, encore très limité, est à saluer. Par contre, méfions-nous aussi du risque de dépendance ou de choix forcé du salarié face à l’abondement. Peut-être manque-t-il un regard extérieur ou un sas de régulation ? Enfin, soyons vigilants sur des dispositifs comme TransCo, réponse récente et adaptée à la situation de crise actuelle, qui ne doit pas se contenter d’orienter les salariés vers des formations à forts débouchés d’emploi, mais également prendre en compte les perspectives d’évolution, notamment salariale. Le concept de promotion sociale, de seconde chance, doit être revigoré, il est un facteur de cohésion sociale. ●



ANTOINE FOUCHER
 ANCIEN DIRECTEUR DE CABINET DE LA MINISTRE DU TRAVAIL MURIEL PÉNICAUD

“L'APPROPRIATION DU CPF PAR LES EMPLOYÉS ET LES OUVRIERS, UN PROGRÈS DÉMOCRATIQUE”

Avec l'Ani de 1970, “il s'agissait de prendre du pouvoir à l'État pour le donner aux corps intermédiaires”. En 2018, ce pouvoir leur a été repris “pour le donner directement aux individus et aux entreprises”, assure Antoine Foucher, l'un des architectes de cette récente réforme. Ancien directeur général adjoint du Medef puis directeur de cabinet de la ministre du Travail, il préside actuellement le cabinet Quintet.

Qu'a apporté la loi Delors ?
Antoine Foucher - Une longueur d'avance à la France, en mettant les sujets des compétences, de la promotion sociale et de la formation professionnelle au cœur du débat public. Les 15 réformes intervenues depuis n'ont eu de cesse d'essayer d'améliorer cette politique. La réforme de 2018 a tenté de retrouver l'inspiration de 1970, en rendant la formation et l'apprentissage accessibles au plus grand nombre, pour débloquent la société française et lui redonner de la mobilité sociale.

Comment jugez-vous la réforme de 2018 et quelle est la situation actuelle, selon vous ?
 En 1970, il s'agissait de prendre du pouvoir à l'État pour le donner aux corps intermédiaires. Le mouvement et la mobilité sociale devaient venir de cette appropriation du sujet par les partenaires sociaux. En 2018, dans une société française beaucoup plus mûre, la recherche de déblocage et de remise en mouvement est la même, mais c'est aux corps intermédiaires que nous avons

pris du pouvoir, pour le donner directement aux individus et aux entreprises. La transformation est trop structurelle pour être jugée sur deux ans, mais les premiers résultats permettent de penser que le pari est en passe d'être réussi : résultats historiques sur l'apprentissage, avec deux années de suite une croissance à deux chiffres du nombre d'apprentis – du jamais-vu. Et succès populaire du compte personnel de formation : les utilisateurs sont majoritairement des ouvriers et des employés,

“ Notre pays devra investir davantage, de façon massive et pérenne, dans la formation et l'apprentissage ”

c'est un progrès démocratique que seule la mauvaise foi conduit à nier, et le nombre d'utilisateurs est lui aussi en croissance à deux chiffres. Quand le système est simple et construit pour les usagers, ils y vont, ils se forment. D'ailleurs, cette réforme inspire : la Commission européenne a repris le compte personnel de formation pour le proposer à l'ensemble des Européens, et l'OCDE réfléchit à en faire un modèle au-delà de la France et l'Europe. De quoi, en tant que Français, être fier.

Que faire désormais ?
 Mieux articuler les logiques collectives et les individuelles via les abondements du CPF. Le système a dès le départ été pensé pour ça et l'outil technique de la Caisse des dépôts et consignations est prêt. L'État pourrait définir les métiers importants pour l'avenir de la nation et abonder les CPF de ceux qui veulent s'y former. Branches, Régions et communes pourraient faire de même avec leurs compétences sous tension. Une logique puissante de financements complémentaires doit maintenant se mettre en place, pour

inciter les individus à utiliser leur CPF dans une logique d'intérêt général, local, régional ou national. Deuxièmement, des régulations intelligentes, ne remettant pas en cause la logique libératoire de la réforme de 2018, sont à mettre en place. Sur l'apprentissage, la comptabilité analytique va permettre d'identifier les endroits où les coûts-contracts sont manifestement trop élevés, excessivement supérieurs au coût réel. Sur le CPF, trop de formations sont encore trop éloignées d'une logique d'emploi ou d'employabilité, et proposées dans une perspective de loisir. Certains prestataires de formation ont même bâti leur *business model* en ce sens, à leurs risques et périls. Faire le ménage en exigeant, notamment dans le Répertoire spécifique, un lien plus étroit entre formations proposées et le développement de l'employabilité de la personne et son accès à l'emploi, sera aussi une source d'économies légitimes et substantielles. Mais il ne faut pas s'y tromper ! Notre pays devra investir davantage, de façon massive et pérenne, dans la formation et

l'apprentissage pour rattraper son retard : le niveau moyen de qualification de notre population active ne cesse de décliner, relativement aux autres pays de l'OCDE. La bataille mondiale des compétences est le premier déterminant du positionnement d'une nation dans la chaîne de valeur ajoutée mondiale au XXI^e siècle. Cela dit, qui peut croire qu'on peut former davantage sans que cela coûte plus cher ? Preuve est faite que le système peut marcher quand il est construit pour les usagers. Démonstration est faite que cela a un coût. La question qui se pose désormais est : quelle place la nation veut-elle donner à la formation ? Allons-nous, collectivement, assumer ce coût ou le refuser ? Au-delà des régulations de bon aloi, force est de constater que la nation devra y consacrer davantage de richesse. Or, il est exclu de financer cet investissement par des prélèvements obligatoires supplémentaires. Où faire des économies pour financer cet investissement national qui engage l'avenir ? Ce sera l'un des débats essentiels de la prochaine élection présidentielle. ●



ALAIN DRUELLES

ANCIEN CONSEILLER FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MINISTRE DU TRAVAIL MURIEL PÉNICAUD

“UNE CLARIFICATION DE CERTAINS FINANCEMENTS ET DISPOSITIFS S’IMPOSE”

“Chacun doit apprendre comment acheter la formation qui lui est nécessaire. Il faut une volonté politique forte pour créer et développer de telles possibilités”, assure Alain Druelles. Ancien directeur éducation et formation au sein du Medef, puis conseiller formation professionnelle de la ministre du Travail Muriel Pénicaud, aujourd’hui associé fondateur chez Quintet, il a suivi un parcours parallèle à celui d’Antoine Foucher.

Qu’a apporté la loi Delors ?

Alain Druelles - La loi Delors a mis l’éducation permanente en visibilité, dans la logique de la nouvelle société de Jacques Chaban-Delmas. Elle a défini un cadre global et les rôles de l’État et des partenaires sociaux, et une gestion articulant besoins de l’entreprise et besoins de l’individu. Et bien sûr, elle a établi un financement avec la contribution obligatoire.

Comment jugez-vous la réforme de 2018 et quelle est la situation actuelle ?

Le bilan qu’on dressait fin 2017 était celui d’un paradoxe. La formation professionnelle était

vivante, avec un mouvement vers l’individualisation déjà lancé par le Dif (droit individuel à la formation), avec un mouvement vers les jeunes, la création de l’alternance autre que l’apprentissage, des imbrications de plus en plus fréquentes avec les politiques de formation des chômeurs, etc. Et pourtant, le recours à la formation professionnelle n’était ni naturel ni vraiment large, en raison d’un système lourd et complexe. Il fallait casser cela : développer l’apprentissage – qui s’avère déjà un succès – et inventer un CPF (compte personnel de formation) favorisant simplement l’autonomie individuelle. Concernant le CPF, l’appropria-

tion par les individus était une priorité. Cela primait sur la possibilité de gérer les abondements qui nécessitent des développements techniques importants. Le CPF n’a pas d’équivalent au monde. Non seulement en raison des montants acquis, mais parce que c’est une prouesse technique : gérer plus de 40 millions de comptes avec des crédits et débits constants, accéder à l’offre de formation et sélectionner l’organisme retenu, s’inscrire à la session et payer la formation réalisée, tout cela via une application mobile. Vient maintenant le temps des abondements de toute nature : État, individuel, collectivités, en-

“ Il faut continuer à travailler à un changement de culture et des pratiques”

treprises, branches. Il y a certes encore quelques difficultés techniques d’appropriation des abondements à la Caisse des dépôts, mais ce n’est que le début de l’histoire commencée voilà deux ans. Un des principaux enjeux est que chacun considère qu’accéder à la formation peut être facile. Pour autant, la formation n’est pas un achat banal. Chacun doit apprendre comment acheter la formation qui lui est nécessaire. Il faut une volonté politique forte pour créer et développer de telles possibilités. Le CPF est le fruit d’années de travaux menés conjointement par les partenaires sociaux et l’État, du capital temps formation en 1991 en passant par le Dif et maintenant le CPF. Quant au succès de l’apprentissage, il tient à la libération de la capacité d’accueil et à l’engagement “un contrat, un financement”, qui ont fluidifié le système.

Que faire désormais ?

La réforme est passée. Il faut en renforcer la qualité et l’efficacité, et continuer à travailler à un changement de culture et des pratiques.

Une clarification de certains financements et dispositifs s’impose. On a encore des enchevêtrements illisibles d’acteurs qui amènent de la complexité inutile. Je pense par exemple à la formation des demandeurs d’emploi, ou à la formation de certains métiers de soignants, tributaires d’un jeu d’acteurs et de financeurs très complexe, alors que c’est un enjeu sociétal majeur. À l’inverse, le schéma des Opco est stabilisé, il faut simplement parfaire son efficacité. Les deux-trois années qui s’annoncent seront fondamentales. Quelle sera l’ambition que nous serons tous capables de partager : État, Régions, partenaires sociaux, entreprises, branches, individus ? En entreprise, depuis des années, on stagne à un niveau de dépense moyen de l’ordre de 3 % de la masse salariale : comment arriver à 4-5 % chez celles qui sont très en dessous ? Comment dépasser la notion de contribution encore forte dans les esprits ? Il faut agir, et notamment en construisant un discours convergent et positif, avec une répartition des rôles peut être

différente, dans laquelle il n’y aura pas forcément plus d’État. La formation initiale et l’Éducation nationale doivent être davantage intégrées dans cette réflexion, car il n’y a pas de continuum entre formations initiale et continue. La question de l’orientation vers les métiers et les options pédagogiques reste un sujet compliqué, mais on manque d’ambition collective sur ce point. Beaucoup d’incertitudes entourent la vie des entreprises et des marchés, mais beaucoup d’évolutions de métiers sont tout à fait lisibles. À propos de l’entretien professionnel, dont certains se plaignent : rappelons que la réforme a été pensée pour sortir de la logique de l’obligation légale pour aller vers une logique de process dans lequel s’intègre l’entretien professionnel. Je pense qu’il faut garder sa logique et sa finalité, tout en sachant que le rythme peut en être discuté. L’entretien professionnel est avant tout un sujet managérial, et n’est pas un mini CEP (conseil en évolution professionnelle). ●



PIERRE COURBEBAÏSSE
PRÉSIDENT
DE LA FÉDÉRATION
LES ACTEURS DE
LA COMPÉTENCE (FFP)

“IL FAUT RENDRE LES ACTEURS AUTONOMES ET RESPONSABLES”

Le système de la FPC a suivi l'évolution des crises et les attentes sociales et économiques. Pour le président de l'organisation d'employeurs des entreprises de formation, il faut développer l'autonomisation et la responsabilité de l'entreprise, tout en favorisant le co-investissement avec les salariés.

