

Le 3 décembre 2009
Id3 - Colloque d'actualité :

Réforme de la formation professionnelle :

Quelles incidences pour les acteurs ?

Philippe JEAN - Pierre DEJEAN - Jean-Marie LUTTRINGER - Jean-Louis DAYAN - Thierry COLOMER

- Actes du colloque -

Le 3 décembre 2009

Après-midi

Regards croisés :

Dispositifs de formation professionnelle : Quels changements ?

Le CIF, le DIF et le compte individuel	page 2
Accès à la qualification et formation différée	page 9
Les outils de la mise en œuvre des parcours sécurisés	page 15

Avertissement :

Ce document est une retranscription d'une partie des débats du 3 décembre après midi.
Il n'a pas fait l'objet d'une relecture de la part des intervenants
et ne relève pas exactement des règles d'un exercice écrit.

Retrouvez sur le site <http://www.id3.asso.fr> :

- Des extraits vidéo de cette journée ;
- Les actes du matin ("Vers une nouvelle géométrie du système de la formation professionnelle ?") ;
- Un dossier documentaire et d'analyse de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle qui évoluera au fil de la publication de nouveaux textes (conventions FPSPP, accords, décrets, circulaires, etc.) et des actions mises en place.

- Actes du colloque -
Réforme de la formation professionnelle :
3 décembre 2009 – Après midi
CIF, DIF et Compte individuel

CIF, DIF et Compte individuel

Jean-Marie Luttringer

Le CIF hors temps de travail

Historique :

On peut rappeler l'histoire du CIF en un mot. Lorsqu'il a été instauré en 1971, il a été fêté comme les congés payés de 1936. C'est le lien qui avait été fait. C'était considéré comme un espace de liberté dans un temps de travail contraint. Le mot d'ordre à l'époque était "Métro-Boulot-Dodo", quasiment pas de chômage, ras le bol de travailler tout le temps et d'avoir des relations contraignantes dans le travail, il faut des espaces de liberté à l'intérieur du rapport de travail. Donc : suspension du contrat de travail à des fins de formation et d'éducation, principe de libre choix. Le CIF est historiquement l'emblème, au plan juridique, de l'éducation permanente, de la formation tout au long de la vie.

Le CIF a beaucoup évolué, sans rentrer dans les détails, au moment de la négociation de 2003, le porte-parole le plus en vue du côté patronal à l'époque, Dominique De Calan - depuis il a évolué vers d'autres cieux - avait considéré que le CIF était une Rolls et que les travailleurs n'avaient pas besoin de Rolls, bien évidemment. Et donc qu'il fallait tuer le CIF ou au moins augmenter sa productivité, c'est-à-dire moins de temps consacré pour affecter d'avantages de moyens. En effet, considérer que 30 000 ou 40 000 personnes bénéficient d'une formation lourde, longue et chère, c'est une Rolls !

Le sénateur Carles, dans les débats parlementaires, à propos du CIF, dit qu'il faut absolument sauver le CIF car c'est notre seul outil de promotion sociale en tant que tel. Ainsi, à la question de savoir comment augmenter la productivité des ressources affectées au CIF, l'une des réponses a été de dire : "Ne payons pas la totalité de la rémunération ou réduisons le taux de rémunération pendant le CIF pour permettre, au lieu de 40 000, à 80 ou 100 000 personnes d'y aller", c'était un choix possible. L'autre choix possible était de dire " Ouvrons sur le hors temps de travail", c'est le choix qui a été fait.

Ouverture hors temps de travail :

Les règles du Congé Individuel de Formation, que vous connaissez, restent les mêmes et n'ont pas bougé. La question est de savoir à quoi correspond cette ouverture sur le hors temps de travail, quel est son sens et quelle est la dynamique que cela peut produire.

D'abord sur la question du sens. Du point de vue juridique, cela ne veut rien dire ! Mais peu importe, la vie n'est pas seulement faite de points de vue juridiques, il faut bien le reconnaître, heureusement d'ailleurs ! En effet, le CIF se caractérise par le fait de la suspension du contrat de travail. C'est-à-dire que le salarié doit demander une autorisation d'absence à des fins de formation et cette autorisation est considérée comme une absence légale ne pouvant pas donner lieu à sanction d'aucune sorte.

Pour se former hors temps de travail, on ne voit pas pourquoi il y aurait besoin de demander à l'employeur l'autorisation de suspendre le contrat de travail : c'est la liberté du salarié. Il y a donc ici une première question qui est l'évolution profonde du CIF du point de vue de la construction juridique.

Mais le CIF c'est deux choses :

- Une autorisation d'absence pour se former, non rémunérée. Chacun peut prendre un CIF si les conditions sont remplies pour se former à la formation de son choix ;

- Et c'est ensuite, si l'on veut être payé qu'il faut passer par le goulot d'étranglement des OPACIF qui ont fixé des critères : on prend en charge tel dossier, dans telles conditions, etc.

La question ne concernera donc pas l'entreprise, juridiquement, sur le CIF hors temps de travail. Elle concerne les financeurs, les OPACIF, qui pourront être saisis de dossiers de salariés qui font du CIF :

- Soit partiellement sur le temps de travail et partiellement hors temps de travail ;
- Soit en totalité hors temps de travail.

Le lien avec l'employeur n'est donc plus celui du CIF classique c'est un lien avec le financeur. C'est cela qu'il faut construire.

Intérêts du CIF hors temps de travail :

La question est ensuite sur le fond. Qu'est ce que le CIF hors temps de travail présente comme intérêts ?

Il est évident que cela présente un intérêt considérable dès lors que l'on sait que environ 800 000 à 1 million de personnes sont en formation, non pas dans les dispositifs, dont on vous rabat les oreilles aujourd'hui, mais à leur propre initiative, indépendamment de tout statut :

- Soit ici à l'Université, parce qu'ils sont "étudiants hors âge" et qu'ils sont inscrits dans des cours de formation initiale ;
- Soit au titre du CNAM ;
- Soit à titre purement individuel.

Il y a donc une population considérable de personnes qui ont un commerce équitable, avec la chose éducative, sans passer par les mécanismes de financement dont on parle aujourd'hui. Le fait d'avoir ouvert le CIF hors temps de travail, et de dire "la question de la rémunération ne se pose pas, mais on peut prendre en charge une partie de vos frais de formation", c'est :

- A la fois une manière de régulariser les "sans papiers" de ceux qui se forment en dehors du temps de travail par leur propre initiative, au risque de déséquilibrer la vie familiale, d'une part ;
- Et d'autre part une manière d'encourager des vocations supplémentaires.

Je trouve que sur le fond c'est incontestablement une très très bonne initiative qui a un rapport possible avec le droit à la formation différée. Soit on a un dispositif dédié à la formation différée, soit on a toute sortes de petits canaux qui y contribuent, là il y a quelque chose qui a du sens. Il faut certes le construire, mais cela a incontestablement du sens.

J'aimerais sur ce sujet, faire référence à un travail d'évaluation que j'ai eu l'occasion de faire il y a quelques années pour le compte du Conseil Régional Rhône-Alpes qui a une politique dite de PSP "Promotion Sociale et Professionnelle". Ils financent des choses comme cela depuis longtemps. Il y a une tradition de la promotion sociale dans cette région : patronat chrétien, etc. Il y a une tradition également en Lorraine qui est un peu différente ... mais celle de Rhône-Alpes est restée très vivace, et à l'époque de cette évaluation, 17% du budget formation du Conseil Régional était affecté au financement, non pas de rémunérations, mais de frais de formation pour des personnes qui se formaient hors temps de travail à leur propre initiative. Cela correspondait à plusieurs milliers de personnes, alors que le "CIF classique" représentait de l'ordre de 2500 personnes dans la région.

Il y a là quelque chose de nouveau qui me paraît tout à fait prometteur et intéressant et qui mérite débat sur la manière de la mettre en œuvre. Voilà sur la question du CIF. Ce n'est pas grand chose mais cela peut devenir important.

