



Réforme de la formation professionnelle

Le point de vue de l'AFDET

Mai 2018

Au moment où se dessine le projet de réforme de la formation professionnelle à travers les annonces du Gouvernement début mars et l'avant-projet de loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", l'AFDET a souhaité faire part de ses réactions, comme elle l'a déjà fait sur l'apprentissage et l'alternance dans la note: "La réforme de l'apprentissage: le point de vue de l'AFDET".

C'est à partir de sa longue expérience et des actions menées au niveau national ou au sein des sections territoriales dans les domaines de la formation professionnelle initiale et de la formation continue des adultes, des réflexions conduites sur le thème « Quelles ambitions pour la formation des adultes au XXIème siècle ? » et d'une étude menée avec le CEREQ sur "Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle" que **l'AFDET souhaite affirmer un certain nombre de principes fondateurs d'une formation professionnelle répondant aux enjeux du 21ème siècle :**

- enjeu économique et social : former aux emplois d'aujourd'hui et de demain, élever le niveau général de qualification et mobiliser tous les acteurs de la formation et du monde économique ;
- enjeu humain : assurer à chacun une première qualification avant d'arriver sur le marché du travail ; cela facilite l'insertion et ultérieurement un accès à la formation continue ; cela concourt à l'employabilité de chacun tout au long de son parcours professionnel ainsi qu'à son épanouissement personnel ;
- enjeu territorial : soutenir la vitalité des territoires et un développement équilibré entre eux.

Pour répondre à ces enjeux l'AFDET considère que, dans le contexte d'une économie mondialisée et de mutations technologiques qui accélèrent l'évolution des métiers et des compétences et accroît le rythme des mobilités :

- **des bases solides de formation initiale sont le gage d'une formation tout au long de la vie réussie.** Comme le rappelle le Code du travail, la formation professionnelle tout au long de la vie comporte d'abord une formation initiale permettant à tous les jeunes d'obtenir une première qualification (sous statut scolaire ou par apprentissage) puis des formations ultérieures, dans une logique de continuité
- **la formation continue doit être préventive et anticipatrice des évolutions, en même temps que porteuse de remédiation.** Les réponses de formation doivent par conséquent prendre la forme non seulement d'une adaptation rapide aux évolutions de l'emploi mais aussi d'acquisition de qualifications par des formations longues permettant des reconversions "lourdes".
- **la formation continue doit accompagner le développement économique, lié aux besoins des entreprises sur les territoires.** De ce point de vue, les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles ont leurs priorités mais les Régions en charge du développement économique et l'État en région ont également leurs impératifs en termes sociaux et d'aménagement du territoire. C'est donc à la croisée des priorités des entreprises, des branches, des Régions et de l'État en région qu'émergent les besoins en compétences et se forment des réponses formatives adaptées.

Les certifications des compétences acquises par les individus sous forme de diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle, restent des repères importants pour les individus comme pour les entreprises, aussi bien en formation initiale (voie scolaire et apprentissage) qu'en formation continue, à condition de leur conserver une valeur de "marqueurs" de la qualification sur le marché du travail.

C'est à la lumière de ces principes que l'AFDET formule un certain nombre d'interrogations sur les orientations qui fondent le projet de réforme du Gouvernement.

Compte personnel de formation et conseil en évolution professionnelle : un duo efficace sous conditions

L'AFDET considère que le CPF, pivot de la réforme, constitue un outil intéressant qui "parle" aux individus et qui leur confère la responsabilité de leur formation grâce à des moyens mis à leur disposition.

Cependant tous les individus n'ont pas la même appétence pour recourir à une formation ni la même capacité à effectuer un choix judicieux. Il ne peut donc y avoir de recours "efficace" au CPF que si son titulaire est conseillé et accompagné, voire incité au sein même de l'entreprise, à se former.

L'AFDET estime que **le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue par conséquent la pierre angulaire de la réforme** à condition qu'il permette un réel accompagnement dans l'élaboration du projet et le choix de la formation. Il doit prioritairement bénéficier aux individus les moins autonomes, disposer de fonds suffisants grâce à un financement dédié et être réalisé par des opérateurs de proximité compétents disposant de personnels formés et expérimentés. A cet effet, la capacité d'expertise des OPACIF/FONGECIF devrait être mobilisée. Les opérateurs des CEP doivent notamment être qualifiés pour éclairer de façon pertinente les individus sur l'économie du futur et ses besoins pressentis en compétences.