Que doit-on à la loi Delors ?
Pierre Courbebaïsse - Une avancée majeure pour la France, dans le prolongement de l'Ani (accord national interprofessionnel) de 1969, qui a fait de la formation professionnelle continue (FPC) un terrain de jeu des partenaires sociaux. On est néanmoins dans une logique de tripartisme avec l'État. Par un croisement curieux, c'est l'État qui invente l'obligation fiscale pour les entreprises, et ce sont les partenaires sociaux qui inventent le droit individuel. Cela dit, rappelons aussi le rôle très important de personnalités comme Yves Canac, de la Cegos à l'époque, dans la construction de cette architecture.

Depuis, la formation est devenue un terrain de relatif consensus. Le système de la FPC a suivi l'évolution des crises et les attentes sociales et économiques : chocs pétroliers, montée du chômage... Les ajustements du système ont été nécessaires : les partenaires sociaux concluaient un Ani, le législateur concevait une loi.
Où en est selon vous la réforme de 2018 ?
Il n'y a pas de procès à faire en termes de "bonne" ou "mauvaise" loi, il faut être pragmatique. Elle est dans le prolongement de 1969, avec le CPF (compte personnel de formation) en accès direct, ce qui est très positif. L'offre de formation

promouvait déjà depuis les années 1990 le renforcement de l'accès direct aux droits à la formation, mais aussi une simplification de l'apprentissage. Autre point positif de la réforme de 2018 : l'apprentissage est déjà une réussite.
Certes, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants instaurée en juillet 2020 a offert un soutien aux entreprises dans une situation de forte dépression économique. Surtout, on sent un nouvel engouement des jeunes et des familles, et un élan nouveau d'entreprises venant à l'apprentissage pour la première fois. Il y a quelque chose de neuf, comme pour le CPF, on le sent. Pour

“ Il n'y a pas de pérennité de l'entreprise sans politique de compétence ”

conserver cette dynamique, il est important de maintenir les niveaux de prise en charge dans les mois qui viennent ! Aux branches de définir les priorités et les coûts-contrats : elles ont un rôle majeur à jouer sur l'apprentissage. À terme, il va falloir trouver des fonds pour inventer une filière autonome de formation de masse des jeunes.
En revanche, le point négatif de la réforme de 2018 c'est la formation des salariés. L'obligation fiscale n'a pas été remplacée par une obligation de compétence, les entreprises de 50 à 300 salariés se retrouvent sans capacité de financement de formation bien qu'elles contribuent toujours à la mutualisation. Or, la loi Delors n'était déjà pas suffisante pour rattraper l'écart avec les plus grandes entreprises.
La gestion des opérateurs de compétences doit être fluidifiée pour accélérer les paiements notamment et faciliter les procédures administratives. L'entretien professionnel se justifie pleinement dans une société de la compétence, d'autant que son rythme est modifiable.

Concernant Qualiopi, la Fédération de la formation professionnelle a toujours été favorable à une démarche de professionnalisation et de qualité, via notamment ses implications dans l'OPQF et l'ISQ. Une très forte majorité de nos adhérents est aujourd'hui certifiée Qualiopi, grâce à de très gros efforts d'accompagnement à l'échelon territorial.
Que faire désormais ?
Il faut rendre les acteurs autonomes et responsables, grâce à un bon accompagnement. Cela passe par un développement de l'autonomisation et de la responsabilité de l'entreprise, tout en favorisant le co-investissement avec le salarié. Lequel, à terme, pourrait cotiser pour se former, car n'y a pas de pérennité de l'entreprise sans politique de compétence. Le co-investissement doit être le signe qu'il y a du "répondant" des deux côtés.
Sur ce point, la gestion des abonnements par la Caisse des dépôts n'est pas encore opérationnelle. L'entreprise n'est pas certaine que l'abondement finance la formation a priori co-choisie avec le salarié. Or, l'entreprise est



Communiquer, expliquer, informer. Le rapport formateur-apprenant évolue.

le meilleur prescripteur de formation. Il y a un problème de réactivité, et tous les cas de co-investissement possibles ne fonctionnent pas : ceux provenant des entreprises, des Régions, de l'Agefiph.
Autre sujet complexe : le découpage des certifications en blocs de compétences. Un problème se pose surtout avec les diplômes de l'Éducation nationale. Ne faut-il pas plutôt développer le contrôle continu ? Il convient d'éviter la construction d'un système théorique impossible à déployer. ●



MICHEL CLÉZIO
PRÉSIDENT
DU SYNOFDES
(SYNDICAT NATIONAL
DES ORGANISMES
DE FORMATION)

“LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES CONTINUENT D'ÊTRE LES OUTILS DE PROXIMITÉ ET DE CONSEIL AUX ENTREPRISES”

Fondé en 2007 le Synofdes fédère actuellement 300 organismes de formation, autour d'un noyau de l'économie sociale et solidaire. Au nombre des grands objectifs de la loi de 1971 figurait la promotion sociale choisie. Un objectif qui *“a toujours eu de la peine à s'imposer à des partenaires sociaux soucieux d'un retour sur investissement de fonds dont ils se sont longtemps sentis propriétaires”*, indique Michel Clézio.

Que doit-on à la loi Delors ?
Michel Clézio - Le premier objectif de la loi de 1971 visait les jeunes sortis de l'enseignement initial sans qualification : tout reste à faire. Le second visait les salariés contraints de se reconvertir : sur ce point, l'État déploie des moyens importants face à des besoins permanents. Le troisième objectif concernait les salariés dont l'adaptation des compétences était nécessaire. Point de consensus entre organisations patronales et syndicats de salariés, ce poste

a absorbé une part importante des budgets, même si l'évaluation a toujours fait défaut. Le quatrième objectif visait à promouvoir la promotion sociale choisie et non contrainte. Cet objectif a toujours eu de la peine à s'imposer à des partenaires sociaux soucieux d'un retour sur investissement à court terme de fonds dont ils se sont longtemps sentis propriétaires. Le cinquième objectif visait la promotion des actions de formation à caractère culturel : inutile de

dire ici la faillite totale de cette orientation, là encore, par consensus de l'ensemble des parties prenantes.

Quel bilan faites-vous de la réforme de 2018 ?
Elle a un mérite : sa simplicité architecturale traduit parfaitement les intentions et les présupposés de ses initiateurs. Si l'on considère l'Urssaf et la Caisse des dépôts, voire les Opco (opérateurs de compétences) et les Régions, comme des outils, on ne peut que

“La mobilité professionnelle choisie est le talon d'Achille de la loi de 2018”

constater une centralisation à travers les compétences très larges et la gouvernance sans équivoque de France compétences. La verticalité de la gouvernance s'accroît, fondée sur l'horizontalité de la collecte qui ancre encore plus les dispositifs législatifs relatifs à la formation dans la sphère du droit social et particulièrement dans un régime de solidarité. Fondamentalement, la loi ne met pas fin à la nature quasi-fiscale de la contribution formation, mais au mécanisme libérateur qui obligeait les entreprises à apporter la preuve aux services de contrôle que les dépenses de formation qu'elles déduisaient bien aux définitions législatives de l'action de formation. Mais c'est faire preuve de naïveté de considérer que la formation coûtera plus cher aux entreprises de plus de 50 salariés, car même si ces organisations sont toujours tenues à l'obligation de former, il est évident qu'elles vont chercher à limiter leurs coûts en développant des stratégies d'évitement. Les Opco demeurent un élément essentiel : ils perdent leur capacité à collecter la contribution légale, mais continuent d'être les outils de proximité et de

conseil aux entreprises – ce que l'État leur concède volontiers –, et demeurent les outils de collecte de la part conventionnelle. Enfin, ils abritent les branches et leurs prérogatives en matière d'observation, de certification, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de soutien au déploiement de l'alternance. La mobilité professionnelle choisie est le talon d'Achille de la loi de 2018 ; et si nous partageons beaucoup d'orientations de cette réforme – y compris celles qui obligent à repenser notre positionnement –, nous nous défions de la foi exaltée dans les vertus de la machine numérique, censée rapprocher l'individu du système qui s'offre à lui pour se former.

Qu'est-il souhaitable de faire désormais ?
Sans une réflexion d'ensemble sur la formation tout au long de la vie, le régime d'assurance chômage, le contrat de travail, la retraite..., nous ne dépasserons pas la césure entre la sécurité toute relative liée au contrat de travail et l'insécurité relative liée aux régimes d'assurance et d'assistance. Sur le CPF (compte personnel de formation), les possibilités d'abon-

Pour une amélioration réelle de l'accès et des effets de la formation sur les parcours des salariés.



dement sont “techniquement” ouvertes depuis trop peu de temps – septembre 2020 pour les entreprises et début 2021 pour les branches – pour en faire un constat probant. Le fait que chacun se sente détenteur d'un portefeuille personnel n'inclinera pas spontanément à une dépense qui peut être jugée comme “utilitariste”. Par ailleurs, la tuyauterie de la Caisse des dépôts et consignations correspondra-t-elle au souci d'individualisation souhaité par beaucoup d'employeurs ? Enfin, le CEP (conseil en évolution professionnelle) doit absolument restaurer confiance et sentiment d'équité. ●



PHILIPPE DOLE

ANCIEN DIRECTEUR GÉNÉRAL DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

“ AVEC LE CPF ET LE CEP, LE SYSTÈME EST PASSÉ D'UNE GESTION COLLECTIVE À UN USAGE PLUS PERSONNEL ”

Nous sommes fondamentalement passés d'une gestion collective de la formation à un usage plus personnel, avec la reconnaissance d'un droit à l'initiative. Philippe Dole, président de l'Afdet (Association française pour le développement de l'enseignement technique), est l'ancien directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui fut l'une des instances majeures de la gouvernance de la formation, avant de disparaître au profit de France compétences.

Que doit-on à la loi Delors ?
Philippe Dole - Appuyée sur l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, la loi Delors introduit une obligation de contribution à la charge des entreprises, met en place des fonds d'assurance formation gérés par les partenaires sociaux, et crée le congé individuel de formation. Mais cette gestion confiée au paritarisme peut être considérée comme ambiguë : l'État conserve un rôle clé, l'assise de la contribution est fiscale, comme l'ont établi assez rapidement les pratiques de contrôle et les prélèvements opérés auprès des organismes gestionnaires pour

contribuer au financement des politiques publiques de formation. La loi Delors a contribué à l'émergence d'un marché de la formation, et les entreprises ont été incitées à former leurs salariés, bien souvent au-delà de leurs obligations minimales, en bénéficiant des effets levier des fonds mutualisés. Malgré ces indéniables effets, un des points faibles en était que cet effort de formation ne bénéficiait pas aux personnes les moins qualifiées, ce que le sous financement des congés individuels de formation (Cif) ne permettait pas de compenser : le financement alloué à cet outil de promotion

sociale et de reconversion ne permettait d'en assurer que 50 000 par an, alors qu'il y avait matière à en faire trois fois plus.
Où en est-on aujourd'hui ?
 La restructuration, le pilotage financier conféré à France compétences, la collecte réalisée en 2022 par l'Urssaf et la gestion du CPF (compte personnel de formation) confiée à la Caisse des dépôts, redonnent clairement à l'État une responsabilité déterminante. Une des conséquences en est l'effort de formation engagé auprès des demandeurs d'emploi dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic).