Le Droit Individuel à la Formation

Le DIF, un droit d'initiative :

Qu'est ce que le DIF ? Quelle est sa vraie nature ? Le DIF n'est pas, on l'a déjà dit, un dispositif. Il a été classé par Philippe Jean dans les dispositifs, mais ce n'est pas un dispositif. D'abord, il n'existe pas de financement spécifique pour le DIF comme pour les autres. A l'origine le DIF ce n'est pas cela. Le DIF c'est un droit d'initiative donné à chaque salarié. C'est un droit d'initiative qui juridiquement est protégé par une disposition d'ordre public social, c'est-à-dire non négociable, sanctionnable si l'entreprise ne la respecte pas.

Ce droit d'initiative consiste à ce que lorsque j'ai un crédit ouvert, je peux demander à l'employeur à entrer en discussion contractuelle avec moi pour valider un projet que je lui propose ou pour débattre d'un projet. L'employeur ne peut pas refuser, en ce sens qu'il ne peut pas faire valoir son pouvoir de direction.

Lorsque je lui demande "je veux m'inscrire dans une action du plan", il peut dire "c'est moi le patron, c'est oui, c'est non, c'est quoi" et personne n'a rien à redire : c'est son pouvoir de direction il peut refuser. Pour le DIF, pas du tout ! Certains disent qu'il y a refus de l'employeur. Il ne peut pas y avoir refus de l'employeur. On est dans une relation contractuelle supposée théoriquement à égalité. Le problème est que le rapport de travail n'est pas égal bien évidemment, et c'est là qu'il y a perversité de la chose. L'employeur peut donc dire "je ne suis pas d'accord avec votre projet, vous le revoyez" et je reviens le lendemain, 2 jours après, 3 jours après et pas seulement après 2 ans. Je peux en permanence nourrir un processus d'échange. Et c'est cela la finalité du DIF, c'est de créer les conditions de la contractualisation entre employeur et salarié du départ en formation.

Est-ce que cela a marché ou pas marché ? Dans certains cas oui, dans d'autres pas. Mais c'est cela la philosophie profonde sur le plan juridique du DIF. Cela n'a pas été modifié dans la Loi.

La socio-dynamique du DIF :

Quelle socio-dynamique est-ce que cela produit ? Lorsque l'on donne le DIF au comptable, y compris les plus hauts comptables à la Cour des Comptes, lorsqu'on leur demande de réfléchir dessus, ils sortent des âneries monumentales. La Cour des Comptes a produit le rapport le plus absurde que j'ai jamais pu lire concernant le DIF, en disant "si on laisse courir, il y a 70 milliards qui vont être à la charge", c'est totalement absurde. Cela supposerait que tous les salariés, au même moment, lorsque leurs 6 années fois 20 heures, arrivent à terme demandent tous à en bénéficier et à aller en formation. Cela n'a pas de sens strictement aucun sens. Ils vont en formation, tout le monde n'a pas nécessairement envie d'aller en formation. Ils y vont s'il y a un projet, s'il y a une discussion possible avec l'employeur pour valider ce projet.

Ce qui devrait se faire ce n'est pas une analyse comptable, c'est plutôt une analyse "actuarielle", c'est de dire "compte tenu du marché du travail, de la pyramide des âges et du contexte, quelle probabilité y a-t-il pour que des salariés demandent à partir ?" En faisant ces analyses on arriverait probablement à une probabilité de l'ordre de 10 à 15% des gens qui sont susceptibles de. Mais l'approche comptable est totalement absurde à cet égard et je pense qu'elle a perturbé la discussion sur la réalité du DIF.

Autre point, la socio-dynamique du DIF par ailleurs c'est quoi ? Lorsqu'on le prend de manière intelligente, comme cela était conçu dans l'accord d'origine, on peut dire que le DIF c'est sur 40 ans de vie professionnelle, un crédit potentiel, s'il est correctement géré, de 2000 heures de formation. L'idée c'est que à travers ces 20 heures, on met quelque chose au pot et c'est au salarié, en accord avec son employeur, de négocier éventuellement un abondement, de donner lui-même du temps sur son temps RTT ou sur son temps privé et on peut donc arriver à un potentiel de temps sur une vie professionnelle de l'ordre de 2000 heures, à condition qu'il y ait des projets, un accompagnement. C'est bien un crédit potentiel de ce type.

A titre d'illustration, des entreprises ont géré cela de cette manière, pas sur la vie, mais il y a un accord qui fonctionne à la SNCF, où le DIF ce n'est pas 20 heures, où le DIF c'est 200, 240 ou 300 heures en fonction du projet : le salarié met, l'entreprise met, et le salarié anticipe sur des crédits futurs. Mais on est dans une situation de sécurité relative de l'emploi.

Le DIF est donc pour le moment très mal connu et très mal utilisé. Il y a sans doute matière à en faire un outil avec beaucoup plus d'intelligence et beaucoup plus de dynamique.

La portabilité et la transférabilité du DIF

Les deux concepts continuent d'exister. La Loi dit "portabilité", mais la "transférabilité" continue d'exister, pas partout mais il y a des régimes conventionnels de transférabilité qui co-existent avec le régime légal de portabilité.

Qu'est ce que la portabilité ?

Qu'est ce que la transférabilité ?

Quelles sont les limites de la portabilité ?

Quel est le lien avec un compte individuel ?

Est-ce qu'il y a un lien possible entre portabilité et compte individuel ?

Portabilité et compte individuel :

Dans le cas de la portabilité, on est dans l'hypothèse où un salarié quitte une entreprise A (dans le cadre d'un licenciement, par exemple) pour aller dans une entreprise B qui le recrute immédiatement.

Dans ce cas il n'y a pas transférabilité des droits acquis dans l'entreprise A vers l'entreprise B, il y a portabilité des droits par l'intermédiaire d'une structure tierce extérieure. Donc les droits acquis dans l'entreprise A sont, comme si c'était une caisse de dépôts et de consignation, consignés dans l'OPCA de l'entreprise A qui transfère à l'OPCA de l'entreprise B, et c'est l'OPCA de l'entreprise B qui prend en charge les droits acquis dans l'entreprise A.

S'il y avait un lien entre DIF et compte individuel, on dirait que le salarié, lorsqu'il va dans l'entreprise B, a la possibilité de choisir librement sa formation, d'y aller comme il l'entend, mais cela a été dit également, il faut l'accord de l'employeur. On reste donc à l'intérieur du modèle classique du DIF, il n'y a pas transfert sur un compte individuel sur lequel le salarié aurait un droit de tirage personnel.

Que va-t-il se passer pour la portabilité ? La question clé c'est "quand je quitte l'entreprise A, l'employeur me fait un certificat de travail où il dit que j'ai des droits au DIF pour un montant de tant, et moi j'irai présenter mon papier à l'OPCA de l'entreprise B". Mais l'OPCA de l'entreprise B n'est pas obligé, il n'a pas de compte ouvert pour moi, c'est en fonction de ses priorités et de ses critères : ou "il y a de l'argent pour payer" ou "il n'y a pas d'argent pour payer". S'il n'y a pas d'argent pour payer, moi je me trouve Gros-Jean comme devant, c'est-à-dire je lui présente un assignat, je lui présente de "la monnaie de singe" et je ne pourrai pas faire valoriser les droits que j'ai acquis dans l'entreprise A.

On est donc pour le moment, au moins sur le plan de la construction juridique, dans le mur, dans une impasse et le DIF après deux révolutions a produit des assignats. Voilà pour la portabilité.

Transférabilité et compte individuel :

Reste la transférabilité. Dans certaines branches professionnelles, notamment l'économie sociale, les branches ont négocié des accords sur le DIF aux termes desquels les entreprises, qui relèvent d'un accord collectif, se considèrent comme solidaires pour le DIF.

Lorsqu'un salarié d'une entreprise A qui est dans le champ d'application d'un accord de l'économie sociale, va dans une entreprise B, qui est dans le même champ d'application, l'employeur est lié par les engagements pris par l'entreprise A. Il les honore comme si c'était la même entreprise.

On retrouve cela également dans quelques groupes mais là c'est un peu plus problématique parce que si c'est une unité économique et sociale, de toute manière la responsabilité de l'employeur joue à l'égard du salarié donc c'est souvent des effets d'affichage pour faire joli dans les politiques de groupe, comme Renault avait fait il y a quelques années en matière de gestion des compétences : un accord à vivre ... ce sont des accords de com' autant que des accords sur le fond.

