

20/10/2008

DOCUMENT DE TRAVAIL

ENJEUX ET PRIORITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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.

Leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle et 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, à la fois la question du renouvellement des générations et celle de la présence, au sein des entreprises, de générations de plus en plus diverses.

La formation tout au long de la vie professionnelle doit, par une réelle professionnalisation, à la fois :

- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises,
- constituer un élément déterminant de la dynamisation et de la sécurisation des parcours de professionnalisation des salariés, en contribuant à élever 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 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 a permis une **augmentation significative** du nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation. Le taux d'accès des salariés des entreprises de dix salariés et plus a ainsi sensiblement augmenté pour passer de 35,2% en 2003 à 42,8% en 2006. 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. L'investissement financier des entreprises est ainsi le plus souvent largement supérieur au minimum légal et est resté stable au cours des trois dernières années.

L'**accès à la formation** est un enjeu majeur pour la société française et l'Europe dans son ensemble qui en a fait une priorité dans le cadre des objectifs de Lisbonne et de Copenhague.

Les partenaires sociaux, au vu notamment de l'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003, souhaitent s'attacher à favoriser l'**effectivité** de l'accès à la formation et à améliorer la **qualité et l'efficacité** des actions de formation, eu égard aux besoins individuels et collectifs des personnes et des entreprises.

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

Pour la compétitivité des entreprises, il est nécessaire de poursuivre l'effort de formation en faveur des salariés les mieux formés, de maintenir et de développer leurs compétences, tout en portant une attention particulière aux premiers niveaux de qualification, aux jeunes, aux seniors et aux femmes. La formation des salariés des TPE-PME dans le cadre, notamment, du plan de formation, constitue un objectif prioritaire.

Améliorer la lisibilité des dispositifs et la **simplicité des modalités de mise en œuvre** concourt à favoriser l'appétence des salariés et des entreprises et constitue en soi un objectif à atteindre.

Les dispositifs doivent contribuer à l'amélioration des réponses apportées aux besoins des entreprises et à la construction de parcours de professionnalisation impliquant :

- une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications, et une meilleure connaissance des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME, et des métiers en tension
- une meilleure connaissance des besoins des salariés, notamment par la mise en œuvre du bilan d'étape professionnel tel que défini dans la négociation sur la GPEC
- des réponses adaptées et donc individualisées tenant compte notamment de la variété des modes d'acquisitions des compétences, en utilisant plus largement les technologies éducatives
- 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.

Le renforcement du **dialogue social** sur la formation professionnelle, aux niveaux interprofessionnel et des branches professionnelles (au niveau national et régional) 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.

Le dialogue social au niveau des branches professionnelles doit favoriser la définition des objectifs et des priorités propres à chaque branche au regard de l'évolution des métiers et des qualifications.

Il est précisé que le dialogue social au niveau territorial 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.

Une **gouvernance** plus efficace du système paritaire doit être de nature à **améliorer l'efficacité des dispositifs et l'optimisation des financements** dont les partenaires sociaux ont la responsabilité. **L'évaluation systématique** des politiques conduites tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles constitue enfin une des conditions essentielles d'une gouvernance efficace. Celle-ci 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.

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 de professionnalisation 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 **une clarification des compétences** des différents acteurs, une clarification des modalités de gouvernance et la réduction du nombre d'instances de concertation, la définition de modalités contractuelles renouvelées entre ces acteurs en respectant les compétences de chacun. Une formalisation claire des stratégies et politiques et **une évaluation systématique** constituent également des conditions indispensables à la mise en œuvre de la bonne gouvernance de la formation professionnelle.

Il est souligné que 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 aspirations des salariés, eux-mêmes divers, et donc les réponses à apporter, ne sont pas les mêmes que ceux des demandeurs d'emploi.

Il est illusoire de penser que la formation professionnelle peut à elle seule combler certaines insuffisances de la formation 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 professionnelle. 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 active améliorée. La responsabilité de la conduite de ces actions et leur financement relèvent de la responsabilité de l'Etat.

Les questions des primo-entrants sur le marché du travail rencontrant des difficultés particulières d'insertion dans la vie professionnelle et des actions de professionnalisation en faveur des demandeurs d'emploi pourront faire l'objet de partenariats opérationnels et financiers définis et formalisés par des conventions entre les partenaires sociaux, l'Etat et les Régions eu égard à leurs compétences respectives en la matière et en fonction des besoins des entreprises.

Conformément à l'article 15 de l'accord sur la modernisation du marché du travail, des modalités de conventionnement avec l'ensemble des autres partenaires concernés seront proposées dans le cadre des dispositions qui seront prises pour assurer l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les partenaires sociaux préciseront notamment :

- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens qui leur sont affectés
- les moyens propres à garantir l'optimisation des dispositifs nationaux et régionaux dont ils ont la responsabilité en matière de financement de la formation professionnelle, incluant la formation professionnelle des demandeurs d'emploi
- les actions nécessaires au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de 10 salariés
- les missions des OPCA et les conditions de mutualisation, en leur sein des contributions qui leur sont versées par les entreprises, ainsi que les règles permettant de renforcer la transparence et la publicité des priorités et modalités de prises en charge
- les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles
- les objectifs et les modalités de l'évaluation de ces dispositions.