“ La disparition du Cif a eu un impact social indéniable ”

La réforme de l'apprentissage/ alternance est plutôt un succès : politique de soutien à l'apprentissage, adaptation des outils de formation, attention à leur qualité, mode de financement qui sanctionne les abandons. La qualité des travaux en commission paritaire CPNE [Commissions paritaires nationales de l'emploi] et soutenus par les observatoires OPMQ [Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications], doit être saluée. Les Opca/Opco en charge des mutualisations de fonds et du conseil/accompagnement ont montré qu'ils sont des intermédiaires majeurs. Leur montée en puissance sur le conseil appelle de futurs développements. Avec l'émergence en 2014 du compte personnel de formation, et l'accompagnement du CEP (conseil en évolution professionnelle), on est fondamentalement passé d'une gestion collective de la formation à un usage plus personnel, avec la reconnaissance d'un droit à l'initiative. L'expression d'un financement en euros et non plus en heures de formation a eu un effet communicant très fort. Le CPF connaît un véritable succès sur certains

segments de formation – langues, par exemple – dont les contenus sont dans l'immédiat plus compatibles que d'autres avec ce mode de financement. Mais l'offre de formation accessible n'est sans doute pas encore suffisamment diversifiée, et l'accès à la certification paraît notamment difficile. La question de l'abondement par l'entreprise ne semble pas être satisfaite totalement par les modalités de gestion actuelles. Le conseil en évolution professionnelle (CEP), essentiel pour la définition d'un projet et sa construction opérationnelle, est désormais financé, et sa montée en puissance s'accompagne d'une exigence de qualité. Mais est-il connu de son public potentiel ? Le CPF transition est encore peu connu. Le dispositif des transitions collectives contribuera sans doute à mobiliser ce type de ressources.
Quelles perspectives espérez-vous voir tracées désormais ?
 La mise en œuvre d'un droit réel à l'orientation tout au long de la vie constitue un enjeu social et économique essentiel. Les Régions disposent de la responsabilité des

politiques d'orientation, éléments majeurs pour la construction des parcours professionnels des jeunes et adultes. L'investissement des exécutifs régionaux dans ce domaine n'est pas nouveau. La situation consécutive à la pandémie sous-tend l'utilité d'un droit d'initiative à la transition fort et un accompagnement adapté des transitions. La disparition du Cif a eu un impact social indéniable. L'universalité du droit aux transitions professionnelles, et d'une sécurisation des parcours, étendue aux salariés précaires, pluriactifs, travailleurs non-salariés, pourrait être envisagée et constitue un objectif sans doute accessible au regard de l'ensemble des dispositifs déjà construits – dont notamment le contrat de sécurisation professionnelle –, qui pourraient être revisités dans cet objectif. Enfin, la bonne allocation des fonds doit être assurée, ce qui est l'essence même du travail d'évaluation, même si la question des financements se pose bien sûr comme toujours. Les partenaires sociaux disposent d'une autonomie de négociation, et ont toute légitimité à faire des propositions. ●



JEAN-PATRICK GILLE

ANCIEN RAPPORTEUR DE LA LOI DU 5 MARS 2014, CRÉATRICE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

“CE QUI RESSORT DE CES CINQUANTE ANNÉES, C’EST QUE L’INTERVENTION DE LA PUISSANCE PUBLIQUE EST NÉCESSAIRE”

Jean-Patrick Gille, actuellement vice-président de l’Union nationale des Missions locales et vice-président de la Région Centre Val de Loire en charge de la formation professionnelle, fut, au titre de député, rapporteur de la loi du 5 mars 2014, créatrice du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle.

Que doit-on à la loi Delors ?

Jean-Patrick Gille - La loi Delors est fondatrice parce qu’elle a fait de la formation continue en France un enjeu de la stratégie économique, qu’elle l’inscrit dans le débat public comme un objet des politiques publiques et crée et organise un marché concurrentiel. La loi Delors a créé un droit individuel à la formation qui, après le congé individuel de formation, trouve une forme d’aboutissement dans le CPF. Elle a instauré une obligation de formation avec comme soutien une obligation minimale de dépense qui a permis le développement d’un marché de la formation professionnelle. Même si elle a connu des inflexions importantes, dont la suppression du Cif (congé individuel

de formation), cette loi demeure fondatrice d’un système de formation conjuguant public et privé, État et partenaires sociaux, et qui vise à responsabiliser autant l’entreprise que le salarié.

Où en est-on aujourd’hui ?

La crise du Covid a surtout accéléré le passage au distanciel et au numérique. Elle aura aussi montré que, sous la pression des événements, on peut évoluer très vite et transformer les collectifs et les modalités de travail. Elle a rappelé l’évidence pointée par Bertrand Schwartz qu’on n’apprend pas pour apprendre mais pour répondre à des problèmes. Elle aura aussi démontré que tout ne peut pas se faire en distanciel. Ce qui ressort de ces cinquante

années en matière de formation c’est que l’intervention de la puissance publique est nécessaire. Et ce, même si elle n’a pas vocation à tout organiser mais plutôt à réguler le système, à s’assurer qu’il n’oublie personne et à compenser le fait que la formation va naturellement à ceux qui sont déjà formés car la connaissance est cumulative.

Vers quoi aller demain ?

Acter le fait que la formation est un investissement et doit être pensée et comptabilisée comme tel. En faire pleinement un objet du dialogue social. Réinvestir les process de certification par la validation des acquis de l’expérience. Mesurer et maîtriser les enjeux de la digitalisation du travail et de la formation. ●

Un événement Centre Inffo

1971-2021

30 novembre 21
1^{er} décembre 2021

50 ANS D’ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

Merci à nos partenaires Argent et Bronze !

ARGENT

BRONZE

5 TABLES RONDES et 23 ATELIERS EN DIRECT

En replay jusqu’au 31 décembre 2021

Rendez-vous sur la plateforme de l’événement (inscription gratuite)

Centre Inffo
www.centre-inffo.fr



BERTRAND MARTINOT

ÉCONOMISTE, ANCIEN DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

“LA LOI DELORS ? UNE LOI D'UNE GRANDE PRESCIENCE ET D'UNE GRANDE MODERNITÉ”

Les partenaires sociaux et les branches doivent “monter en gamme, en technicité, en vision” sur toutes les questions de formation, estime Bertrand Martinot. Actuellement directeur du conseil en formation chez Siaci Saint-Honoré, il fut délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DFEFP) de 2008 à 2012, après avoir été conseiller social du président de la République (2007-2008).

Que doit-on à la loi Delors ?
Bertrand Martinot - C'est une loi d'une grande prescience et d'une grande modernité. Elle intervient dans un contexte de réflexion des partenaires sociaux et de l'État sur les nécessités de reconversion professionnelle dans une économie en transformation. Elle témoigne d'une prise de conscience de tous sur les phénomènes de “destruction créatrice” de l'économie. C'est d'ailleurs à la même époque qu'est créé le FNE (Fonds national de l'emploi). Le discours de Jacques Chaban-Delmas sur la nouvelle société en est une illustration. Puis, face au choc pétrolier et à la

montée du chômage, les ambitions de la loi Delors reculent, elle perd un peu de son souffle. Ensuite, le “système” va connaître une forme d'opacité fondée sur des procédures trop administratives, des marchés trop fermés... qui ne vont pas permettre l'innovation des prestataires de formation. De multiples tentatives de réforme sont intervenues depuis 1971. Mais sans véritable réflexion sur la stratégie et la qualité. Je me souviens qu'en 2009, l'application du plan comptable général aux collecteurs de fonds avait créé d'énormes et surprenantes polémiques.

Où en est-on aujourd'hui suite à la réforme de 2018 ?
 2018 apporte une série de ruptures dans le système : Qualiopi pour les prestataires de formation, la fusion des Opca en Opco, le plan d'investissement dans les compétences (Pic), la désintermédiation du compte personnel de formation par sa monétisation, la dés-administration et la libéralisation de l'apprentissage... L'État était à la manœuvre sur tous les points, il n'a pas repris l'Ani (accord national interprofessionnel) des partenaires sociaux, a imposé sa volonté, et France compétences en est l'expression.

“ En 2018, l'État était à la manœuvre sur tous les points, il a imposé sa volonté, et France compétences en est l'expression ”

Faisons le bilan. Le succès de l'apprentissage est en trompe l'œil car il s'accompagne d'un effondrement du contrat de professionnalisation. De plus, la poussée de l'apprentissage est surtout forte dans le supérieur. Il est très positif que la logique pédagogique de l'alternance se développe dans le supérieur. Mais la taxe d'apprentissage doit-elle être un système massif de financement des études supérieures ? Est-ce bien normal ? Par ailleurs, on n'a pas assisté à un basculement des populations de bac professionnel sous filière scolaire vers l'apprentissage, en partie parce que le système Éducation nationale n'y a administrativement et financièrement pas intérêt ; l'apprentissage n'est pas encore devenu un système de rattrapage pour les jeunes ayant très peu de capital social au départ de leur vie ; et le nombre d'apprentis niveau bac et infra bac est stagnant. Le CPF désintermédié et en euros est une très bonne mesure, mais ne peut connaître un réel envol que par le développement des cofinancements et des abondements, dans des logiques de renforcement des compétences professionnelles et non de forma-

tions “plaisir”. Le discours politique expliquant un moment que “le CPF n'est pas l'affaire des entreprises” a fait du mal : les partenaires sociaux doivent s'en emparer, et il faut lever tous les freins techniques à une gestion fluide des abondements. La même réflexion vaut pour la Pro-A. Mais, pour l'heure, son bilan se résume à peu de choses, parce que le gouvernement n'a pas été vraiment aidant en retardant les extensions des conventions collectives qui permettaient sa mise en œuvre.

Vers quoi aller demain ?
 Je ne vois pas de choses béantes à corriger et il faut “donner sa chance au produit”. Néanmoins, plusieurs inflexions s'imposent. Il faut honnêtement poser la question du 0,3% du financement du PIC pris sur les collectes entreprises via France compétences. Ce choix peut être discuté. Les entreprises doivent-elles le financer ? Sur l'apprentissage, il va falloir faire des choix. L'explosion de l'apprentissage dans le supérieur, avec des coûts élevés, n'est pas soutenable par le système actuel. Faut-il imposer des tickets modérateurs ? Des plafonds de financement pour le supérieur ? Je sais

que je vais faire hurler certains en disant cela, mais il faut regarder les choses en face. Enfin, il faut inciter les branches à travailler. Leur champ d'intervention est très large : GPEC, multi-abondements sur le CPF, Pro-A à structurer de manière réellement stratégique, analyses des marchés, construction de nouvelles certifications si besoin, révision et renforcement des certificats de qualification professionnelle... Il ne faut pas se tromper sur la lecture de la réforme de 2018. Dans un premier temps, l'État a pris ses responsabilités et restructuré ce qui lui semblait urgent et fondamental. Mais ensuite, les marges de manœuvre laissées aux partenaires sociaux et aux branches par la réforme et l'État sont très importantes ! Partenaires sociaux et branches doivent monter en gamme, en technicité, en vision sur toutes ces questions. Certaines grandes branches bien connues le font de longue date, les autres doivent s'y atteler. Les deux années qui viennent seront fondamentales. Dans deux ans, faire le bilan de la réforme ce sera d'abord faire le bilan des partenaires sociaux et de leur efficacité. ●



BERNARD DRÉANO

ANCIEN CHEF DE LA MISSION ORGANISATION DES CONTRÔLES DE LA DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (1999-2011)

“AU COURS DE CE DEMI-SIÈCLE, LES PRATIQUES CONCRÈTES EN MATIÈRE DE FORMATION ONT ÉTÉ PEU ÉVALUÉES”

Aujourd'hui retraité, Bernard Dréano fut pendant plus d'une décennie le "M. Contrôle de la formation". Depuis, le système a profondément changé, avec une recentralisation générale du système de collecte des fonds et de pilotage. Évaluer signifie mesurer l'écart par rapport à des objectifs. Mais lesquels ? interroge-t-il.

