

30/10/2008

## **DOCUMENT DE TRAVAIL**

### **ENJEUX ET PRIORITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **INTRODUCTION**

Dans le préambule de l'accord national interprofessionnel de 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, il est souligné que :

- dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'anticiper et de s'adapter à leur environnement
- le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés
- les aspirations des salariés à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue
- le besoin d'apporter des réponses adaptées aux évolutions économiques nécessitent de renouveler les objectifs de la formation professionnelle et de préciser les domaines de responsabilité de chacun des acteurs au vu des enjeux individuels et collectifs, tant en ce qui concerne les personnes que les entreprises.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la France, et plus largement de l'Europe, pose durablement, la question du renouvellement des générations.

La mise en œuvre des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et sa récente évaluation permettent de constater une augmentation significative du nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation. Le taux d'accès des salariés à la formation a ainsi sensiblement augmenté depuis 2003, passant dans les entreprises de 10 salariés et plus de 35,2% en 2003 à 40,8% en 2006 (alors qu'il était de 17% en 1974).

En outre, l'évaluation réalisée par des experts indépendants, tant de l'ANI du 5 décembre 2003 que des accords de branche qui ont été conclus consécutivement, montrent que cette augmentation quantitative s'est traduite par la mise en œuvre de formations prenant davantage en compte les besoins des salariés et des entreprises (amélioration de l'égalité d'accès à la formation, diffusion des principes de professionnalisation, développement de l'initiative du salarié, ...), tout en mettant en avant différents points à améliorer.

A titre d'exemple, s'agissant de l'insertion ou de la réinsertion en alternance, la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, créé par l'ANI de 2003, a déjà bénéficié à plus de 500 000 personnes (à fin août 2008) depuis l'origine, dont 421 000 jeunes de moins de 26 ans.

Enfin, l'investissement financier des entreprises, y compris des plus petites, est le plus souvent largement supérieur au minimum légal et il est resté stable au cours des dernières années.

## **II ENJEUX ET PRIORITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **DEUX ENJEUX PRINCIPAUX**

#### **1/ Allier compétitivité des entreprises et promotion sociale des personnes**

La formation tout au long de la vie professionnelle doit, grâce à la coordination de l'ensemble des acteurs, à la fois :

- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises, notamment des PME-TPE, en misant sur « l'entreprise formatrice »,
- constituer un élément déterminant de la dynamisation et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, en contribuant à améliorer leur niveau de qualification et de compétences.

Ces deux objectifs sont indissociables et doivent être promus en prenant en considération que la formation est un intérêt partagé.

La formation est destinée à favoriser l'emploi, la mobilité interne et externe et contribue à la bonne gestion des périodes de transition. Elle ne se substitue pas aux politiques de l'emploi.

#### **2/ Favoriser l'accès à une formation de qualité et professionnalisante**

L'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et pour l'Europe dans son ensemble qui en a fait une priorité afin de réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation (notamment grâce au Cadre Européen des Certifications et aux Crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels / ECVET).

Les partenaires sociaux, au vu notamment de l'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003, souhaitent favoriser l'effectivité de l'accès à la formation des salariés, des demandeurs d'emploi, et améliorer la qualité et l'efficacité des actions, eu égard aux besoins individuels, et collectifs des personnes et des entreprises, dans une perspective de professionnalisation.

La formation professionnelle doit notamment permettre de concourir à l'objectif pour chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser la compétitivité des entreprises et leurs capacités de développement, notamment dans les PME et les TPE, il est nécessaire, grâce en particulier au plan de formation, à la fois de poursuivre l'effort de formation en faveur des salariés déjà formés et qualifiés, de maintenir et de développer leurs compétences, tout en portant une attention particulière aux publics prioritaires précisés dans différents accords portant en totalité ou en partie sur la formation. Il s'agit, à titre d'exemples, des premiers niveaux de qualification, des jeunes, des seniors et des femmes.

## **5 PRIORITES**

### **1/ Veiller à la qualification des jeunes sortant du système éducatif**

Les partenaires sociaux rappellent que le rôle de l'Ecole est de former des citoyens aptes à s'insérer dans la vie professionnelle avec une qualification acquise en formation initiale.