Certaines entreprises où des salariés peuvent donc se trouver à gérer trois comptes DIF :

- Celui acquis dans l'entreprise A qui est transporté dans l'entreprise B et géré par l'OPCA pour leur compte ;
- Le nouveau compte qui va s'ouvrir dans l'entreprise B en fonction du temps passé dans l'entreprise ;
- Et s'il on est dans une entreprise qui est couverte par un accord de transférabilité le compte transférabilité.

Ainsi nos éminents politiques, experts, tous ceux qui ont pondu des rapports sur la complexité ont tout faux, sur le DIF en tous les cas. Je ne m'énerve pas mais on pouvait faire mieux sur le sujet ... mais pour faire mieux et faire autrement, il eut fallu faire une transmutation, pas une transsubstantiation, mais une transmutation du DIF "droit du salarié" au DIF "droit attaché à la personne". Cela supposait d'ouvrir un compte individuel, géré comme une caisse de retraite complémentaire ou une caisse de prévoyance, il fallait que le Fonds d'Assurance Formation devienne organisme de prévoyance. Et à côté des fonds collectifs issus des obligations fiscales, des comptes individuels où le droit de chacun est géré à due proportion des contributions qu'il a mise ou que la région, ou que l'entreprise, ou que son excédent RTT lui a permis de mettre. Mais tout cela n'a pas été fait. Il n'est pas exclu qu'un jour ou l'autre, le dispositif fasse sa mutation ou qu'il y ait une transmutation du DIF et qu'il devienne le germe d'un futur compte individuel ce qui permettrait aux OPCA ou au FAF d'avoir une gestion collective des ressources et des comptes individuels pour les personnes qui le souhaitent.

Voilà la triste histoire du DIF, mais en même temps une histoire qui ne fait que commencer.

CIF, DIF et Compte individuel (Suite)

Jean-Louis Dayan

La première chose c'est ce caractère illusoire, fallacieux, du DIF tel qu'il est aujourd'hui. "Virtuel". L'assignat c'est plus que virtuel, c'est plus fort, mais peu importe.

Je pense que cela vient du fait que l'on a plaqué un principe sur un système qui n'était pas fait pour cela. Cela faisait longtemps, depuis les années 80, que l'on se disait que le principe de 1971 avait fait ses preuves : l'obligation de financement des entreprises est atteinte et même largement dépassée, donc objectif atteint. Maintenant, l'une des réformes serait de passer non plus à une logique d'obligation de payer pour l'employeur mais à une logique de droit individuel pour le salarié, au sens plein du terme, c'est-à-dire un droit de tirage, provisionné, etc. Mais cela signifie se substituer dans cette logique là. Cette idée a ainsi fait son chemin et séduit un certain nombre d'acteurs et a été reprise en 2003 mais d'une façon effectivement un peu nominale : on a créé un DIF mais qui se superpose sur les dispositifs existants et qui sert aujourd'hui plutôt à habiller l'existant. On va "DIFer" une action du plan. Les salariés qui vont rentrer dans cette action, cela va être imputé sur leurs heures de DIF.

"C'est comptable quoi ! La comptabilité a fait des ravages considérables en matière de formation" (J-M Luttringer)

Un indice qui à mon avis va dans ce sens là mais qu'il faudrait vérifier : Quand on regarde les données statistiques sur le DIF en 2008, les actions suivies au titre du DIF durent de fait 20 heures en moyenne. Cela n'est pas complètement un hasard, dans beaucoup d'entreprises on doit couler les actions (qui avant se faisaient sans s'appeler DIF) dans le DIF, de sorte que cela permet de ne pas accumuler ces créances qui font peur à tout le monde même si elles sont fantasmées.

CIF, DIF et Compte individuel (Suite)

Thierry Colomer

Un mot rapide car il a été déjà dit tellement de choses sur le DIF. Je suis entièrement d'accord avec l'ensemble du dispositif décrit par Jean-Marie, le dispositif idéalisé de la capacité du salarié d'être à l'initiative, d'avoir un projet, venir en parler avec sa direction, son employeur, de le discuter ... tout cela s'appelle de la négociation.

"Il faut s'entendre, quand je parle de négociation, c'est au sens négociation collective au sens juridique technique du terme qui crée des droits et des obligations pour les parties." (J-M Luttringer)
On va être d'accord Jean-Marie.

On voit bien aujourd'hui, que le système du DIF en entreprise, a été :

- Soit on a effectivement un accord collectif dans l'entreprise (type SNC ou Véolia) : un accord négocié d'entreprise, dans lequel on a établi des règles pour savoir comment on fait remonter les projets, comment ces projets se discutent, comment ils sont intégrés dans une vision globale de formation ;
- Soit on a aussi beaucoup d'entreprises où le DIF est détourné de cette forme où le salarié est à l'initiative. Et la direction, qui a tout intérêt de faire baisser les compteurs DIF et fait basculer des actions qui sont des actions d'adaptation au poste de travail en des actions "DIFisées". Ce sont des pratiques assez répandues sans que le salarié soit réellement à l'initiative de l'action.

De mon point de vue, il y a nécessité à avancer dans la négociation dans l'entreprise pour encadrer la vision de la formation professionnelle. Je pense qu'il y a un véritable enjeu autour de cela. C'est vraiment un point sur lequel je voulais insister. Je pense qu'une vision un peu plus positive de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) contribuera à faire avancer ces pratiques là.

Deuxième réflexion qui me vient quand on parle de CIF et de DIF et ce sont des réflexions que j'avais avancé dans le cadre du groupe préparatoire multipartite. Le Congé Individuel de Formation est un espace de liberté fort, déjà un droit en tant que tel, c'était le droit à la formation avant le droit individuel à la formation. Il a quelque chose de très particulier : c'est qu'il est attaché au fait d'être salarié de l'entreprise.

C'est-à-dire que je croise dans mon métier des quantités de gens qui sont dans l'entreprise et qui ne se posent pas plus de questions que cela, si ce n'est suivre le plan de formation, les actions de formation qui sont inscrites au plan et proposées par l'employeur. Même dans des grandes entreprises, les salariés ne se posent pas plus de questions que cela, parce que finalement ils sont dans une forme de confort, et que l'on est tous dans une recherche de confort.

Et puis catastrophe, difficultés économiques, plan de restructuration, négociation de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) : La formation devient un enjeu de négociation pour le coup, dans le cadre de négociation de PSE et cela devient même un enjeu central fort. Les salariés sont licenciés mais ils restent à l'effectif parce que c'est une très grosse entreprise et qu'ils sont en congé de reclassement, "en congé". Alors les salariés se posent effectivement la question : après avoir fait un travail, qu'est ce que je vais pouvoir faire demain ? Il va falloir que je me reconvertisse, je vais faire de la formation professionnelle. Et à ce moment là, ils ne sont plus éligibles au Congé Individuel de Formation.

On a un système en France qui s'est construit progressivement, et le DIF en est bien l'expression. En 1971 : un premier niveau de réflexion, premier type d'organisation. Puis, on l'améliore en mettant un autre niveau. Puis on améliore encore mais en remettant un autre niveau. On a en fait superposé un ensemble de couches successives. Le DIF est une des couches successives dans laquelle on essaye de faire rentrer une logique de fonctionnement dans un système qui n'est pas adapté à cette logique de fonctionnement.

CIF, DIF et Compte individuel (Suite)

Pierre Déjean

Je ne sais pas si ce sera une parole de juriste, en tout cas je voudrais élargir l'angle d'attaque parce que la question qu'il faut se poser c'est : Dans quel monde se situe-t-on ?