Que doit-on à la loi Delors ?
Bernard Dreano - Une étape importante pour l'organisation de la formation professionnelle continue. Professionnelle, car spécialisée et non générale. Continue, car au-delà de la formation initiale. Et dans le cadre de l'éducation permanente, on dira plus tard "de la formation tout au long de la vie". La loi faisant partie d'un ensemble : le même jour était promulguée la loi d'orientation de l'enseignement technologique, et le 13 juillet l'avait été celle élargissant le champ de la négociation collective notamment en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

En 1971, les "apprenants" étaient les travailleurs engagés ou qui s'engageaient dans la vie active. Quelques années plus tard, la formation des demandeurs d'emploi deviendra centrale, dont celle des jeunes en formation "post-initiale".
 La loi Delors généralisait l'accord paritaire national interprofessionnel du 9 juillet 1970, signé par les partenaires sociaux, mais pas le système des fonds d'assurance formation qu'il avait institué. Il n'y avait donc pas de gestion paritaire générale du système.
 En ce qui concerne l'obligation de participation des employeurs - une disposition originale issue

de l'accord paritaire -, la dépense moyenne des entreprises se stabilisera très vite au-dessus de 3% de la masse salariale, mais avec de grandes disparités selon la taille de l'entreprise et les branches. Un financement perçu à tort comme une ligne d'un "budget national" de la formation, alors qu'il s'agit de dépenses naturelles des entreprises.
 Par la suite, l'État, puis dans les années 1980 les Régions et les fonds européens, contribueront aux financements et aux orientations des formations, tandis qu'une partie de l'obligation des employeurs deviendra un versement affecté à des finalités précises.

“ Il faut une bonne dizaine d'années pour mesurer l'impact d'une réforme ”

Quelles formations ? De longue durée, donnant lieu à qualification ? Ou d'adaptation au poste de travail ?

Les deux, dans la loi de 1971, mais les secondes seront largement dominantes. Notons qu'il y a, en 1971, silence total sur "qui forme", et ce n'est qu'au fil des années que se dégagera la notion "d'organisme de formation", d'abord comme un objet administratif - se déclarant comme tel -, avant de l'être plus ou moins à partir des formations elles-mêmes - mécanismes de certification -, recouvrant une très grande variété de réalités.
 Au bout de vingt-cinq ans, la formation professionnelle continue était ancrée dans la réalité, mais les disparités d'accès aux formations, par branches et statuts des apprenants n'ont pas été résorbées, sauf celles concernant l'inégalité hommes-femmes initiale.

Où en est-on aujourd'hui après la réforme de 2018 ?

Au cours de ce demi-siècle, les pratiques concrètes en matière de formation professionnelle

continue ont été peu évaluées. Évaluer signifie mesurer l'écart par rapport à des objectifs. Mais lesquels ? L'employabilité ? Le retour à l'emploi de chômeurs ? L'amélioration de la productivité dans les entreprises ? Les qualifications et capacités d'adaptation aux changements des individus formés ? Leur développement personnel ?

Trois chantiers ont été depuis longtemps identifiés : la nécessité de développement des formations en alternance, la nécessité d'augmenter compétences et capacités face aux défis technologiques et mutations en cours, la volonté de développer le droit des individus à la formation.
 En une vingtaine d'années, le système a profondément changé. Avec une recentralisation générale du système de collecte des fonds et - on verra à l'usage - de pilotage. Une évolution qui aboutit à la loi du 5 septembre 2018. Il faut une bonne dizaine d'années pour mesurer l'impact d'une réforme.

Vers quoi aller demain ?

Des Faf et Asfo aux Opca, puis aux Opco, la collecte des entreprises

a été concentrée. Incontestablement, la dimension paritaire de la gestion du système est devenue secondaire, de même que la gestion décentralisée par les Régions. France compétences devient théoriquement le pilote stratégique et centralisé, mais avec quels effets pratiques ?
 Au-delà de la tuyauterie institutionnelle et financière, et du probable sous-financement du système justement identifié par l'Igas, en l'absence de diagnostic sur l'état réel de l'offre de formation, on ne sait pas si celle-ci va être en mesure de répondre aux questions urgentes d'adaptation, de reconversion et de qualification qu'imposent aujourd'hui la transition environnementale et la révolution numérique, pour toutes les branches et toutes les catégories socio-professionnelles.
 Enfin, concernant l'outil CPF, nous n'en sommes qu'au début, car il faut non seulement développer des formes de soutien aux individus - en particulier pour les salariés des petites entreprises, les précaires, etc. -, mais créer une véritable culture. ●



JEAN-MARIE LUTTRINGER
CONSULTANT
EXPERT EN DROIT
ET POLITIQUES
DE FORMATION

“COMMENT RENDRE CRÉDIBLE LA PERSPECTIVE D'UN DROIT UNIVERSEL EFFECTIF”

Un consultant, mais aussi un grand témoin de ces cinquante années de FPC. Jean-Marie Luttringer fut à l'origine du service juridique du Centre Inffo, qu'il a dirigé de 1971 à 1984. Il dirige actuellement JML Conseil - Droit et politiques de formation. Il témoigne : la loi Delors était porteuse de promesses de deuxième chance, d'émancipation sociale, qui ont été oubliées, au profit de la flexibilité croissante du marché du travail.

Que doit-on à la loi Delors ?
Jean-Marie Luttringer - Un système fondé sur le concept d'obligation nationale à laquelle sont associés les acteurs économiques et sociaux concernés par la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette architecture a résisté à l'épreuve du temps. Le rôle des acteurs a connu des adaptations au fil des réformes, mais ils demeurent tous parties prenantes du système. La loi Delors était porteuse de deux promesses : une deuxième chance d'obtenir un diplôme et la possibilité d'une émancipation

sociale et culturelle grâce à l'éducation permanente. Ni l'une ni l'autre n'ont été tenues. Au fil des décennies, la promesse a changé de nature : à la flexibilité croissante du marché du travail répond la sécurisation des parcours professionnels.

Où en est-on après la réforme de 2018 ?
Elle se traduit par le renforcement du rôle de l'État dans la régulation du système de formation professionnelle confié à un établissement public administratif - France compétences - et par un recentrage des partenaires

sociaux sur leur cœur de métier : la négociation collective, notamment au niveau des branches professionnelles. Elle amplifie la place et le rôle des personnes concernées au premier titre par l'acquisition, l'entretien et le développement de leur qualification professionnelle grâce à la formation. Mais le fait majeur de la réforme de 2018, le plus prometteur depuis la loi de 1971, c'est la gestion du compte personnel de formation (CPF) par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui rend crédible la perspective d'un droit universel effectif.

“ Il faut accompagner ce projet sociétal d'envergure et de long terme. Et il n'est pas interdit d'innover ! ”

Toutefois, l'entrée dans les mœurs de ce droit ne se décrète pas. Il suppose la prise de conscience par chacun de l'intérêt que représente "ce bien patrimonial immatériel". Car, pour reprendre la formule de Bertrand Schwartz, "on ne forme pas une personne, elle se forme si elle y trouve un intérêt".

Qu'est-il nécessaire de faire désormais ?

Il faut accompagner ce projet sociétal d'envergure et de long terme. Cet accompagnement est au cœur du rôle joué par la CDC. Le modèle économique du CPF, construit par la loi du 5 septembre 2018, n'apporte pas la garantie d'un financement pérenne des droits "consignés" dans les 38 millions de comptes ouverts par les salariés, a fortiori lorsque tous les titulaires demanderont la "déconsignation" des droits acquis. Le CPF repose sur une architecture financière aléatoire constituée d'une ressource fiscale à la charge des entreprises mutualisées au premier euro, à laquelle peuvent s'ajouter quatorze sources de financement complé-

mentaires dans des logiques d'abondement. Il est à noter que la possibilité pour chaque titulaire du compte de contribuer au financement de sa formation est placée en première position ! Ce choix exprime la spécificité du CPF, dont la complétude suppose l'engagement personnel du titulaire, y compris financier, dans le projet de formation. Or, le rapport Igas-IGF d'avril 2020, consacré aux conséquences financières de la réforme, constate l'inadéquation de la régulation du CPF à droit constant : la régulation par l'instauration d'un ticket modérateur ou le plafonnement de son financement annuel, seules mesures techniquement envisageables, sont peu en phase avec l'esprit de la réforme. C'est indiscutable à contributions fiscales inchangées et à droits constants des titulaires du CPF. C'est pourquoi il n'est pas interdit d'innover. Il faut que se développent de manière significative et stable des abondements, notamment au bénéfice des salariés les moins qualifiés, institués par accords de branche ou d'entreprise et par décisions des

Conseils régionaux. Ces abondements contribueraient à l'effectivité du droit à un premier niveau de qualification. Et le co-investissement du salarié, sous forme de temps, contribuerait à stabiliser le modèle économique du CPF. Dans cette perspective, le régime juridique actuel du compte épargne temps devrait être revistité en vue de permettre la fongibilité entre le CPF et le CET. Reste un autre débat : qu'adviendrait-il des ressources disponibles sur le CPF au moment où le titulaire part en retraite ? La contribution fiscale non utilisée et celles provenant du budget de l'État ou des Régions seront mutualisées au bénéfice d'autres salariés. Mais quid des contributions de droit privé ? Pourquoi ne pas autoriser le titulaire du compte à transférer les ressources non utilisées au titre de l'engagement citoyen ? Ou, comme c'est le cas pour le compte épargne temps (CET), à transférer les fonds disponibles à ses ayants droits enfants ou petits-enfants ? Ou encore d'en faire don à d'autres personnes de son choix engagées dans un parcours professionnel ? ●



PHILIPPE CARRÉ

PROFESSEUR ÉMÉRITE,
UNIVERSITÉ
PARIS-NANTERRE

“LA FRANCE A SU MAINTENIR UNE FORME D'ÉQUILIBRE ENTRE BESOINS INDIVIDUELS ET BESOINS DES ORGANISATIONS”

Philippe Carré avait 19 ans en 1971. Cet universitaire émérite a été la cheville ouvrière de l'équipe “Apprenance et formation des adultes” au Cref (Centre de recherche éducation formation). Il résume bien les glissements de priorités sur ces cinq décennies. Il souhaite que ressurgisse l'intérêt des pouvoirs publics et des acteurs, chercheurs et experts pour le développement culturel et social “tout au large de la vie”.

Que doit-on à la loi Delors ?

