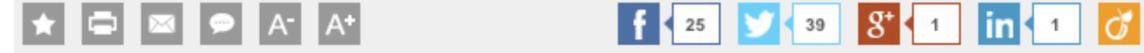


Vers une vraie réforme de la formation professionnelle ?

Qu'est-ce que la réforme négociée par les partenaires sociaux le 14 décembre change concrètement pour les salariés ? Et pour les entreprises ? Décryptage.



Une fois ratifié définitivement par les partenaires sociaux, l'accord devrait être repris dans une loi plus large présentée par le gouvernement à la rentrée. © FRANCOIS NASCIMBENI / AFP



À la une du Point.fr



L'UE se met d'accord sur une législation

anti-tabac

- ▶ Lampedusa : où est passée la belle indignation des Européens ?
- ▶ Ben Jelloun : en Syrie, massacres sur ordonnance

Par MARC VIGNAUD

C'est un "accord majeur", selon François Hollande ; "une réforme profonde comme il n'y en avait pas eu depuis 40 ans" pour le ministre du Travail Michel Sapin. L'exécutif est visiblement satisfait de l'accord conclu entre partenaires sociaux le 14 décembre sur la formation professionnelle. Après celui sur le marché du travail du 11 janvier, l'aboutissement d'une nouvelle négociation ardue entre syndicats et patronat signe incontestablement une victoire pour la méthode Hollande qui consiste à réformer par le dialogue social. Reste à savoir ce que cela va vraiment changer.

Un nouveau compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la définition du CPF, prévu par l'accord sur le marché du travail. Il s'agit d'un grand pas vers une flexisécurité à la française. Le CPF accompagnera à partir du 1^{er} janvier 2015 un salarié (y compris les contrats de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) dès son entrée sur le marché du travail, mais aussi les chômeurs. Les droits à la formation accumulés seront transférables, même lorsque le salarié perdra son emploi ou changera d'entreprise, contrairement à l'ex-droit individuel à la formation (DIF). Selon le ministère du Travail, 1,2 milliard d'euros seront consacrés au financement des CPF, contre seulement 200 millions précédemment. Les sommes allouées par les entreprises aux chômeurs devraient aussi augmenter d'un tiers, de 600 à 900 millions d'euros.

Concrètement, le CPF sera crédité de 20 heures par an (10 heures après 6 ans) avec un plafond à 150 heures (contre 120 pour le DIF). Il pourra être abondé en plus par les régions, Pôle emploi ou l'État. Pour s'assurer de l'intérêt de la formation financée et de son caractère qualifiant, les salariés ou les chômeurs devront la choisir sur des listes préétablies.

Quelle sera la portée du CPF qui s'ajoutera au congé individuel de formation pour les formations plus longues ? Tout dépendra de la volonté des salariés de l'utiliser. Ils pourront en tout cas le faire sans accord de leur entreprise si la formation est effectuée en dehors des heures de travail. Les chômeurs, eux, pourront se passer de l'accord de Pôle emploi afin de gagner un temps précieux.

Pour Gilbert Cette, professeur d'économie à l'université d'Aix-Marseille, ce CPF va clairement dans le bon sens, mais n'assure pas pour autant un véritable "droit à l'employabilité". "Il aurait fallu prendre en compte la distance de la personne par rapport à l'emploi ou ses besoins de nouvelles compétences", explique-t-il. En clair, mieux doter les chômeurs et les moins qualifiés pour qu'ils puissent retrouver un emploi facilement, par exemple, en cas de restructuration industrielle. Cet expert regrette également la relative timidité du CPF : "150 heures, c'est l'équivalent d'un mois de formation".

Des entretiens pour tous les salariés

Autre évolution concrète pour le salarié, l'instauration d'un "entretien professionnel" obligatoire avec l'employeur. Tenu au minimum tous les deux ans, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, il doit donner lieu à une "formalisation écrite". Tous les 6 ans, un bilan sur le parcours professionnel est effectué pour une garantie d'accès à la "formation" : s'il s'avère qu'un salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés n'a pas eu suffisamment de formation (à partir de critères bien précis), son CPF sera abondé de 100 heures supplémentaires. Les salariés auront enfin droit à une consultation gratuite avec un conseiller en évolution professionnelle dès leur entrée sur le marché du travail afin de mieux identifier leurs aptitudes et les aider dans leur orientation.