On est maintenant dans des entreprises flexibles, de plus ou moins petites tailles, où la protection de l'emploi qui était encore un des buts forts du droit du travail depuis l'immédiate après guerre, est en train de céder du terrain. C'est-à-dire que finalement, derrière, tous les décideurs, qu'ils soient partenaires sociaux ou qu'ils soient nos décideurs étatiques, sont confrontés au fait de savoir si la garantie de l'emploi, la garantie du statut, est la seule valeur à porter. C'est évidemment une valeur à porter et la question est donc de savoir aussi si le droit du travail qui s'est construit essentiellement sur cet élément de garantie du statut et qui a fait que le droit de la formation était un droit lié au statut, est en train d'évoluer. On passe alors à une autre logique qui serait la protection de l'employabilité. De la protection de l'emploi à la protection de l'employabilité.

Tout le monde est confronté à un mouvement : le fait que chaque personne devient porteuse de sa valeur, c'est-à-dire la force de travail et la compétence comme source de valeur. On flirte avec le droit des biens ou en tout cas avec la valorisation de la compétence. Derrière, ce sont toutes les questions de portabilité qui se posent. Finalement, quelles réponses va-t-on apporter à la flexibilité et au fait que les droits qu'une personne a sont uniquement la conséquence de son statut ? On est en train de se décaler de la réalité "statut" vers une réalité "individu actif" ou potentiellement actif. Il y a donc derrière la grande affaire de savoir si dès le moment où on vit professionnellement, on capitalise un certain nombre de valeurs en terme de compétences potentielles et opérationnalisées en force de travail : compétences et force de travail.

C'est en réalité le grand mouvement de patrimonialisation de la force de travail et je pense que la question est de savoir comment va-t-on valoriser la compétence de la personne en tant que source de valeur ?

Il existait deux voies possibles.

La voie à laquelle on pense très immédiatement c'est d'imaginer que l'on garantisse collectivement la personne par rapport au risque qu'elle peut courir au niveau de la déperdition de sa valeur de compétence. On peut alors faire les bons vieux raisonnements par analogie, qu'on aurait pu faire dès 1970 finalement, et qui étaient dans les têtes à l'époque : Comment gérer la formation ? Est-ce qu'on la gère comme le risque chômage ? Est-ce qu'on la gère selon une technique assurantielle ? Est-ce qu'on la gère selon les techniques des régimes complémentaires, en tant que garantie collective ? Mais cela supposait un financement par cotisation. On a alors rayé cela de la carte, mais c'est toujours quelque chose qui peut revenir.

Il faut bien donner au salarié le droit à maintenir sa compétence. Il y avait cette idée de "garantissons par mutualité" : actuellement, on n'est pas en train de choisir cette voie. On choisit quelque chose d'autre : un droit de créance très bizarre fondé sur la portabilité partielle.

Jean-Marie parlait des assignats, qu'est ce que ce droit de créance ? Je serais peut être un peu plus nuancé que lui sur ce point. Je dirais que malgré tout, le droit de créance dans le cadre de la portabilité pour prendre cet exemple, il existe. Et il existe, par exemple, par rapport à l'OPCA, sous condition suspensive du fait que l'on se situe dans telle ou telle priorité de l'OPCA ou que l'on n'y est pas. Sur ce droit portable, l'OPCA pourra refuser une demande du salarié parce qu'elle ne correspond pas à ses priorités. Mais ce n'est pas pour autant qu'il ne s'agit pas d'un droit. C'est un droit sous condition suspensive. Evidemment il y a tellement de conditions suspensives que l'on peut se demander si le droit existe encore. En effet, cela ne se fera que sur prescription, soit du référent Pôle Emploi, soit sur demande faite à l'OPCA si l'on est dans la nouvelle entreprise et que l'on n'est pas d'accord avec l'employeur sur l'utilisation de son DIF.

On assiste au démarrage d'un droit subjectif à la prise en charge. C'est très limité, c'est peut être très peu ambitieux sur ce point, cela nécessiterait certainement de passer sur un régime de garantie collective et non pas de capitalisation individuelle comme on le voit là, c'est-à-dire de capitalisation aux petits pieds. C'est un vrai problème. On a le problème du droit sous condition suspensive lorsque l'on est face à l'OPCA et on a le sacro-saint problème du provisionnement lorsque l'on est encore dans l'autre entreprise, ou que l'on a fait sa demande au moment du préavis.

Un régime donc très ambigu, très peu unifié, entre transférabilité et portabilité. Peut être que cela conduira à terme à choisir autre chose et à faire que les OPCA soient vraiment des institutions de garantie mutualisée de ce droit portable, de garantie mutualisée du maintien de la valeur compétence.

CIF, DIF et Compte individuel (Fin)

Jean-Marie Luttringer

Une ou deux remarques justes factuelles que j'ai oublié tout à l'heure et qui font partie du paysage.

Sur CIF-DIF, il y a eu un débat porté par la CGPME au moment de la négociation pour dire "essayons d'unifier cela, faisons un seul instrument". Cela n'a pas débouché. Il y a eu des groupes de travail des partenaires sociaux, mais maintenant le droit positif est là : il y a le DIF, il y a le CIF et cela ne va pas changer du jour au lendemain. Mais c'est présent dans les esprits. Il faudrait creuser un peu cette question, est-ce que les deux ont des logiques compatibles ou pas, est-ce que c'est des choses totalement différentes. Bref, c'était dans le débat et il se peut que cela resurgisse un jour ou l'autre.

Une autre question sur la portabilité. La portabilité ne concerne pas que notre domaine de formation. La Loi de modernisation sociale a introduit le concept de portabilité pour la prévoyance et des accords sont en train d'être mis en place. Il serait intéressant que les gens de la formation regardent comment le concept de portabilité est opérationnalisé et mis en œuvre dans le champ de la prévoyance. Cela pourra donner des éclairages sur notre propre manière de faire.

- Actes du colloque -
Réforme de la formation professionnelle :
3 décembre 2009 – Après midi

L'accès à la qualification et la formation différée

L'accès à la qualification et la formation différée

Jean-Louis Dayan

Je ne vais pas remplir entièrement le contrat car je vais surtout vous parler de la question de la formation différée. Quand on tire le bilan de l'Accord et de la Loi, c'est peut-être le seul cas de clause explicitement négociée par les partenaires sociaux, sous la forme d'un appel à cofinancement au gouvernement, qui n'a pas été reprise. C'est une "non-transcription" qui est intéressante à regarder de près.

Qu'est-ce que demandaient les partenaires sociaux dans l'accord ? Ils demandaient en janvier 2009 à peu près la même chose qu'ils avaient déjà demandé en décembre 2003, pratiquement les mêmes termes, sans plus de réponse, sous cette même dénomination de formation différée.

Il y a une nuance en 2003 cela s'appelait la formation "qualifiante ou diplômante" différée ? Tandis qu'en 2009 cela s'appelle la formation "initiale" différée. On peut faire l'exégèse de ces différences, mais je ne le ferais pas maintenant.

Concrètement, l'idée c'était de prendre une population considérée comme insuffisamment diplômée ou qualifiée au regard d'une norme qui se situe entre BAC et BAC+2. La barre montait jusqu'à BAC+2 dans la proposition de 2003 et elle est redescendue, en 2009, à BAC ou plus exactement à "personne n'ayant pas été au-delà de la terminale".

Il était demandé que l'Etat accepte de co-financer sur les bases suivantes :

- Les pouvoirs publics prennent en charge, au plus, l'équivalent d'un an de formation. Est-ce qu'il y a de la rémunération là dedans ? On ne sait pas. Il s'agit probablement des coûts de formation à proprement dits, des coûts pédagogiques.
- Et, en contrepartie, les partenaires sociaux s'engagent à prendre le reste, ou le solde, dans le cadre du CIF. Donc éventuellement les frais de bilan, de validation, post-formation ou pré-formation, en complément de cette prise en charge par l'Etat.

Les pouvoirs publics sont restés sourds à cet appel. On peut se demander : Qu'est-ce qui a motivé les partenaires sociaux à faire cette proposition et de façon obstinée et insistante, puisque c'est revenu 5 ans après ? Pourquoi cela n'a-t-il pas été repris ? Et est-ce que dans la prochaine négociation, on retrouvera ce sujet que finalement on n'arrive pas à traiter ?