Philippe Carré - La loi de 1971, fondement d'une conception spécifiquement française de l'éducation et de la formation des adultes, était portée par une double articulation qui traduisait aussi une double ambiguïté. D'un côté, elle situait la “formation continue” dans le “cadre de l'éducation permanente”, cherchant par là à articuler deux temporalités, deux missions sociales dans la même proposition juridique. D'un autre côté, elle portait en germe un débat toujours actuel : comment

la formation peut-elle se mettre à la fois au service des sujets sociaux et des organisations ? À l'époque, le climat était passionné : les Trente Glorieuses, les révoltes de la fin des années soixante, les projets exaltés de “nouvelle” ou de “grande” société, les débats et les combats idéologiques pour changer la vie, les rapports sociaux, le travail et le monde... Jacques Delors est un ardent militant de l'unité de l'économique et du social. L'esprit insufflé dans sa loi donne à penser que le monde de la formation des

adultes sera celui de la synthèse et du consensus. Synthèse entre les temporalités de l'éducation réellement permanente. Consensus entre les partenaires sociaux, les acteurs du monde économique et de l'action sociale, les employeurs et les salariés, pour forger un modèle pédagogique et organisationnel satisfaisant à la fois les besoins de promotion sociale et de développement culturel et les exigences de perfectionnement professionnel et de développement économique.

“ Le grand projet d'éducation permanente s'est réduit au programme du développement des compétences”

Puis vinrent les crises : emballement des prix du pétrole et déchaînement corrélatif du chômage, crépuscule des Trente Glorieuses et de leur cortège d'optimisme. Puis montée des déséquilibres et métamorphoses du travail, multiplication des dérégulations commerciales et financières mondiales, explosion technologique...

Où en est-on aujourd'hui ?

En 2021, le paysage est radicalement transformé. Le “cadre de l'éducation permanente” a disparu, et la formation continue se dilue dans le projet pour la “liberté de choisir son avenir professionnel” porté par la loi de 2018. La formation s'y intègre, “tout au long de la vie” mais professionnelle : il n'est plus question de développement social par-delà les rivages de l'emploi. Les “stages” et “actions de formation” d'antan s'intègrent désormais à la notion de “parcours”. La personnalisation s'accroît : compte personnel de formation et conseil en évolution professionnelle en deviennent les leviers essentiels. On “accompagne” plutôt que

l'on ne “forme”. Les “apprenants” sont appelés à devenir “entrepreneurs de leurs compétences”. La bouteille est aujourd'hui à moitié vide. Le grand projet d'éducation permanente s'est réduit au programme du développement des compétences qui a écarté les besoins de développement culturel et social de dizaines de millions d'adultes, de retraités, de personnes au foyer, ou de simples citoyens animés de désirs de savoir et de besoins de compétence, mais exclus du système de formation officiel. Chez les actifs, les inégalités d'accès restent notables. Mais la bouteille reste aussi à moitié pleine. La France a su maintenir une forme d'équilibre entre besoins individuels et besoins des organisations, en maintenant un rôle actif aux sujets sociaux dans le recours aux modalités de formation, grâce aux VAE, Dif, orientation tout au long de la vie, CPF, CEP...

Que faire désormais ?

De multiples enjeux restent vivaces pour éviter que le compte personnel de formation devienne l'outil d'un abandon progressif

des salariés aux hasards de leurs destinées. Une nouvelle définition de ce que “se former” veut dire implique de penser de nouveaux équilibres dans l'encadrement, la “facilitation” des apprentissages, et donc une nouvelle économie pédagogique. Le rôle du CEP doit être affirmé, renforcé et se transformer en véritable accompagnement des parcours dans la durée. Une nouvelle ingénierie pédagogique, hybride, implique de faire fructifier l'harmonie entre ressources digitales et humaines. La recherche opérationnelle, pluridisciplinaire, entre apprentissage et travail, devra être encouragée, financée et fédérée. Enfin, on se prend à rêver que ressurgisse l'intérêt des pouvoirs publics et des acteurs, chercheurs et experts pour le développement culturel et social “tout au large de la vie”. Sans doute en réactivant l'esprit de la loi de 1971, dans sa double articulation des temporalités de la vie d'une part, et du développement économique et social, de l'autre. “En même temps”, en quelque sorte. ●



ALAIN MEIGNANT
EXPERT ET CONSULTANT

“LE COUPLE OBLIGATION FISCALE - PARITARISME A MARQUÉ L'IMAGE DE LA FORMATION”

Alain Meignant, expert et consultant, est notamment l'auteur de *Manager la formation*, et de *Parcours de consultant et formation*, aux éditions L'Harmattan. Il analyse l'avant et l'après 2018. La dernière loi valorise le “parcours pédagogique au service d'un objectif professionnel”, donc la primauté de la finalité sur le moyen.

Que doit-on à la loi Delors ?

Alain Meignant - Une exception française. Un monument, massif et assez tarabiscoté, avec quatre piliers. Deux de ces piliers traduisaient une vision politique : le droit à la formation pendant le temps de travail et le congé de formation promettaient l'égalité des chances et la montée en qualification. La volonté de concertation se concrétisait par un paritarisme institué à tous les niveaux, depuis les grands accords nationaux jusqu'à la commission formation d'entreprise, tout en laissant un fort pouvoir de décision aux chefs d'entreprise sur l'usage des financements. Les deux autres piliers concernaient

les moyens : une obligation fiscale de financement par les employeurs, mutualisée et gérée paritairement, et un ensemble de règles administratives supposées garantir la bonne utilisation de ce financement.

Ce monument a permis des parcours individuels impossibles sans lui, des reconversions, l'accompagnement vers un retour à l'emploi. Il a aidé des entreprises à asseoir leur développement sur des équipes qualifiées. Il a permis, au moins dans certaines branches professionnelles, un dialogue social constructif. Il a créé un marché de la formation. Mais il s'est lézardé.

Le couple obligation fiscale-pa-

ritarisme a marqué l'image de la formation auprès des décideurs d'entreprise comme relevant du social plus que du management stratégique et opérationnel. Besoins et demande individuelle, quantité et pertinence qualitative ont trop souvent été confondus, pour pacifier le dialogue social, et esquiver les sujets qui fâchent.

Les critères bureaucratiques d'imputabilité ont conduit à une centration quasiment exclusive sur la formation en présentiel – mis à part l'alternance –, plutôt que sur l'articulation dynamique entre compétences, emploi, et organisation du travail.

J'ajouterais une communication

“ La réforme de 2018 est réellement disruptive. C'est un édifice fondamentalement nouveau qui se reconstruit ”

froide, généralement plus centrée sur les moyens – budgets, heures-stagiaires... – que sur les résultats, cause probable d'une image ambivalente dans le public limitant l'appétence à se former.

À la fin, des résultats réels, selon l'implication des acteurs. Mais aussi des gaspillages d'argent et de temps, des espoirs déçus, et des populations oubliées : les plus de 40 ans, certaines catégories de handicapés, les peu qualifiés qui ne demandaient rien et étaient, du coup, supposés ne pas avoir de besoins. La France est dans la petite moyenne des pays de l'OCDE sur l'effort de formation.

Où en est-on aujourd'hui ?

La réforme de 2018 est réellement disruptive. Se reconstruit un édifice fondamentalement nouveau. L'intitulé même de la loi de 2018 ne comporte pas le mot formation. Le texte valorise le “parcours pédagogique au service d'un objectif professionnel”, donc la primauté de la finalité sur le moyen, et ouvre le champ à des moyens

jusqu'à exclus des critères d'éligibilité, comme l'Afest.

Le nombre d'ouvertures de compte a doublé pendant la période Covid et son usage s'est accru, posant de nouveaux problèmes : contraintes et limites de la certification Qualiopi, arnaques diverses.

La responsabilité du chef d'entreprise sur les orientations du plan a été affirmée par la suppression de l'obligation de son financement pour les plus de 50 salariés, en élargissant le dialogue social à la gestion des emplois et compétences.

Les opérateurs de compétences sont supposés apporter une assistance à des projets plus qu'à gérer les fonds mutualisés qui subsistent.

La finalité de la compétence est partout proclamée, de la création de France compétences à la décision de la Fédération de la formation professionnelle de se rebaptiser “Acteurs de la compétence”.

Les organismes de formation traditionnels sont un peu comme sur une banquise qui fond, en se de-

mandant quelle stratégie d'offre redéfinir pour s'y maintenir : Qualiopi ? RNCP ? Marché libre ? Parallèlement, dans le contexte Covid, une offre de formation à distance venant des acteurs du numérique s'est développée bien au-delà de la tendance assez prudente qu'on observait avant, ce qui ouvre des possibilités, et des risques d'inégalité d'accès et de “re-stagification” numérique.

Vers quoi aller demain ?

La réforme de 2018 ouvre un nouveau chantier. Il appartient aux professionnels de ne pas recommencer les mêmes erreurs, en innovant, en luttant contre les routines, les inerties et les contradictions bureaucratiques qui restent fortes. Qu'on les aide à capitaliser ce qui marche ou non, les conditions de réussite, à expérimenter, qu'on balaye devant eux les obstacles bureaucratiques, que les financeurs publics et privés leur confient des missions à la hauteur des enjeux, et surtout qu'on les laisse travailler sans imaginer pour eux une nouvelle réforme! ●



BERNARD MASINGUE
CONSULTANT
EXPERT FORMATION
PROFESSIONNELLE

“IL FAUT CONSTRUIRE UN CEP PLUS PUISSANT ET PLUS ACCESSIBLE”

Bernard Masingue, aujourd’hui consultant, fut directeur de la formation professionnelle de Veolia Environnement. À ses yeux, la réforme de 2018 est fondamentalement technocratique. Elle porte heureusement “un progrès social essentiel, d’une importance politique majeure” : le conseil en évolution professionnelle.

Que doit-on à la loi Delors ?
Bernard Masingue - Du bon : le droit à la formation professionnelle continue, un paritarisme de pilotage, une capacité à ouvrir le débat... Mais aussi du mauvais : ses pratiques et ses interprétations ont mené à une bureaucratisme administrative lourde, et une forme de consumérisme de formation professionnelle continue reposant sur la base d’un droit existant, pas toujours bien compris.

Quel bilan faites-vous de la réforme de 2018 ?
Cette réforme est un coup de force politique reposant sur une vision particulière exprimée très clairement par Marc Ferracci,

Pierre Cahuc et André Zylberberg dans leur texte de 2011 “Pour en finir avec les réformes inabouties” publié par l’Institut Montaigne. Elle a été aidée par une gestion paritaire vieillotte, incapable de se réformer. La réforme de 2018 est une loi de technocrates, méprisant les partenaires sociaux – patronaux comme syndicaux – et les intelligences professionnelles. Casse-t-elle définitivement les habitudes politiques et paritaires nées de la loi Delors ? Je ne sais pas. Quoi qu’il en soit, à ce jour, il en résulte des constats désolants, comme, par exemple, le fait que France compétences emprunte deux milliards d’euros parce que le modèle économique de la

réforme ne tient pas, comme l’a montré un rapport Igas (Inspection générale des affaires sociales). Dans ces conditions, France compétences est incapable de faire vivre une nouvelle modernité de la formation professionnelle continue et des apprentissages professionnels. C’est une usine à gaz étatique sans être totalement étatique, avec un pilotage fondamentalement bureaucratique. Ainsi, aujourd’hui, alors que le droit à la formation professionnelle continue est dans toutes les têtes, les conditions d’usage sont encore à moderniser et à adapter. Mais, cette réforme porte aussi un progrès social essentiel, d’une importance politique majeure :

“Lutter contre un consumérisme inutile et nuisible de formation”

le conseil en évolution professionnelle (CEP). On sait depuis longtemps qu’un choix de formation professionnelle continue est une question fort complexe. Nous n’avons pas tous les mêmes capacités à définir ses besoins pour conclure un arrangement entre salariés et employeurs sur le sujet des compétences. Le CEP – et non pas une application – vise à répondre à ces questions, et cela permettra de lutter contre un consumérisme inutile et nuisible de formation. Le problème est que des forces le dégradent délibérément, que cela coûte cher si on le veut qualitatif, et qu’il appelle un financement d’État si on le veut universaliste. À mon sens, aujourd’hui, on devrait dépenser moins en formation professionnelle continue et plus en CEP.