Réduction du coût pour les entreprises

Si rien ne change pour les entreprises de moins de 10 salariés, pour les autres, le Medef a obtenu une victoire importante avec la réduction de la contribution de 1,6 % de la masse salariale à 1 %. Ce nouveau "1 % formation" servira à abonder tous les dispositifs de mutualisation de la formation professionnelle, notamment celle des chômeurs, le compte personnel de formation ou le congé individuel de formation. Le système sera aussi simplifié. "Aujourd'hui, les entreprises payent trois cotisations différentes à trois interlocuteurs différents, demain, elles n'en paieront plus qu'une à un seul interlocuteur", se félicite-t-on au Medef.

L'obligation pour une entreprise de dépenser 0,9 % pour le plan de formation (faute de quoi la somme due était mutualisée) disparaît. L'enrichissement des compétences de ses salariés se fera sur une base volontaire, dans une logique d'investissement sur les compétences, comme pour n'importe quel autre type d'investissement.

Cela ne risque-t-il pas de faire baisser les fonds consacrés aux formations des salariés ? "Il faut sortir d'une logique franco-française. Cette obligation de dépenser n'existait dans aucun autre pays, ce qui ne veut pas dire que les entreprises n'investissent pas sur la formation professionnelle. Une entreprise qui n'investit pas est une entreprise morte", répond l'organisation patronale.

Des chantiers inaboutis ?

Ce changement va dans le sens des recommandations de certains experts pour qui cette "obligation de dépenser" alimentait de manière artificielle un marché de la formation "éclaté et pléthorique", source d'inefficacité. Mais elle fait bondir la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), qui craint de voir se tarir la mutualisation des financements au détriment des PME qui n'ont pas forcément les moyens de former leurs salariés. Elle devrait annoncer mardi - sauf surprise - qu'elle n'apposera pas sa signature (tout comme la CGT). Une première. Mais si le nouvel accord sur la formation professionnelle ne passe pas auprès de l'organisation patronale, c'est sans doute aussi parce qu'il touche tout particulièrement à son financement.

Pour Gilbert Cette, le compromis trouvé ne s'attaque d'ailleurs pas suffisamment à ce lien délétère entre financement des organisations syndicales et patronales et fonds de la formation professionnelle. Certes, le ministre du Travail Michel Sapin a annoncé que le financement des partenaires sociaux ne devrait plus s'appuyer sur la contribution des entreprises au financement de la formation des adultes. Mais il existe d'autres canaux par lesquels ils pourront continuer à récupérer de l'argent. Par exemple, via les imposants frais de gestion facturés par les organismes collecteurs agréés (OPCA), au titre de la gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle. Par ailleurs, certains organismes de formations sont choisis davantage "en fonction de leur proximité avec les partenaires sociaux que de la qualité de leur formation", rappelle l'économiste.

Les signataires espèrent bien que la réforme débouchera sur un allègement des coûts de gestion afin de s'assurer que, selon les termes de Pierre Gattaz, lorsqu'une entreprise "dépense 100, il reste bien 100, et non pas 50 à l'arrivée pour la formation" elle-même. Mais le gigantesque chantier de la certification des formations n'a été qu'effleuré.

Lire à ce sujet : [Formation professionnelle : un magot gaspillé](#)

Enfin, comme l'a souligné le président du Medef lui-même, lors de sa conférence de presse mensuelle mardi matin, les partenaires sociaux n'ont négocié que sur le financement de la formation des adultes dont les partenaires sociaux sont responsables, c'est-à-dire celui assuré par les entreprises. Et cela ne représentait jusqu'à présent que quelque 13 milliards sur les 32 milliards qui lui sont consacrés chaque année. Le reste est assumé par les collectivités territoriales à destination de l'apprentissage et des demandeurs d'emploi ; par l'État pour l'insertion des jeunes et la formation des fonctionnaires ; mais aussi par les particuliers eux-mêmes. Pierre Gattaz a donc demandé à l'État de prendre à son tour ses responsabilités en menant la réforme "qui lui incombe".