Dans les débats et pré-débats auxquels on a assisté en 2008, cela a été une question très présente. Elle n'est pas apparue seulement dans l'accord. C'était présent dans toutes les têtes. Le problème à traiter était essentiellement celui des carences du système éducatif et des jeunes sortant sans qualification et/ou sans diplôme. Ces jeunes qui sont maintenant, de façon assez stable, chaque année 130 000 : 50 000 qui sortent sans rien, sans même avoir achevé un cycle initial professionnel et complet, et 80 000 qui ont été jusqu'au bout de l'année de terminale, de CAP BEP. Ce sont tous des sans diplômes, mais parmi les sans diplômes, on considère que les seconds ont un premier niveau de qualification, simplement parce qu'ils ont achevé leur scolarité professionnelle initiale. Alors que les 50 000 qui sortent avant, ils n'ont rien, même pas ce premier niveau de qualification. Cela fait à peu près 18%, soit un jeune sur cinq, d'une génération de sortants. Ce n'est pas négligeable.

Sans vouloir minimiser la gravité de ce fait, et contrairement à ce que l'on pense parfois en regardant une comparaison européenne, la France se situe en peu en dessous de la moyenne. C'est seulement un peu moins mal que la moyenne. Ce n'est pas du tout une consolation mais ce n'est pas un problème spécifique à la France.

Il y a ensuite quelque chose de paradoxal : En regardant d'un peu plus près, la proportion de jeunes adultes de 25-35 ans qui sont dotés d'un diplôme supérieur est de l'ordre du 43%. Il existe un objectif européen commun est de 50%. On en est donc pas très loin, et de ce point de vue, on est plutôt bien placé dans le classement européen.

On peut ainsi dire qu'il y a une polarisation. D'un côté, un fort taux d'accès au diplôme des générations les plus jeunes mais avec en même temps beaucoup de casse, beaucoup d'échecs. C'est plutôt ça la spécificité française, c'est la polarisation des deux.

Et c'est cela, je pense, qui était dans la tête des partenaires sociaux quand ils ont formulé cette proposition avec l'idée que l'Etat avait une responsabilité car il s'agit d'aller jusqu'au bout d'une formation initiale qui a été inachevée du fait d'un échec.

En même temps, c'est ça le problème puisque les partenaires sociaux disent que ce n'est pas de leur responsabilité, puisque la formation initiale est de la responsabilité du système éducatif donc toujours de l'Etat. En même temps ce sont des jeunes sortants qui ont cessé leur scolarité et qui sont au-delà de l'âge de la scolarité obligatoire et on voit donc bien qu'il existe la possibilité d'un jeu de ping-pong qui peut durer très longtemps. On se renvoie le problème sans que personne ne veuille le prendre à sa charge.

C'est donc là un premier niveau. Mais quand on regarde d'un peu plus près la formulation précise de ces propositions qui étaient dans les deux accords, cela va en fait beaucoup plus loin et c'est beaucoup plus large que les seuls jeunes sortants, même si c'est de ceux-là dont on parle lorsque l'on rentre dans le sujet. En se reportant à l'accord de 2009, il s'agit de tout salarié n'ayant pas atteint un certain niveau de qualification ou de diplôme. Autrement dit, c'est beaucoup plus que ces 130 000 sortants sans diplôme, d'une part parce que cela peut aller beaucoup plus haut jusqu'au BAC ou jusqu'au BAC+2, et d'autre part parce que si l'on s'intéresse à l'ensemble des actifs qui ne disposent pas de ces niveaux de formation, on a des effectifs qui se comptent en millions !

J'ai quelques données ici : si on prend juste le champ des salariés - sans compter les demandeurs d'emploi - de la formation professionnelle continue, c'est de l'ordre du 8 millions de salariés qui aujourd'hui n'ont pas dépassé le niveau du BAC. Evidemment, ils sont plus nombreux dans les générations au-delà de 35-40 ans que chez les plus jeunes. Si on prend les demandeurs d'emploi, c'est de l'ordre d'un million et demi. On est donc au total proche des 10 millions.

C'est sans doute l'une des raisons pour laquelle cette question ne reçoit pas de réponse sous forme d'un dispositif bien ficelé. C'est que potentiellement c'est explosif en terme de coût. Si on fait la même erreur que la Cour des Comptes, on se dit que l'on ouvre un droit pour lequel tout le monde va se précipiter pour demander à l'utiliser à 100%. Evidemment ce n'est pas à faire. Enfin, les financiers aiment bien raisonner comme cela pour enterrer de bonnes ou de mauvaises idées.

Que peut-on dire aujourd'hui ? Est-ce qu'il n'y aura pas du tout de formation différée ? Est-ce que ce droit est remisé pour un temps indéfini ? Qu'est-ce qui, dans le système actuel, peut ressembler à cette idée de formation différée ?

En s'en tenant à quelques critères simples, c'est-à-dire ce qui, dans le système de formation continue, quelque soit le financeur ou le responsable, permet à des personnes, qu'elles soient salariées ou demandeurs d'emploi, voire inactives, d'acquérir une certification en cours de vie active.

Si on prend la formation différée dans ce sens là, c'est-à-dire l'accès à une certification ou à une nouvelle certification si on en a déjà, tout au long de la vie, alors le diagnostic que l'on peut faire aujourd'hui, c'est qu'il existe quelques petites ouvertures qui vont dans ce sens, mais que le système dans son ensemble n'offre pas de réelle filière de retour aux études ou d'acquisition de diplôme en cours de vie active.

Pourquoi je dis diplôme et certification parce que lorsque l'on regarde ce que disent les textes du code de travail, du code de l'éducation sur ce qui a trait à la sanction des formations, sont distingués :

- Les diplômes et titres, essentiellement ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat, il n'y a pas que l'éducation nationale mais c'est surtout l'éducation nationale qui en délivre, il y a les autres ministères ;

- Les certificats ou les certifications qui figurent sur des listes établies par les Commissions Paritaires de branches, donc essentiellement les CQP ;
- Les qualifications reconnues dans les Conventions Collectives.

Dans les calculs faits pour voir s'il existe un peu de formation différée aujourd'hui, je me suis limité aux deux premiers, c'est-à-dire tout ce qui donne lieu à un parchemin, à quelque chose qui valide formellement, sous la forme d'un papier tamponné, signé, les acquis de la formation.

C'est une source de confusion, on dit parfois qualifiante et on comprend diplômante ou certifiante. Or, toutes les formations certifiantes sont qualifiantes mais pas l'inverse. Une formation qui permet d'accéder, sur le marché du travail, à des postes à des emplois définis par les conventions collectives sans pour autant avoir eu un titre en main.

Ainsi dans mes calculs, je trouve un flux de l'ordre de :

- 250 000 délivrances de diplômes ou titres par an, à des personnes à l'issue d'un parcours en formation continue ;
- 120 000 autres certifications que les diplômes ou titres. On peut penser que ce sont essentiellement des CQP mais cela peut être aussi parfois des certificats d'habilitation à occuper certains emplois. Il y a un flou dans les termes, dans ce que l'on met derrière l'idée de certificat ou certification.

Voici donc l'ordre de grandeur. Ce n'est pas si négligeable que ça.

Quand on regarde par un autre bout de la lorgnette, c'est-à-dire ce qui est dûment estampillé par l'éducation nationale comme au sens large, c'est-à-dire Université, CNAM, établissements habilités à délivrer des BTS, etc. On arrive plutôt à un flux de l'ordre de 100 000 diplômes éducation nationale délivrés chaque année au titre toujours de la formation continue.

Ces 100 000 diplômes représenteraient 6% de l'ensemble des diplômes délivrés par l'éducation nationale.

Est-ce que c'est beaucoup, est-ce que c'est peu ? Ce n'est pas inexistant mais il faut remarquer que sur ces 100 000 personnes qui obtiennent un diplôme, il y en a une bonne moitié qui l'obtiennent à titre personnel, sans être pris en charge comme salarié ou comme demandeur d'emploi. Ensuite, les autres ce sont un quart en tant que salarié, donc probablement dans le cadre du CIF ou d'autres dispositifs, et puis les demandeurs d'emploi c'est de l'ordre d'un dixième de ce total des 100 000.