Que faire désormais ?
Il faut construire un CEP plus puissant et plus accessible, avec des conseils qualifiés sachant éviter la préconisation a priori et connaissant les bassins d’emploi. Il faut, dans les entreprises, séparer nettement ce qui est formation d’adaptation – dépense de fonc-

tionnement qui doit revenir au management direct –, et formation de développement de l’employabilité – qui doit revenir au directeur des ressources humaines, voire aux réflexions de branches. Dans ce cas, alors, la pratique de co-investissements/co-abondements autour du CPF prend son sens. Mais la Caisse des dépôts n’est pas aujourd’hui le bon outil de pilotage, elle n’est pas “un bon banquier” au service de ses clients. Il faut s’interroger sur l’avenir de France compétences aujourd’hui sous respirateur artificiel. Quel fonctionnement ? Quel avenir financier ? Il faut réfléchir à un droit de la défense du consommateur de formation professionnelle, une forme de “Que choisir ?” du sujet. Il faut une mission de R&D (recherche et développement) sur la déscolarisation de la formation professionnelle. Cette déscolarisation prend du temps, et est aujourd’hui bêtement confondue avec la numérisation et la digitalisation de la formation professionnelle continue. L’ingénierie de simulation, la construction de

situations à forte valeur ajoutée pédagogique, le débriefing des participants à un groupe... cela ne se trouve pas seul devant l’ordinateur. Pour bien des gens, il est plus difficile d’apprendre seul via le numérique qu’en groupe en présentiel. Il faut redonner de l’air et des perspectives à la VAE (validation des acquis de l’expérience). Elle reste une idée neuve, mais dramatiquement mal vendue, présentée et accompagnée, malgré de belles exceptions. Il faut renforcer la technicité et les compétences des administrateurs d’Opco (opérateurs de compétences), des deux côtés. Les Opco ont fait le boulot depuis deux ans, ils ne sont pas encore pleinement un appui aux entreprises. Les administrateurs – donneurs d’ordre mais également usagers des propositions des techniciens d’Opco – ne sont pas toujours à la hauteur. Une obligation de formation pour en faire de vrais pilotes politiques et techniques me semble essentielle. Un accord France compétences/partenaires sociaux devrait assurer cette qualification. ●



ANNE DE BLIGNIÈRES-LÉGERAUD
MAÎTRE DE CONFÉRENCES À L'UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE-PSL

“SIMPLIFICATION, CLARIFICATION, COORDINATION ? BIEN DU CHEMIN À PARCOURIR ENCORE”

Après la loi Delors, il a fallu attendre trente ans pour que, sous l'impulsion de la Commission européenne, les principes de l'éducation permanente reviennent sous l'appellation de "formation tout au long de la vie". Aujourd'hui, la finalité est de rendre l'individu acteur de son propre parcours, explique Anne de Blignières-Légeraud, maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine-PSL (Paris Sciences & Lettres), et membre du comité scientifique de France compétences.

Que doit-on à la loi Delors ?

Anne de Blignières-Légeraud - La loi Delors du 16 juillet 1971 inscrivait dans son titre même la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, avec une ambition très large, incluant l'adaptation des travailleurs aux évolutions technologiques, leur promotion sociale et leur contribution au développement culturel. En 1978, le rapport final sur l'éducation permanente du Conseil de l'Europe présente une synthèse sur les conditions de déploiement de la formation des adultes au regard de trois idées-forces :

- la participation des acteurs : développer la responsabilisation et l'autonomie en faisant participer les personnes à leur formation ;

- la globalisation des dispositifs et des actions : affirmer la valeur d'usage professionnelle et sociale des acquis de formation ;
- l'égalisation des chances : mobiliser la formation professionnelle continue comme levier de discrimination positive.

La notion d'éducation permanente associe par ailleurs un principe de continuité entre la formation initiale et la formation continue, ainsi que celui d'une nécessaire coordination des ressources au niveau des territoires. Cette conception initiale de la formation professionnelle continue met ainsi en présence plusieurs finalités :

- pour l'entreprise : adaptation aux changements techniques et environnementaux ;

- pour l'individu : moyen de promotion sociale ;
- pour la société : contribution au développement culturel, économique et social.

Depuis la loi Delors, la formation professionnelle a connu de nombreuses réformes qui s'inscrivent toutes dans la dualité de ses origines : une obligation financière pour l'entreprise, des droits à mobiliser pour les individus. Deux problématiques prédominent. D'abord, l'institutionnalisation de la formation professionnelle continue comme système organisé doté d'une réalité sociale autonome renvoie à la question de la coopération entre les systèmes de formation initiale et de formation continue, pour assurer le continuum des apprentissages.

“ La vocation culturelle, socialisante et citoyenne de la formation professionnelle continue, reste non encore assumée à ce jour ”

Cette question est loin d'être encore résolue. Le nombre constant de jeunes décrocheurs du système scolaire, objet de tout un volet de la politique sociale, en traduit assez la difficulté. Deuxième problématique : l'intégration croissante de la formation, à la fois dans le discours politique et dans le management des organisations, pose la question de la vocation culturelle, socialisante et citoyenne de la formation professionnelle continue, vocation non encore assumée à ce jour. Il a donc fallu attendre trente ans pour que les principes de l'éducation permanente reviennent dans l'actualité de la formation professionnelle continue sous l'appellation de "formation tout au long de la vie" (Commission européenne, 2001), concept présenté comme clé de la stratégie de "l'économie de la connaissance". "L'objectif est de renforcer conjointement la flexibilité économique et la réussite des changements dans la vie : entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite." (Commission européenne, 2007).

Sur cet impératif de flexibilité, on retiendra trois principes complémentaires : celui de transition entre les systèmes, celui de progression dans l'emploi, enfin, celui de développement des talents. En France, les pouvoirs publics préféreront utiliser le terme de "sécurisation des parcours", insistant ainsi sur la continuité de l'expérience et des droits, par-delà la diversité des statuts, et l'instauration de passerelles entre différentes situations de vie.

Où en est-on de la réforme de 2018 ?

Avec la loi de 2018, ce qui n'était qu'une partie de l'objectif - rendre l'individu acteur du développement de son propre parcours - devient une finalité au cœur du système de formation professionnelle. L'objectif qui vise à créer les conditions pour que les individus deviennent acteurs du développement de leurs compétences acquiert ici le statut de priorité numéro un : "construire la société de compétences". La place accordée à la notion de compétences, présente dans la création du dispositif de gouvernance de la formation professionnelle France compétences,



comme dans l'évolution des missions prises en charge par les acteurs institutionnels (opérateurs de compétences), porte avec elle l'un des principaux enjeux de la réforme.

Que faire désormais ?

Le potentiel de force unificatrice et simplificatrice du projet politique, adossé à la mise en cohérence de l'ensemble des acteurs publics et privés et des dispositifs correspondants, reste ainsi l'un des chantiers cruciaux de la réforme. Simplification, clarification, coordination ? Bien du chemin à parcourir encore pour répondre à cette ambition... ●



OLIVIER LAS VERGNAS
FONDATEUR
DES CITÉS
DES MÉTIERS

“FINALEMENT, LA PROMOTION SOCIALE N'EST PLUS LA PRIORITÉ”

Olivier Las Vergnas, astronome et universitaire français, est le créateur des Cités des métiers. Il est actuellement professeur des Universités en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris-Nanterre.

Que doit-on à la loi Delors ?
Olivier Las Vergnas - La formulation claire des bases de la formation professionnelle continue comme un volet de l'éducation permanente. La filiation avec le programme du Conseil national de la résistance n'est pas loin. La loi affirme les objectifs, crée un financement et met le paritarisme en responsabilité. La loi Delors opérationnalise vraiment la formation professionnelle continue, en visant l'adaptation au travail et la promotion sociale. État, collectivités, entreprises, partenaires sociaux, tout le monde est dedans. Les effets positifs de la loi sont structurels et multiples, mais on

en voit bien rétrospectivement les limites : pas de réduction des inégalités, très faible accès des moins qualifiés à la formation.
Où en est-on aujourd'hui, après la réforme de 2018 ?
Le succès de l'apprentissage ? Ouvrir des centres de formation d'apprentis d'entreprise était une nécessité pour le démultiplier. Mais on est encore loin de la voie professionnelle comme les Suisses la pratiquent, fondée sur le décroisement des filières générales, technologiques et professionnelles, par la systématisation de passerelles, comme les hautes écoles. L'application CPF ? Elle n'est pas

encore assez connue du public et surtout déconnectée des problèmes d'une très grande partie de la population. Elle n'est pas adaptée à la logique de parcours et de formation à long terme. La faiblesse majeure de la réforme de 2018 est le sous-dimensionnement du CEP et son cloisonnement : l'orientation est encore trop cloisonnée par statut, trop opaque, décalée, alors que son enjeu principal se joue justement dans les interstices entre les statuts. Il faudrait casser ce cloisonnement d'opérateurs, de financement et permettre de travailler simultanément sur le court terme et le long terme. Mais les partenaires sociaux sont

“L'orientation est encore trop cloisonnée par statut, trop opaque, décalée”

prisonniers de leur rôle au niveau des branches, ils sont occupés, ont peu de moyens, et le citoyen n'est pas leur priorité. Les collectivités locales devraient s'impliquer dans la question de la visibilité de la formation et des possibilités d'évolution. Finalement, la promotion sociale n'est plus la priorité. L'accès aux formations du supérieur est difficile et trop cher. Il n'y a pas de service public de formations diplômantes LMD “sans reste à charge” à payer pour les personnes qui en ont besoin car pas assez de financement. De plus, l'éducation initiale porte une énorme responsabilité dans le fait de ne pas enseigner qu'on peut se former toute sa vie. Aujourd'hui, le système n'est pas en mesure de compenser le taux considérable de décrocheurs et d'oubliés de la promotion sociale. Aujourd'hui, l'obsolescence des compétences et des savoirs est encore plus rapide, le besoin d'éducation permanente est encore plus fort pour que les citoyens puissent se positionner dans les évolutions des univers professionnels. Mais on pare au

plus pressé, avec un niveau contraint de financement.
Qu'est-il important de faire désormais ?
Éviter les gadgets, insister sur le fait que le CPF ne représente pas toutes les voies de formation possibles, développer réellement un CEP décroisé, capable à la fois d'aider à traiter simultanément les problèmes des personnes à court terme et à long terme, dans l'esprit des “Cités des métiers” de certaines Maisons de l'emploi et des Mife (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi), et travailler sur l'orientation et la clarification des formations et des métiers non plus par statut mais dans la logique des trajectoires. À ce propos, il serait bon que nos gouvernants et décideurs reprennent les fondements de la loi de 2009, qui décroisait beaucoup plus l'orientation tout au long de la vie. Il faut également faire passer les messages auprès des citoyens qu'il vaut mieux se former un petit peu tout le temps que d'ambitionner un très gros effort très



La Cité des sciences et de l'industrie, à Paris, qui abrite la Cité des métiers.

ponctuel, et que se former n'est pas souffrir, se former c'est d'abord avoir de la satisfaction et du plaisir à sentir qu'on progresse. Autre piste d'action : valoriser le co-investissement salarié/employeur en faisant converger tous les abondements possibles au CPF, et en ouvrant un nouveau dialogue social autour. Mais ne pas oublier de rappeler que le salarié qui se forme à la demande de son employeur co-investit déjà en donnant énergie, temps et mobilisation de son cerveau. ●



PASCAL CAILLAUD

CHARGÉ DE RECHERCHE AU CNRS (LABORATOIRE DROIT ET CHANGEMENT SOCIAL)

“REVENIR AUX FONDEMENTS DE LA LOI DELORS, SUR L'ACCÈS DE TOUS AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX DE LA CULTURE ET DE LA QUALIFICATION”

“Un CPF pour tous, hors statut, hors accidents de la vie, ne remettant pas les droits à zéro, était une bonne idée.” Mais à présent, les “travailleurs-consommateurs” sont isolés face à cet objet, malgré les démarches qualité, le CEP, voire l’entretien professionnel, explique Pascal Caillaud, chargé de recherche au CNRS. Il est le directeur scientifique du centre associé au Céreq des Pays de la Loire.