Toutefois la monétarisation du CPF, si elle est plus évocatrice pour les titulaires de comptes, comporte le risque d'une dérive vers une attitude consumériste de leur part et, le cas échéant le choix précipité d'une formation hors de toute démarche de conseil.

A cet égard, il est fortement recommandé que soit développée une information précise à propos du nouveau CPF auprès des individus par les différents acteurs afin d'éviter de mauvaises interprétations ou de fortes désillusions quant à son usage.

Le risque de réponses formatives qui privilégient le court terme et l'adaptation immédiate à l'emploi.

- **Pour les salariés**, l'épargne par l'individu sur son CPF ne permettra que des formations courtes (surtout s'il s'agit de formations coûteuses) sauf abondement par lui-même ou éventuellement par l'entreprise, la branche ou d'autres acteurs. Le co-investissement en formation doit pouvoir continuer à se pratiquer. Sans réelles possibilités d'abondement public ou privé le CPF sera peu utilisé, ou réservé à d'immédiates convenances. Or il est nécessaire que, dans un monde qui change vite et qui génère de plus en plus de mobilités et de reconversions, la formation continue puisse aussi permettre des formations longues. C'est l'objet de la création du « CPF Transition » pour lequel on peut craindre qu'il offre des possibilités moindres que celles qu'offrait le CIF qu'il est censé remplacer. C'est dans les conditions de mise en oeuvre du « CPF Transition » que l'on pourra apprécier l'intérêt du dispositif.

- **Concernant les jeunes**, un certain nombre d'indices sont **précurseurs d'un rapprochement du contrat d'apprentissage avec le contrat de professionnalisation**: c'est le cas du paiement par l'entreprise d'une contribution unique par fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution formation. C'est aussi l'alignement de la durée de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage sur celle, plus courte, du contrat de professionnalisation (6 mois minimum). Or l'AFDET considère que les publics et les finalités de ces deux contrats diffèrent. La formation professionnelle par apprentissage relève de la formation initiale car, au-delà de l'acquisition d'un professionnalisme immédiat, elle pose les bases d'une formation générale et technologique nécessaires, notamment pour les plus jeunes, à leur adaptation à un contexte social et professionnel évolutif. Le contrat de professionnalisation se situe dans une logique de formation continue avec une visée de plus court terme directement adaptative à l'emploi. Dans son texte portant sur " La réforme de l'apprentissage: le point de vue de l'AFDET", celle-ci a affirmé que les deux formes de contrat ont leur pertinence et doivent coexister dans une logique de complémentarité. De façon plus générale, dans un contexte d'évolution des métiers, de mutations technologiques et de mobilités accrues, des bases solides de formation initiale sont de plus en plus nécessaires. **Pour l'AFDET la formation professionnelle initiale est le gage d'une formation tout au long de la vie réussie.**

Le Code du travail lui-même rappelle que la formation continue s'inscrit dans la logique de la formation professionnelle tout au long de la vie (art L6311-1): « **La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale... Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent...** ».

Et le code de l'Education de son côté évoque l'éducation permanente dans son article L122-5.

Or le projet du Gouvernement n'aborde à aucun moment la problématique de la formation professionnelle initiale dans son ensemble et les prérequis nécessaires pour une continuité des parcours de formation tout au long de la vie. En mettant l'entreprise au cœur de la formation, le gouvernement parie sur une meilleure adaptation immédiate aux besoins en compétences. L'AFDET regrette que, dans le même temps, l'accent ne soit pas suffisamment mis sur les formations de base qui fondent la capacité d'adaptation aux évolutions futures et à l'émergence de compétences transversales.

La gouvernance : une recentralisation au détriment de réponses adaptées aux besoins de compétences sur les territoires

La régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage sera confiée à un **nouvel établissement public quadripartite "France compétences"**. Celui-ci se substituerait à des entités antérieures ayant des compositions et des missions très différentes les unes des autres (COPANEF, FPSPP, CNEFOP, CNCF ...)

Certes, cela représente une simplification institutionnelle apparente, mais l'AFDET s'interroge sur l'efficacité de l'action d'une structure d'une telle envergure, en charge de missions aussi diverses que la régulation financière du système, le suivi et le contrôle de la qualité des formations, l'établissement du répertoire des certifications professionnelles...