Comment cela s'obtient, lorsque l'on essaye de regarder ce résultat de 250 000 auquel j'arrive, par quel circuit cela passe-t-il ? Cela passe essentiellement :

- Par le CIF soit 30 000 à 33 000 diplômes et titres ;
- Par le contrat de professionnalisation ;
- Par les formations demandeurs d'emplois.

Le système de formation continue assis sur l'obligation légale (si on prend l'ensemble contrat de professionnalisation plus le CIF) permettrait donc :

- à environ 100 000 personnes d'obtenir un diplôme ou un titre et ;
- à 20 000 personnes d'obtenir une autre certification.

Beaucoup de questions se posent dans ces calculs, et notamment :

- J'ai fait le choix de ne pas prendre en compte l'apprentissage. Car l'apprentissage c'est 95 à 98% des jeunes qui entrent en apprentissage immédiatement après la fin d'une scolarité sous statut d'élève. Ce n'est donc pas de la formation différée.

- J'ai fait un peu la même chose sur le contrat de professionnalisation. Mais pour le contrat de professionnalisation, on voit qu'il y a quand même 2/3 des jeunes qui entrent en contrat de professionnalisation après un passage sur le marché du travail, pour ceux-là j'ai jugé que cela méritait le nom de formation différée, même si c'est 1, 2 ou 3 ans après la sortie de l'école.

Qu'est-ce qui va dans ce sens là dans l'ensemble accord et Loi ? Je dirais en tant que tel pas grand chose si ce n'est peut être l'élargissement potentiel de l'accès au CIF, avec le CIF hors temps de travail. S'il y a plus de candidats qui peuvent passer par le CIF (aujourd'hui c'est 50 000 demandes de CIF prises en charge chaque année et qui donnent lieu à 40 000 certifications ou diplômes) cela peut augmenter assez nettement si beaucoup de personnes font le choix de prendre sur leur temps de loisirs.

Inversement, on peut se dire que comme l'alimentation du FPSPP va se faire par ponction sur les contributions, et notamment sur les contributions au contrat de professionnalisation et au CIF, ces sommes vont être distraites des circuits habituels du CIF ou du contrat de professionnalisation. Cela peut alors au contraire réduire un peu les flux de ce côté là. On peut ranger au titre d'éléments potentiels allant dans le sens d'une formation différée tout ce qui a été dit sur l'appui au parcours, toutes ces dispositions en commençant par l'information-orientation et en terminant par la validation des acquis. Beaucoup de choses peuvent venir être de l'outillage pour des parcours de formation différée dans la mesure où cela peut permettre aux personnes de mûrir des projets, de les faire valider, de trouver différents financements, etc. C'est d'ailleurs la réponse du gouvernement qui dit mais si !, la formation différée, on n'a pas refusé de le faire !, il y a déjà les ressources qu'il faut dans le système, ce n'est pas la peine d'en faire plus. C'est une réponse un peu courte quand on voit le potentiel de personnes qui pourraient être concernées.

Alors, faudrait-il passer à la vitesse supérieure ? Prévoir pour la prochaine réforme de frapper cette fois-ci un grand coup en terme de formation différée ? Personnellement, je le pense, pour deux bonnes raisons :

- La première c'est une question de justice sociale. On sait bien que le système éducatif est marqué par toute une série de facteurs d'inégalité de réussite, dès les premières années.

Un système qui permettrait donc de rattraper, de corriger, de surmonter les échecs scolaires un peu plus tard dans la vie active, ou beaucoup plus tard même, est en soit souhaitable.

Mais je pense, en s'inscrivant dans une logique économique et notamment d'économie de la connaissance au sens de Lisbonne, l'économie de la connaissance, ce n'est pas seulement un système qui produit des formations courtes, de durée moyenne, qui n'ont pas de visées certifiantes. Or, c'est le cas actuellement dans notre système de formation continue. Si on regarde sur l'ensemble des actions, finalement les actions certifiantes, les 250 000 par an, ne pèsent pas très lourd. Je n'ai pas calculé ce qu'elles pesaient en financement, car cela coûte plus cher que les autres. Mais en flux, en nombre de personnes concernées, c'est une petite minorité. Il y a de l'ordre de 3 millions de personnes qui passent par un plan de formation chaque année et qui sont formées au titre du plan, donc à côté le CIF c'est tout petit.

- Je pense que l'on a peut être eu trop tendance ces dernières années à opposer formation en cours d'adaptation, dans une logique à la fois d'employabilité et de compétitivité, à opposer tout cela à des formations plus longues, avec une visée diplômante, et que l'on a tendance à considérer comme centrées sur le projet individuel, dans une logique d'épanouissement personnel, d'éducation permanente, plus que dans cette logique d'efficacité économique pour la personne et pour l'entreprise à court terme. L'exemple de beaucoup de pays du nord montre que ce sont des pays qui à la fois réussissent mieux, ou souffrent moins que les autres, en terme de taux d'emploi et de chômage, et d'accès et de retour à l'emploi, et qui ont un taux d'accès des adultes aux diplômes, à l'Université, à la formation supérieure, en cours de vie active beaucoup plus fort que ce que l'on connaît en France ou même en Allemagne. De là à établir un lien de causalité, il faudrait regarder de plus près, mais il y a probablement des liens entre les deux. Cet accès à la formation longue et qualifiante en cours de vie active, c'est un élément tout autant de performance économique que de justice sociale.

Il faut enfin penser à la question du financement des parcours individuels et notamment les questions de rémunération, on voit bien qu'elles se posent dans le CIF. Quelle est la part qui doit être supportée par la collectivité, par la personne ? Jusqu'à quel point les solutions hors temps de travail sont-elles souhaitables ?

Il faut aussi penser beaucoup à l'offre. Si en France, on n'est finalement pas très bons en terme de formation différée, c'est aussi parce que l'on a un problème d'offre. Les établissements d'enseignements supérieurs en général, sauf ceux dont c'est la spécialité comme le CNAM, n'ont pas l'offre suffisante. Quand les Universités s'impliquent dans la formation continue, c'est beaucoup plus au titre des actions courtes et du plan, avec des services d'éducation permanente spécifique, que au titre finalement de l'ouverture de leurs cursus aux adultes.

L'accès à la qualification et la formation différée (Suite)

Pierre Déjean

Je me demandais au fond, quelle est la posture des partenaires sociaux lorsqu'ils interpellent l'Etat sur la formation initiale différée ? C'est l'idée, finalement, "à chacun sa responsabilité dans l'ensemble de l'obligation nationale de formation tout au long de la vie". L'Etat est responsable de la formation initiale et les partenaires sociaux, là je crois qu'il y a un point important, à travers l'ANI de janvier 2009, se définissent comme ayant une responsabilité de garantie collective complémentaire. Ils participent profondément à la création d'un socle de compétences, destiné à des gens potentiellement engagés dans la vie active : salariés et demandeurs d'emploi. Il est important de voir qu'il y a un saut paradigmatique de leur position, c'est de dire "On est au-delà de la garantie du droit de la formation, on garantit une progression en termes de degré de qualification dans le cadre d'un parcours professionnel". Il y a là un autre positionnement. Je crois que c'est à mettre sous les branches du grand chêne du droit à la progression en matière de qualification dont parlait Jean-Marie.

L'accès à la qualification et la formation différée (Suite)

Jean-Marie Luttringer

Effectivement la question du ping-pong est évidente. Les partenaires sociaux disent que c'est la responsabilité du service public d'éducation et cette responsabilité n'a pas à être transférée aux entreprises. C'est là une question de fond.

Un droit opposable :

Mais dans le débat, il y avait une autre question que je souhaitais simplement mentionner, car elle a été perdue en cours de route, S'agissait-il, comme pour le logement, d'aller vers un droit opposable ? Est-ce que le droit à la formation différée est un droit opposable à une collectivité ? Il ne serait pas opposable à l'entreprise, les seules collectivités auxquelles il puisse être opposable sont : soit les régions, les collectivités publiques en charge de la formation, soit l'Etat.

Il y a donc la question de l'opposabilité du droit à la formation différée, dès lors que la formation différée se situe dans le prolongement du droit à l'éducation garantie par la Constitution.