Que doit-on à la loi Delors ?
Pascal Caillaud - Elle inscrit la formation professionnelle continue dans le contrat de travail. On lui doit aussi une façon de construire et d'enraciner l'idée de loi négociée suite à un accord national interprofessionnel dans la culture juridique et politique française. En 1970, le refus patronal de négocier le financement de la formation professionnelle continue a poussé l'État à choisir. En 1971, il a arbitré, en prenant en référence la masse salariale, mais en tenant compte de la situation des TPE (entreprises de moins de 10 salariés) : pas de contribution

jusqu'en 1991, toujours un taux spécifique depuis. En 1971, l'idée d'une gestion de la contribution des entreprises par des Fonds d'assurance formation paritaires se rapproche de celle de la sécurité sociale paritaire, mais sans aller jusqu'à l'étatisation ou la fiscalisation de la gestion, fermement rejetée par la majorité politique de l'époque. À noter que ce n'est qu'en 1984, que la loi Rigout généralise le congé formation aux salariés de toutes les entreprises, et ce n'est qu'en 2007 que la loi Larcher entérine cette culture de loi négociée.

Aujourd'hui, quel bilan faites-vous de la réforme de 2018 ?
 2018 est une rupture dans l'idée de loi négociée. Elle donne aux partenaires sociaux un délai très court et une lettre très précise sur les réalisations attendues : leur autonomie a été contrainte. La négociation devient un rituel indispensable pour légitimer la loi, mais le fond était décidé par le gouvernement. L'expression du CPF en euros avait déjà été tranchée par le gouvernement, alors que l'Ani l'avait maintenu en heures. France compétences absorbe toutes les instances préexis-

“Le CPF est devenu plus proche du droit de la consommation que du droit du travail”

tantes, y compris paritaires, et installe un quadripartisme dans lequel les partenaires sociaux sont minoritaires, là encore malgré l'Ani comportant un pan entier sur la gouvernance interprofessionnelle paritaire. La constitution de l'Opco donne de grands ensembles larges plus faciles à maîtriser. La collecte est transférée aux Urssaf paritaires. La spécificité des O-50 salariés est réaffirmée dans l'usage des fonds mutualisés. La gouvernance et le pilotage sont très recentralisés et étatisés, au nom d'une logique d'intérêt général, et parce que la formation des personnes privées d'emploi ressort aussi de la puissance publique et des régions. Cela témoigne d'une méfiance face aux partenaires sociaux sur la gestion et la gouvernance, entretenue par les rapports sur “l'inefficacité de système”, peut être lié à l'émiettement des branches. À propos du CPF, il faut rendre au mandat de François Hollande la création du CPF et son intégration dans le compte personnel d'activité. En 2014, le Dif embêtait tout le monde : le relevé annuel du Dif par les entreprises et

l'usage en cas de licenciement avaient même amené la Cour de cassation à éclaircir les imprécisions de la loi. Le Dif était non transférable : on avait inventé en 2009 une insatisfaisante “portabilité” de ce mécanisme. Ce n'était pas un droit, malgré son nom, ce qui avait créé de la confusion chez les salariés. Un CPF pour tous, hors statut, hors accidents de la vie, ne remettant pas les droits à zéro, était une bonne idée. Mais, avec la réforme de 2018, l'application smartphone et l'expression en euros, ce compte devient plus proche du droit de la consommation que du droit du travail. Les “travailleurs-consommateurs” sont isolés face à cet objet, malgré les démarches qualité, le CEP, voire l'entretien professionnel. N'est-ce pas une machine à créer de la frustration, comme disait le professeur Lyon-Caen ? Depuis un an, les exemples d'arnaques, de vols d'identifiants, et la présence du bandeau “Alerte à la fraude !” comme première information sur le site officiel du CPF, sont atterrants. Si l'idée de co-investissement entre le salarié et l'employeur dans l'usage du CPF était celle que

voulaient promouvoir ses créateurs, le nom même de “compte personnel” n'aide pas à faire passer l'idée, les messages politiques et syndicaux dans ce sens sont insuffisants, et le système technique de gestion – la garantie d'abondements notamment – est encore embryonnaire.

Qu'est-il souhaitable de faire désormais ?
 Laisser du temps à cette réforme, en corrigeant les imperfections repérées, et arrêter la frénésie de réforme. Laisser les partenaires sociaux, les Opco, les associations Transitions Pro, etc., faire des partenariats, des expérimentations. Laisser les entreprises et branches négocier sur la co-construction autour du CPF. Restent deux chantiers d'ampleur. D'abord, revenir aux fondements de la loi Delors et de son premier article sur l'accès de tous aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle. Essayer de l'envisager même si l'horizon semble un peu bouché. Ensuite, s'interroger sur la reconnaissance de la formation car, à ce sujet, les dernières réformes sont bien silencieuses. ●



PIERRE FERRACCI
EXPERT
EN POLITIQUE
SOCIALE

“SUR LES QUESTIONS DE FORMATION, IL FAUT ACCROÎTRE LA LÉGITIMITÉ DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE”

Fondateur du groupe Alpha en 1983, Pierre Ferracci fut – notamment – en 2008 l'auteur d'un rapport : huit propositions pour réformer la formation professionnelle. Il plaide pour que les thèmes de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation des parcours professionnels et de la montée en compétences des salariés, fassent l'objet de négociations dans l'entreprise.

Que doit-on à la loi Delors ?

Pierre Ferracci - La loi était porteuse d'un vrai souffle émancipateur, à la fin des trente glorieuses, qui avait produit beaucoup de richesses, mais développé aussi des inégalités sociales. Il s'agissait de donner à chaque citoyen les moyens de maîtriser les changements qui parsèment sa vie professionnelle, d'élever son niveau culturel, pour que l'ascenseur social ne soit pas un concept vide de sens. Pour atteindre ces objectifs, les obligations de financement à la charge des entreprises, et les implications des partenaires sociaux dans la gestion du système, notamment au travers des

mécanismes de collecte et de mutualisation, étaient des éléments essentiels. Jusqu'à la réforme de 2018, les différents accords interprofessionnels et les lois qui en découlaient ont permis aux partenaires sociaux et à l'État de prolonger les ambitions de la loi Delors. Sans doute, ces évolutions n'ont-elles pas suffisamment pris la mesure du chômage de masse et du creusement des inégalités. Parmi les avancées, celle de la loi de 2014, substituant une obligation de former à l'obligation de payer, est l'une des plus significatives, même si le chemin est encore long pour achever ce processus.

Où en est-on aujourd'hui ?

La réforme de 2018 marque une véritable rupture, en limitant le rôle des partenaires sociaux dans la gestion du système. La mise en place de France compétences traduit une volonté de centraliser, coordonner et réguler le financement de l'ensemble des dispositifs de formation. Le plan d'investissement dans les compétences traduit enfin concrètement une volonté politique, maintes fois affirmée, de renforcer l'effort de formation vers les plus éloignés de l'emploi. Le rééquilibrage des dispositifs d'apprentissage, au détriment des Régions et au profit des branches et des entreprises, est

“La négociation du plan de développement des compétences permettrait d'asseoir définitivement la place de l'entretien professionnel”

un autre fait majeur, qui rencontre un succès réel. Enfin, la montée en puissance du compte personnel de formation, monétisé, est également à porter à l'actif de la dernière réforme. Même si le risque que les formations concernées ne favorisent pas toujours la montée des compétences des salariés est réel, et qu'il faudra veiller à ouvrir le choix des formations au sein du champ professionnel.

Vers quoi aller demain ?

Le législateur, en mettant en cause le rôle historique des partenaires sociaux dans la gestion du système, notamment pour les publics éloignés de l'emploi, a voulu redonner la main aux personnes et aux entreprises. Encore faut-il aller au bout de cette démarche. Si les ordonnances de 2017 ont sacralisé l'entreprise, et accessoirement la branche, comme le lieu essentiel du dialogue social et surtout de la négociation, pourquoi ne pas avoir fait du nouveau plan de développement des compétences un objet à part entière

de négociation ? Le PDC peine encore à trouver sa place, avec une simple consultation du CSE, qui ne suffit pas à lui donner la force qu'il doit avoir. À un moment où les entreprises vont devoir augmenter leur effort de formation, il faut mieux intégrer le CPF, par le biais d'abondements et en l'insérant mieux dans la construction des transitions professionnelles. Il est urgent que l'outil technique de la Caisse des dépôts s'adapte à la logique d'abondement qui doit accompagner le développement du CPF et faciliter le co-investissement de l'entreprise et de la personne. La négociation du PDC serait également l'occasion d'asseoir définitivement la place de l'entretien professionnel dans la montée en compétences des salariés. On négocie sur bon nombre de sujets aujourd'hui dans l'entreprise. Pourquoi celui au cœur de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation des parcours professionnels et de la montée en compétences des salariés, en serait-il exclu ? Entre le nouveau rôle

de la puissance publique dans la régulation du système et l'ambition légitime de rendre les individus davantage maîtres de leur évolution professionnelle, il manque un maillon : renforcer le rôle des CSE sur ces questions et accroître la légitimité des partenaires sociaux dans l'entreprise, en négociant le PDC. Cela éviterait que l'individualisation des pratiques, naturellement générée par l'essor du CPF, ne laisse les personnes trop seules pour gérer leur évolution professionnelle. Il y a une occasion à saisir avec le dispositif TransCo. Sans sous-estimer le rôle des autres acteurs, ce sont les partenaires sociaux dans l'entreprise qui ont la clé pour faire d'un dispositif prometteur, mais complexe, une vraie réussite, dans cette délicate sortie de crise. Le temps long de ces transitions, liées aux stratégies des entreprises, confrontées à la révolution numérique et aux objectifs environnementaux, se prête parfaitement à faire du développement des compétences un enjeu majeur de négociation. ●



CYRIL PARLANT

AVOCAT
EN DROIT DU TRAVAIL,
SPÉCIALISTE DU DROIT
DE LA FORMATION

“ POUR LA CRÉATION D'UN CRÉDIT D'IMPÔT DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ”

Avocat en droit du travail, spécialiste des questions de formation, de développement professionnel et de la négociation sociale, Cyril Parlant est responsable régional de Fidal Formation.