L'Agence étant placée sous la tutelle de l'Etat et son action encadrée par une convention triennale avec celui-ci, on peut se demander si une telle « recentralisation » de la gouvernance de la politique de formation sera gage d'une meilleure efficacité du système, alors que les besoins en compétences se font jour sur les territoires, à la croisée des priorités des Branches professionnelles et des Régions et que c'est à ce niveau que les réponses de l'offre de formation sont probablement les mieux adaptées.

Par ailleurs, au cours des décennies précédentes, sous l'effet des transferts progressifs de compétences concernant la formation professionnelle aux Conseils régionaux s'est développée une concertation régionale dans le cadre d'instances comme les COPAREF (paritaires), les CREFOP (quadripartites) et leurs "outils" les CARIF/OREF, ainsi qu'une contractualisation entre Etat/Régions et partenaires sociaux sous forme notamment des Contrats de Plan régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). L'AFDET s'interroge sur les effets au niveau des territoires, de cette nouvelle gouvernance par « France compétences ».

Par ailleurs aux actuels OPCA se substitueraient des **opérateurs de compétences** regroupés par "filiales professionnelles". La création de ces nouveaux acteurs à gestion paritaire et agréés par l'Etat s'inscrit dans la dissociation entre la fonction de collecte et celle d'appui technique aux branches professionnelles. Ces acteurs seraient dotés d'un service de proximité à destination des entreprises et des salariés.

L'AFDET se pose la question des relations entre l'Agence « France Compétences » et ces opérateurs.

Elle attire également l'attention sur la période de transition nécessaire pour le passage du périmètre des organismes collecteurs agréés actuels (OPCA) à celui des opérateurs de compétences. Les regroupements envisagés par voie de négociation risquent de s'inscrire dans la durée. Trop courte, cette période risque de déboucher sur des regroupements "mal ficelés" difficiles à mettre en œuvre. Trop longue, elle peut aboutir à démobiliser les acteurs au risque d'un effondrement de l'effort de formation de la Nation.

Les certifications : un défi majeur pour demain

L'AFDET considère qu'améliorer l'adaptation des certifications, et plus spécialement des diplômes professionnels, aux évolutions des compétences attendues par les entreprises est un objectif à renforcer, sans pour autant négliger leur vocation "éducative".

C'est pourquoi elle porte un regard favorable sur le renforcement du rôle des professionnels dans **les Commissions professionnelles consultatives** (CPC) de manière à permettre une réelle co-construction des diplômes. Mais cela suppose que les branches professionnelles s'impliquent plus dans les CPC en désignant des professionnels compétents, ce qui n'est pas toujours le cas à l'heure actuelle.

Par ailleurs on peut se demander jusqu'où doit aller le rôle des professionnels dans la définition des différents référentiels qui constituent l'architecture des diplômes: s'il semble logique que la définition des référentiels d'activités professionnelles relève de leur responsabilité, par contre on peut s'interroger sur le fait qu'ils seraient les seuls à avoir la responsabilité de l'élaboration des référentiels de compétences ?

Pour l'AFDET, la construction des certifications professionnelles **en blocs de compétences** est une nouveauté permettant d'acquérir progressivement un diplôme ou un titre au cours de sa vie professionnelle.

Dans son rapport établi avec le Cereq sur "Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle" elle a montré toutefois la diversité des ingénieries de construction des blocs selon les certificateurs qui rend difficile leur compatibilité.

Par ailleurs elle a attiré l'attention sur les dérives qui peuvent se faire jour dans l'application de ce système: notamment en formation initiale le risque de privilégier des acquis de portée limitée au détriment d'une véritable qualification porteuse d'adaptabilité à long terme. Poussé à l'extrême ce système peut aller jusqu'à une "atomisation" des certifications en blocs de compétences "autonomes" qui n'auraient pas de véritable valeur sur le marché du travail.

L'AFDET considère qu'éclaircir et réguler le paysage "touffu" des certifications professionnelles est un impératif absolu.

Face à la multiplicité des certifications professionnelles, la réduction de leur nombre et leur mise en cohérence est indispensable. C'est pourquoi l'AFDET approuve la limitation à une durée maximale de 5 ans de l'enregistrement de toute certification. Le rôle dévolu à la « **commission certification** » de **France Compétences** est déterminant pour faire évoluer les certifications dans le sens d'une fluidité accrue des parcours de formation, d'une meilleure cohérence et lisibilité de l'offre de certifications. Encore faudra-t-il que cette commission dispose des moyens réglementaires et des ressources nécessaires pour mener à bien cette mission.