D'ailleurs il y a deux projets de propositions de Loi : Il y en avait une, il y a 3 ou 4 ans, du groupe socialiste et une autre, il y a 15 jours, sur ce même sujet, c'est-à-dire sur la formation différée avec la problématique droit opposable ou pas.

Opposable ... mais en réalité on arrivera jamais à un droit opposable. Mais c'est quand même quelque chose qui mérite d'être regardé de plus près.

Le système éducatif :

Autre remarque sur la question de l'appareil de formation. Les jeunes qui sortent sans rien, sans qualification du système de l'éducation, de formation initiale, n'ont pas envie d'y retourner en général, au moins pas tout de suite. Le système éducatif, au fil des réformes, a toujours mis en place un sas de sortie. Cela n'a jamais vraiment fonctionné. Cela n'a pas empêché que, depuis les plans Barre, depuis les années 70, on ait de manière récurrente 150 000 à 200 000 jeunes sortis du système éducatif sans qualification tous les ans. C'est un problème structurel. On dit qu'il faut réformer l'éducation, ...

Mais quelles sont les réponses, si l'on dit que ce n'est pas l'Education qui va pouvoir se réformer aussi vite pour éviter ce taux de sortie, que cela ne relève pas de la responsabilité des entreprises ? Quelle offre de formation va-t-on pouvoir mettre en place et qui va le financer ?

Il y a une réponse dans la Loi qui n'est pas inintéressante. Elle existe déjà dans la pratique, mais elle a été sanctuarisée et valorisée dans la Loi. Ce sont les Ecoles de la deuxième chance. L'Ecole de la deuxième chance, concept tout à fait intéressant, sont fêtées comme l'une des réponses possibles en terme d'une offre de formation, d'éducation adaptée. Et cela fait partie du paquet du débat sur la formation différée.

L'offre de formation :

Il y a une autre remarque s'agissant de l'offre de formation. Il est évident que depuis les années 80, le chômage structurel, les plans Barre, il y a instrumentalisation de la formation au profit de dispositifs emploi à court terme et on continue de faire cela. On a cassé, ou du moins fortement neutralisé en

France, le courant, l'offre de formation qui se réclamait de l'éducation populaire, permanente, associative, tout un terreau qui n'est pas une formation totalement ciblée sur l'emploi, l'immédiat ou sur l'insertion, mais beaucoup plus large.

L'un des succès des pays scandinaves à cet égard est que toutes les collectivités de base, les communes, les associations, ont une offre éducative, pas utilitariste, absolument considérable, sur laquelle peuvent venir se greffer une appétence pour la formation, pour les individus qui ensuite peuvent rentrer dans des processus plus ciblés.

Il existe là, de mon point de vue, une responsabilité imminente des conseils régionaux. S'ils ne suscitent pas ou ne stimulent pas l'émergence d'un terreau propice à la chose éducative sur leur territoire et si on fait toujours du court terme et de l'utilitarisme, on aura toujours 150 000 jeunes dehors et des difficultés d'insertion. C'est un problème structurel d'offre d'éducation, terreau sur lequel peuvent se déployer des offres et des approches plus utilitaristes et plus ciblées.

L'accès à la qualification et la formation différée (Fin)

Jean-Louis Dayan

Les écoles de la deuxième chance :

Ce qui est frappant c'est qu'elles ont été sanctuarisées dans la Loi et que l'objectif est de mailler tout le territoire. C'est assez rare qu'un réseau labellisé ait une existence légale. En même temps, quand on regarde ce qu'elles font, ce n'est pas du retour en formation ou très peu, c'est remettre des jeunes dans le circuit de l'emploi essentiellement. Ce sont des jeunes en danger, en sévère échec scolaire. Quand on regarde ce qui est présenté globalement comme les issues positives au sortir des écoles régionales de la deuxième chance, c'est plutôt de l'accès à l'emploi. Cela peut très bien être de l'emploi du type contrat de professionnalisation, qui conduit à de nouvelles qualifications derrière. Mais ce n'est pas une filière alternative.

L'offre de formation

Un autre point à propos de "Comment développer une offre adéquate". J'ai parlé des Universités, on peut aussi penser à quelque chose qui n'est plus dans les mœurs en France, ce sont les collectivités locales et notamment les régions. On peut regarder le paquet qui est mis, dans les utilisations du futur grand emprunt, sur les filières d'excellence : formation supérieure-recherche, pour les PRES, etc. Au titre de l'investissement dans le futur, une partie de ces sommes issues du grand emprunt pour renforcer les formations d'excellence à l'Université pourraient être très légitimement et utilement utilisée, non pas pour des formations extrêmement pointues qui permettent aux Universités d'être très bien classées dans les classements mondiaux, mais pour l'ouverture des filières supérieures aux adultes.

Suggestion de Jean-Marie Luttringer : faire une votation parmi l'assemblée pour savoir qui souscrirait au grand emprunt dans ces conditions.

- Actes du colloque -
Réforme de la formation professionnelle :
3 décembre 2009 – Après midi

Les outils de la mise en œuvre des parcours sécurisés

Les outils de la mise en œuvre des parcours sécurisés

Thierry Colomer

Trois histoires, trois exemples issus de l'actualité :

Contexte :

Tout d'abord, allons sur un territoire ensoleillé du côté de Marseille : Le Conseil régional se pose la question de l'après accord national interprofessionnel. "Ce serait bien que l'on essaye de le décliner et que l'on soit très offensifs sur la sécurisation des parcours professionnels, il faudrait que l'on monte un dispositif proche du FPSPP, avec une mutualisation des moyens pour la sécurisation des parcours." Une fois que le Conseil régional a émis ce souhait, il a fallu passer du temps à raisonner à plusieurs sur "Que veut dire exactement sécuriser un parcours professionnel ?", "Que veut dire la sécurité ?", "Que veut dire un parcours professionnel ?", "Comment est-ce qu'on le définit ?", "Comment est-ce qu'on le norme ?", "Comment est-ce qu'on essaye de trouver des outils et des moyens qui permettent de répondre à ces questions ?

L'idée n'était tout de même pas de sécuriser tous les parcours professionnels de la région PACA, mais sur un certain nombre de champs d'expérience, d'expérimentation. Voici les champs d'expérimentations à partir des constats qu'ils établissaient :

Premier champ : l'aide à domicile

1^{er} champ, les services à la personne. En effet, cela crée de l'emploi en région. Les données statistiques disaient, par exemple, que 800 associations travaillaient sur le territoire sur ces questions de services. Il est alors décidé de restreindre et de travailler uniquement sur l'aide à domicile.

Quelle est la typologie des emplois à l'intérieur de ce secteur ? : Femme, plus de 40 ans, temps partiel subi, très faible niveau de qualification.

Si on veut sécuriser les parcours qui conduisent ces personnes à augmenter en qualification, comment pourrait-on faire ? Comment transformer ces temps partiels en temps plein ? En finançant du revenu parce que l'on considère que sécuriser le parcours c'est sécuriser le revenu ? Augmenter le niveau de qualification pour, avec les associations, transformer ces emplois, qui sont des emplois précaires, en emplois durables et qui permettent aux gens de gagner un peu plus confortablement leur vie.

C'est un travail qui a amené le conseil régional à travailler avec les partenaires sociaux, l'OPCA, pour lancer un champ d'expérimentation et investir sur ce terrain. C'est une des visions que le Conseil régional PACA a développé en terme de ce que pourrait être le concept de sécurisation des parcours professionnels.

Deuxième exemple : les infirmières

On a un vrai problème clé d'entrée métier. On a la moitié de nos infirmières qui vont partir à la retraite dans les 5 ans qui viennent et on a la responsabilité de former les infirmières. Mais il y a un quota de 1200 infirmières par an et cela ne suffira pas à remplacer le nombre de départ à la retraite. Former une infirmière c'est 3 ans et cela coûte très cher.

Et puis on a, dans le même temps, des aides soignantes qui passent le concours d'entrée, c'est un concours parallèle, ce n'est pas le même concours que pour les étudiants, qui réussissent le concours d'entrée, et qui ont un temps d'attente, pour pouvoir suivre la formation, qui varie entre 2 ans et 7 ans, constat établi avec les OPCA.