Que doit-on à la loi Delors ?

Cyril Parlant - Le système mis en place pour organiser la formation professionnelle dans les entreprises consistait, en le simplifiant, en un triptyque composé du congé individuel de formation, de la participation du comité d'entreprise à l'élaboration du plan de formation et de l'obligation faite aux entreprises de participer financièrement au développement de la formation professionnelle au moyen d'une contribution légale dont les entreprises pouvaient s'acquitter par des dépenses "libératoires" en formant leurs propres salariés.

En 1971, la formation permanente devient une obligation nationale pilotée par un comité interministériel ; tous les acteurs publics et privés étaient mobilisés pour prendre part financièrement à cette obligation nationale. Cinquante ans plus tard, en dépit ou grâce aux multiples réformes, les fondamentaux tiennent encore.

Où en est-on aujourd'hui ?
Le congé individuel de formation n'existe plus, mais l'idée d'un droit individuel trouve désormais son aboutissement dans le compte personnel de formation, et le congé de formation comme outil de promotion professionnelle est opportunément remplacé par le dispositif de transition professionnelle qui offre au salarié un réel accompagnement dans

l'élaboration de son projet professionnel. Le plan de formation n'existe plus, aux moyens - la formation -, on préfère la finalité - les compétences. Le plan de développement des compétences oblige les entreprises à "penser compétences" et à en inscrire le développement à la fois dans les objectifs stratégiques et dans la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Sans le retour sur investissement des fonds mutualisés et confrontées à l'exigence d'évolution permanente des compétences, les entreprises doivent répondre à une injonction paradoxale de former plus, de former mieux et que ça leur coûte moins cher !

l'élaboration de son projet professionnel. Le plan de formation n'existe plus, aux moyens - la formation -, on préfère la finalité - les compétences. Le plan de développement des compétences oblige les entreprises à "penser compétences" et à en inscrire le développement à la fois dans les objectifs stratégiques et dans la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Sans le retour sur investissement des fonds mutualisés et confrontées à l'exigence d'évolution permanente des compétences, les entreprises doivent répondre à une injonction paradoxale de former plus, de former mieux et que ça leur coûte moins cher !

“ Il faut promouvoir les innovations et l'émergence des organisations apprenantes ”

Vers quoi aller demain ?

Il faut sans doute encore desserrer l'étau des contraintes juridiques qui pèsent sur les entreprises, comme par exemple les entretiens professionnels bisannuels pour tous les salariés ! Les entreprises n'ont pas besoin que le législateur leur donne des leçons de gestion des ressources humaines. L'article L.6321-1 du Code du travail fixe, de manière magistrale, le cap : "L'employeur assure l'adaptation des salariés, il veille à leur capacité à occuper un emploi, il participe au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme"...

Dans ce cadre, il faut promouvoir les innovations et l'émergence des organisations apprenantes. Les formations "à distance" ou "en situation de travail" sont désormais reconnues, mais il faut encore aller plus loin dans la recherche et le développement des méthodes d'apprentissage. Le législateur devrait inciter les entreprises à investir dans ce domaine en créant, par exemple, un crédit d'impôt développement

des compétences, et en permettant la valorisation comptable des compétences.

Le mécénat de compétence devrait aussi être développé. Tout comme le passeport compétences de la personne, qui peine à émerger et à être reconnu dans le cadre des procédures de recrutement, alors que la capacité à savoir se former, au bon moment et à bon escient, devient essentielle dans un monde professionnel en perpétuelle transformation.

Il faut poursuivre le travail en faveur de la création d'une filière d'excellence de formation/recrutement par l'apprentissage ; lorsque les entreprises ne sont pas en mesure de créer leur propre CFA, les branches pourraient prendre le relais ! Les partenaires sociaux doivent encore plus s'emparer de la question des certifications professionnelles. C'est au niveau des branches, grâce aux observatoires prospectifs des métiers que doivent être conçues avec agilité les certifications de demain. Enfin, tous les acteurs du déve-



Cinquante ans après, en dépit ou grâce aux multiples réformes, les fondamentaux tiennent encore.

veloppement des compétences - CFA, opérateurs du CEP, prestataires de la VAE - doivent pouvoir lever des fonds publics ou privés pour accélérer leur transformation en termes d'innovation, en lien avec les entreprises, les Régions et les bassins d'emploi ; ils doivent aussi pouvoir exporter et valoriser leur savoir-faire à l'international. ●



YVES PALAZZESCHI

UNIVERSITAIRE HONORAIRE, HISTORIEN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

“REGARDER VERS DEMAIN, ET LES NOUVEAUX DÉFIS”

“Lorsque les pouvoirs publics en 1976 inscrivent la formation dans la politique de l’emploi, nouvelle priorité, l’éducation permanente sort du paysage”, pointe Yves Palazzeschi, historien de la formation professionnelle continue. Au moins, “au fil de cinquante ans de réglementation, le mille-feuille réglementaire s’est simplifié”. Mais à présent, il faut surtout regarder vers demain.

Que doit-on à la loi Delors ?

Yves Palazzeschi - Il ne faut pas oublier que beaucoup de ce qui existe aujourd’hui, sous d’autres noms, modifié en fonction des contingences et des évolutions des priorités, est né avant 1971. Il n’en reste pas moins que la loi de 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l’éducation permanente est la référence de la création du droit de la formation. Que lui doit-on ? Le plus important peut-être est qu’elle inscrit la formation dans le droit du travail, créant le livre IX du Code du travail, renommé en 2008, Sixième partie.

Le second point est qu’elle clarifie les rôles des grands opérateurs : désormais aux entreprises la responsabilité de la formation des salariés, quelles que soient leurs aspirations, à l’État – surtout les Régions depuis 1983 – la prise en charge de tous ceux qui ne possèdent pas ou plus de contrat de travail.

Le troisième est qu’elle instruit une philosophie et une méthodologie aujourd’hui pérennes : la formation est un marché pluraliste, la réglementation se construit avec les organisations syndicales qui ont également un rôle dans la gestion des financements affectés.

Par contre, l’ancrage de la formation professionnelle continue dans le cadre de l’éducation permanente voulu par Jacques Delors n’a pas fonctionné. L’éducation permanente, concept très ambitieux des années 1960, n’a pas trouvé d’institutions suffisamment fortes pour l’imposer. Lorsque les pouvoirs publics en 1976 inscrivent la formation dans la politique de l’emploi, nouvelle priorité, l’éducation permanente sort du paysage.

Où en est-on aujourd’hui ?

Le procès de banalisation de la formation professionnelle continue auquel a contribué

“La formation devrait accompagner – anticiper, est-ce trop demander ? – les évolutions socio-économiques majeures à venir”

la loi de 1971, mais surtout alimenté par la pression socio-économique, a bien eu lieu. Aujourd’hui aller en formation, pour un adulte, est culturellement admis et statistiquement probable, même si subsistent des inégalités d’accès. Les réticences encore vives des années 1960 – les ingénieurs ne voulaient pas “retourner sur les bancs l’école”, les chômeurs ne voulaient pas une formation mais un emploi – sont oubliées.

Le mille-feuille réglementaire s’est simplifié, c’est une bonne chose. Les entreprises intelligentes n’ont plus besoin d’obligation pour faire évoluer les qualifications. Les individus savent ce qu’ils doivent à la formation pour gagner et conserver un emploi.

Reste, en deçà de ce qui est nécessaire, la question des financements pour les légitimes projets individuels. La perte de capacité en formations longues ne facilite pas les aspirations à des mobilités horizontales et promotionnelles significatives et souhaitables. Trop d’hommes et de femmes, employé(e)s ou non, qui souhaiteraient sortir d’une condition modeste – carences éducatives,

emplois peu exaltants – peinent toujours à trouver les ressources nécessaires.

Vers quoi aller demain ?

La configuration juridico-institutionnelle doit-elle évoluer ? Je ne saurais le dire. Mais certainement, la formation devrait, dans les décennies à venir, comme au dix-neuvième siècle, accompagner – anticiper, est-ce trop demander ? – les évolutions socio-économiques majeures à venir, et les volumes financiers qui lui sont consacrés pourraient être revus.

L’exploitation et les transformations des actuelles ressources terriennes nécessiteront nouveaux emplois, nouvelles qualifications, nouveaux défis pour l’innovation... De nouvelles mesures *ad hoc* et financements ciblés, pilotés avec ambition par l’État, seront peut-être, voire sûrement, nécessaires.

Les possibles arrivées très massives de populations fuyant l’appauvrissement scandaleux d’autres régions du monde pour rejoindre la très riche Europe mettront les États en devoir de

résoudre l’équation démographique et ses conséquences. La redoutable question du partage du travail pourrait bien advenir. Formations linguistiques, formations qualifiantes seront indispensables. *Quid* de financements européens, alors ?

Après la mondialisation généralisée des échanges commerciaux, peu regardants, et dont on mesure maintenant les dégâts collatéraux, qui a prévalu sous la bannière de l’hyper-libéralisme conquérant, éloignant lieux de production et lieux de consommation, il semblerait que soit envisagée une reconsidération plus vertueuse – est-ce possible ? – des lieux de production, moins dépendante des conjectures géopolitiques, par exemple les ambitions de la Chine. Si un tel élan d’industrialisation des territoires hexagonaux se confirmait, un énorme effort d’innovation serait à prévoir pour arriver à des coûts de production compétitifs. Les régions lauréates de cette nouvelle donne auront tout intérêt à augmenter substantiellement leurs enveloppes formation. ●

Glossaire

DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDEI** Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Césér** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis

- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **EA** Entreprise adaptée
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **FEF** Fondation européenne pour la formation

- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opco** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SD-PFC** Sous-direction des politiques de formation et du contrôle
- **Sgar** Service général des affaires régionales
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLV** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales ●

avec Centre Inffo

En 2022 :
Gagnez en compétences !

L'EXPERTISE DE NOS ÉQUIPES
AU SERVICE DE VOS ÉQUIPES
POUR DÉVELOPPER VOTRE STRATÉGIE
FORMATION-APPRENTISSAGE-ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Sessions de formation,
accompagnement-conseil, événementiel
éditions juridiques, presse d'actualité

DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE 2022 !



Centre Inffo

Partenaire des acteurs de l'apprentissage,
de la formation et de l'évolution professionnelles

centre-inffo.fr
Contact : Tél. : 01 55 93 91 91
boutique.centre-inffo.fr



Un événement
Centre Inffo

50
1971-2021
ANS
D'ENGAGEMENT POUR
LA FORMATION PROFESSIONNELLE...
ET DEMAIN ?

30 novembre et
1^{er} décembre 2021

Merci à tous nos partenaires !

OR



ARGENT



BRONZE



5 TABLES RONDES et 23 ATELIERS EN DIRECT

En replay jusqu'au 31 décembre 2021

Rendez-vous sur la plateforme de l'événement
(inscription gratuite)



Centre Inffo

www.centre-inffo.fr