La formation professionnelle ne peut, à elle seule, combler certaines insuffisances de la formation initiale sous statut scolaire. C'est en effet à ce stade que s'acquiert le socle de base qui conditionne la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de leur vie

Si les entreprises contribuent à la qualification des jeunes et à leur insertion, notamment à travers le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, la question de l'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme ni qualification appelle à mener des actions en cours de scolarité, afin de réduire la proportion des élèves en situation d'échec. En particulier, l'information des élèves, des étudiants et de leurs parents doit être renforcée et l'orientation améliorée par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et les formations qui y mènent. La responsabilité de la conduite de ces actions et leur financement relèvent de la responsabilité de l'Etat.

### **2/ Améliorer la lisibilité des dispositifs et simplifier les modalités de mise en œuvre**

L'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre concourent à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises et constitue en soi un objectif à atteindre, notamment grâce à une communication renforcée, tant auprès des employeurs que des salariés.

Afin de concourir à cette priorité, les différents dispositifs, qui sont des moyens, doivent contribuer à l'amélioration des réponses apportées aux besoins des entreprises et à la construction de parcours professionnels impliquant :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications, tant au niveau national que territorial, ainsi qu'une meilleure connaissance des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME
- une meilleure identification des besoins des salariés
- des réponses adaptées et donc individualisées tenant compte notamment de la variété des modes d'acquisition des compétences et utilisant plus largement les technologies éducatives
- une réactivité renforcée de l'offre de formation
- une meilleure définition des objectifs de professionnalisation, l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que la prise en compte de la diversité des certifications professionnelles.

### **3/ Renforcer le dialogue social sur la formation professionnelle**

Le dialogue social aux niveaux interprofessionnel et des branches professionnelles (au niveau national, régional ou territorial) ainsi que des entreprises doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Au niveau des branches professionnelles, il doit favoriser la définition des objectifs et des priorités qui leur sont propres au regard de l'évolution de leurs métiers et de leurs qualifications.

Au niveau interprofessionnel territorial, il doit favoriser la recherche de modalités de mise en œuvre des politiques adaptées aux spécificités territoriales et en aucun cas l'élaboration de nouvelles normes.

### **4/ Rénover la gouvernance de la formation professionnelle**

Une gouvernance paritaire doit être de nature à améliorer l'efficacité des dispositifs et l'optimisation des financements dont les partenaires sociaux ont la responsabilité.

Dans l'objectif de clarifier les compétences des différents acteurs, les partenaires sociaux réaffirment qu'ils entendent assumer pleinement leurs responsabilités s'agissant de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi eu égard à leur insertion dans l'entreprise, en fonction des dispositions conventionnelles dont ils ont la responsabilité. La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle et l'objectif de sécurisation des parcours professionnels impliquent une meilleure articulation entre les politiques en faveur de l'emploi et celles en faveur du développement de la formation professionnelle ainsi qu'une meilleure coordination des moyens mis en œuvre par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux.

Cette meilleure coordination implique notamment :

- dans une perspective de meilleure complémentarité, une clarification des compétences des différents acteurs, qui passe par la redéfinition du rôle et du nombre des différentes instances de concertation
- une clarification des modalités de gouvernance
- la définition de modalités contractuelles renouvelées entre ces acteurs en respectant les compétences de chacun.

Cette coordination doit permettre une optimisation des moyens dans les situations qui nécessitent une intervention commune. Les stratégies et politiques des différents acteurs doivent pouvoir prendre en compte la diversité des objectifs, des situations et des publics. Les besoins et les aspirations des salariés étant eux-mêmes divers, les réponses à leur apporter ne sont pas les mêmes que celles concernant des demandeurs d'emploi.

## **5/ Evaluer les politiques de formation professionnelle**

L'évaluation systématique des politiques conduites tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles constitue une des conditions essentielles d'une gouvernance paritaire efficace.

Au-delà des politiques mises en oeuvre par les partenaires sociaux, l'évaluation doit porter sur l'ensemble des politiques de formation professionnelle, que celles-ci concernent l'Etat, les Conseils régionaux ou les autres collectivités territoriales. Cette évaluation, qui doit être partagée, doit en outre permettre une meilleure coordination avec les instances qui assument des responsabilités en matière de politique de formation et d'emploi et, au-delà, avec les politiques de l'Etat et les Conseils régionaux dont les objectifs sont complémentaires et distincts.

## **CONCLUSION**

L'accord national interprofessionnel déterminera les moyens destinés à répondre aux enjeux et à mettre en oeuvre les priorités affirmées ci-dessus, en abordant les thèmes suivants :

- observation-anticipation / certifications / orientation
- dispositifs de l'ANI du 5 décembre 2003 et dispositions formation de l'ANI du 11 janvier 2008 (notamment articles 14 et 15)
- financements ; missions des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)
- gouvernance – contractualisation –évaluation.