Les réflexions sont alors de bon sens : Ne peut-on pas se mettre ensemble, mutualiser les moyens ? Il y a trois OPCA dans l'histoire ! Mutualiser les moyens de la Région, des OPCA, du FONGECIF, pour financer et prendre en charge les coûts pédagogiques et les revenus des personnes qui réussissent au concours d'entrée infirmière pendant 3 ans, pour les amener sur le territoire et densifier un peu le recrutement des écoles d'infirmières.

Troisième champ : l'agroalimentaire

Secteur agroalimentaire, deuxième plus gros employeur en région PACA, surtout les fruits et légumes. Le niveau de qualification est moyen, énormément de temps partiel subi, et grosse précarité liée à de la saisonnalité. Le travail de réflexion avec les OPCA a été de décliner une charte nationale, que le secteur agroalimentaire et l'ensemble des branches qui le compose a signé avec l'Etat pour décliner en région l'idée de sécuriser les parcours, voire même essayer d'expérimenter l'idée de réfléchir à un contrat de travail qui prendrait en compte l'idée de la saisonnalité pour basculer hors saison sur de la formation pour élever le niveau de qualification et faire en sorte que le niveau de qualification moyen du secteur augmente.

Conclusions :

Ces 3 exemples pour dire que l'approche de la notion de sécurisation ou de sécurité a toujours tourné malgré tout autour de : Comment est-ce que l'on peut, pendant une période de formation longue, maintenir l'individu dans un niveau de revenu qui lui permette d'aller au bout du projet, du parcours, c'est-à-dire de toutes les étapes nécessaires pour atteindre un niveau de qualification supérieur à celui qu'il avait en rentrant ?

On en revient à l'idée de projet de l'individu. Il y a un projet collectif de territoire, de secteur d'activité, à l'intérieur d'entreprises, mais on en revient toujours à cette idée de succession d'étapes, et de prise en considération de l'intervalle entre deux étapes, de manière à pouvoir maintenir les mêmes conditions de vie à l'individu tout au long de la succession des étapes.

C'est vrai pour les gens qui sont dans l'entreprise, mais c'est sans doute plus facile car c'est plus normé dans l'entreprise. Par contre, dès lors que l'on est sur des demandeurs d'emploi, cela devient un sport plus compliqué car cela implique un travail multi-acteurs et des combinaisons multi-outils. Notamment des combinaisons qui peuvent être de l'ordre de : la prise en charge par l'OPCA pendant un temps de la formation même en statut demandeur d'emploi, on commence à entrer dans cette logique ; ensuite un relais par le Pôle Emploi qui peut être un acteur du parcours ; puis un relais avec le Conseil régional.

Comment fait-on pour maintenir le niveau de revenu ? Les partenaires sociaux ont avancé dans l'idée que le maintien de revenu est constitutif de la sécurité. Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) a été une première avancée. La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et la modification des conditions de revenus pendant les 12 mois de la CRP maintenant sont aussi des avancées à ce niveau.

Comment est-ce que l'on essaye d'intervenir sur des éléments ? Est-ce que l'on a des moyens de financer cela ou pas, s'est demandée la région, est-ce que c'est notre rôle ou pas ? Est-ce que l'on peut expérimenter au moins cela pour les femmes en situation de parent isolé ? Est-ce que l'on peut prendre en charge la garde des enfants ? C'est un élément de sécurisation. On sécurise la garde des enfants, ou est-ce que l'on sécurise la capacité de l'individu à être mobile géographiquement pour aller en formation ? Comment réfléchir pour sécuriser la santé, notamment pour des demandeurs d'emploi ? Est-ce que l'on peut mettre en place les éléments financiers qui permettent de faire cela ?

C'étaient ainsi quelques éléments pour partager des expériences sur l'idée de sécurisation des parcours professionnels.

Les outils de la mise en œuvre des parcours sécurisés (Suite)

Pierre Déjean

Je m'interrogeai en me disant que ces expériences, exposées par Thierry, interrogent les outils que l'on a présentés tout au long de la journée, pour savoir si "mis en ligne", ils peuvent faire un nid correct à ces initiatives.

Il me semble que "oui" : tant dans l'entreprise que en dehors, si on regarde l'entretien de deuxième partie de carrière, le bilan d'étape professionnel, le passeport, les outils VAE, le CIF, le DIF portable,

la POE qui, en partenariat entre Pôle Emploi, l'OPCA ou le Conseil régional, peut cibler des métiers en tension, voire la possibilité de faire des Contrats de Transition Professionnelle (CTP) - Il n'y en a pas en Midi-Pyrénées, mais il y en a en PACA. Tout cela peut finalement aisément accueillir des initiatives.

D'une certaine manière, si on met en ligne les dispositifs et que l'on contractualise, il n'y a pas sur le plan des principes de difficultés.

Les outils de la mise en œuvre des parcours sécurisés (Fin)

Jean-Marie Luttringer

Remarque sémantique :

Rappelons d'abord que ce terme "sécurisation des parcours" est un oxymore. C'est-à-dire l'obscurité des étoiles, le silence assourdissant qui règne dans cette salle ... ce sont des termes contradictoires.

La question de la sécurisation des parcours, c'est de dépasser une contradiction. La réponse "Parcours" égal "Sécurité sociale" égal "Carrière diplomatique, par exemple", on débute consul et on finit ambassadeur à Rome, c'est une carrière progressive, ce n'est pas cela la sécurisation des parcours. C'est précisément le fait qu'il faut assumer l'insécurité pour tout le monde. Il n'y a pas de sécurité linéaire dans le cadre d'un statut ou d'une carrière donnée. C'est donc assumer et anticiper l'insécurité inhérente à la situation de chacun. Il ne faut donc pas se tromper sur les termes. C'est sympathique comme concept, mais il faut quand même voir exactement ce qu'il y a derrière.

C'est donc une première remarque sémantique mais qui n'est pas neutre du tout par rapport à cet enjeu.

Au plan opérationnel :

Ensuite, sur un plan plus opérationnel, un parcours se caractérise par quoi ? Les exemples qu'a donné Thierry illustrent tout à fait cela. C'est d'abord un projet. Il n'y a pas de parcours possible s'il n'y a pas de projet. C'est la première étape, individuelle ou collective, s'il n'y a pas la construction d'un projet, il n'est pas possible d'avoir de parcours. Dans ce projet, il y a nécessairement une amplitude. Le projet n'est pas une action ponctuelle. Ce n'est pas un stage ou une action de formation. C'est un projet qui vise un objectif plus large et qui renvoie à une amplitude de 3 mois, 6 mois, 1 an, 3 ans, dans laquelle toute une série d'événements peuvent se produire, et c'est cette période qui doit faire l'objet d'une relative sécurisation pour la personne.

Ce qui renvoie à la question des financeurs que sont les OPCA, les conseils régionaux. Les financeurs, leurs unités d'œuvre pour financer c'est l'heure stagiaire. Ils financent des heures stagiaires et le Fonds Unique de Péréquation (FUP) actuel, dans les actions expérimentales qu'il a lancé sur les parcours, et le futur Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) sont sensés financer des parcours. Ils n'ont pas de guide de procédure pour dire en quoi un parcours se distingue d'une action de formation.

Tant que l'on n'a pas défini l'unité d'œuvre "parcours finançables", c'est du pipeau de dire que l'on a un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours. On a seulement un Fonds qui va financer des actions de formation. Il y a donc un travail considérable à faire sur le "back office" du parcours. Si les gestionnaires n'arrivent pas à définir ce qu'est un parcours. Si le parcours n'est pas "traçable". S'il n'est pas évaluable, contrôlable. Aucun manager ne donnera à son "back office", à ses gestionnaires, de responsabilités pour dire "financez ça !". C'est suicidaire, ils ne peuvent pas, ils vont "en taule" immédiatement.

Il faut absolument faire un travail d'ingénierie précis sur la différence entre le stage, l'action de formation et maintenant : le parcours comme unité d'œuvre finançable. Tant que ce travail n'est pas fait, cela reste de la littérature.