

ARGUMENTAIRE NÉGO

FORMATION PROFESSIONNELLE: CONSTRUIRE L'ACCÈS POUR TOUS

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 11 JANVIER 2013 SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI A DONNÉ LE JOUR À UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET À UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, VÉRITABLES OUTILS DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS. C'EST L'OCCASION DE REPENSER L'OUTIL FORMATION EN PROFONDEUR.

Les évolutions organisationnelles et technologiques du travail qui estompent de plus en plus les frontières entre temps privé et temps professionnel, l'allongement de la durée de vie, la mobilité professionnelle, l'émergence d'une société de la connaissance, un nouveau mode de développement qui appelle de nouvelles compétences, tous ces facteurs conjugués à un chômage de masse en augmentation, impliquent le besoin de réformer le système de formation, au delà même de la seule formation professionnelle.

Les accords de 2003 et 2008 n'ont pas résolu tous les problèmes rencontrés autour de la formation.

- **Les inégalités d'accès restent évidentes.**

La formation va à ceux qui en connaissent le fonctionnement. La taille de l'entreprise, la catégorie professionnelle ou le genre, sont autant de discriminants pour y accéder.

- **La complexité du système de formation pèse sur ses utilisateurs.** Il faut en simplifier l'accès, faire tomber les barrières, garantir la qualité de la formation, tout en accompagnant les salariés dans leur parcours.

Désormais, avec l'Ani du 11 janvier 2013, le Compte personnel de formation (CPF) et le Conseil en évolution professionnelle (CEP), les compétences que

le salarié acquiert dans sa vie professionnelle ou à l'extérieur de celle-ci sont mieux prises en compte. Mais ces deux dispositifs donnent aussi l'occasion de repenser l'outil de formation en profondeur, et de le redéfinir autour des compétences et de l'emploi. La CFDT porte cette réforme de fond pour rendre effectifs les droits, aujourd'hui théoriques, à la qualification, à la capacité à occuper un emploi et à la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.



2 OUTILS STRUCTURANTS POUR REPENSER LE SYSTÈME

1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

C'est un outil universel et personnalisé. Toute personne en bénéficie dès son entrée sur le marché du travail. La formation initiale, en vue de l'acquisition d'un premier niveau de qualification (diplôme ou expérience), en est la clé d'entrée. Chaque salarié conserve son Compte personnel de formation tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours ou son statut (salarié, demandeur d'emploi...), puisque le CPF est intégralement transférable

en cas de changement ou de perte d'emploi.

2 LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Tout salarié bénéficie désormais d'un Conseil en évolution professionnelle pour améliorer et faire évoluer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, lui permettra :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur le territoire);
- de mieux connaître ses compétences pour pouvoir les valoriser et identifier celles à acquérir;
- d'être informé des différents dispositifs disponibles pour concrétiser un projet d'évolution professionnelle;
- de repérer les offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Le CEP sert d'élément de repère, car il détermine les droits des salariés et fédère l'ensemble des données de leur parcours professionnel. Il apprécie en premier lieu les compétences par **un entretien professionnel** avec l'intéressé, mais également selon les emplois et les compétences attendues sur le territoire. Le CEP doit apporter une visibilité sur les compétences acquises par le salarié en lien avec les politiques de branche et de territoire. Il doit également être l'axe central de l'information et de l'accompagnement du salarié.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, OBJECTIFS ET ENJEUX POUR LE SALARIÉ

L'entretien doit permettre notamment de repérer les atouts du salariés, lister ses connaissances, ses compétences, ses expériences acquises en entreprise ou dans toute autre situation, et les traduire en capacité à effectuer telle ou telle tâche. L'entretien est un lieu de développement du parcours du salarié. C'est un moment privilégié pour apporter une réponse, parmi d'autres, aux besoins du salarié.

LES OUTILS NÉCESSAIRES À L'IDENTIFICATION ET LA DÉFINITION DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES OU TRANSVERSALES

- Les référentiels, tels que le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et les Certificats de qualification professionnelle (CQP) ou les diplômes professionnels par rapport au métier visé.
- La nouvelle nomenclature des niveaux de qualification.
- Les observatoires de branche et en région.
- Les outils à disposition des personnes (VAE, passeport orientation formation, la formation elle-même, le bilan de compétence...).
- L'accompagnement personnalisé.



CE QUE VEUT LA CFDT

UNE RÉFORME EN PROFONDEUR POUR SIMPLIFIER L'ACCÈS À LA FORMATION

La CFDT aborde cette négociation avec la volonté de ne pas se contenter de quelques ajustements, mais de réformer en profondeur et de jeter les bases d'une véritable garantie sociale d'employabilité. Elle veut **construire l'accès à la formation pour tous** (orientation, conseil en évolution professionnelle, accès à la formation...) pour en réduire les inégalités.

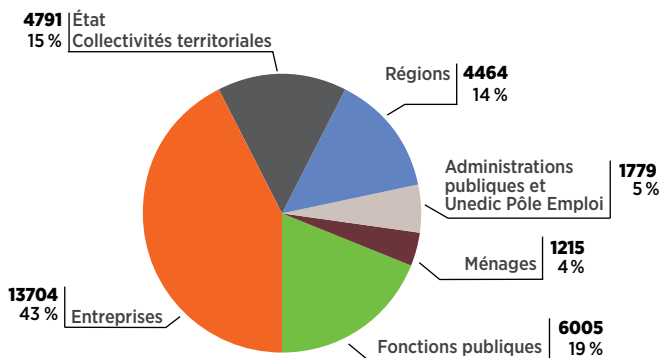
À l'heure actuelle, un salarié ou un demandeur d'emploi qui veut se former se heurte à la complexité des systèmes de décision et de financement. Ce parcours doit être simplifié en s'appuyant sur la coordination des dispositifs existants et en rendant les financements plus

accessibles. C'est dans ce cadre d'information et d'accompagnement que doivent se mettre en œuvre le Compte personnel de formation et le Conseil en évolution professionnelle.

Cette réforme doit engager l'ensemble des acteurs pour regrouper les dispositifs existants et rendre opérationnels le droit et l'accès à la formation et à la qualification pour chacun. Elle doit aussi être un outil au service des publics les plus fragilisés.

Une réforme de fond ne saurait donc dépendre de la seule négociation de partenaires sociaux, ni de leur seule responsabilité. L'État avec l'école, dans sa fonction d'éducation et de préparation à la vie professionnelle, les Régions, responsables de l'apprentissage et de Formation continue, Pôle Emploi, en charge des demandeurs d'emploi, sont les autres acteurs

FORMATION, QUI FINANCE ? (en millions d'euros)



TOTAL : 31 958 millions d'euros en 2011

indispensables d'un projet global.

DES FORMATIONS PORTEUSES D'EMPLOIS ORIENTÉES VERS LES MÉTIERS DE DEMAIN

Il s'agit également de faire en sorte que les politiques de formation professionnelle soient mieux articulées avec les besoins des salariés et des entreprises. Elles doivent être en capacité d'accompagner les transitions professionnelles, les risques de déqualification et d'usure professionnelle.

Il ne faut pas se contenter d'une adaptation au poste de travail, qui reste de la responsabilité de l'employeur. Il faut réorienter la formation professionnelle vers les métiers de demain, ceux liés à la transition écologique par exemple, ou les métiers qui restent non pourvus et pas seulement dans l'hôtellerie et les restaurants, mais aussi dans la métallurgie, le froid, l'aéronautique, etc.

La CFDT veut une prise en compte des salariés les plus fragiles (dans ou hors de l'emploi) en renforçant la mutualisation des fonds pour répondre aux besoins de financement des secteurs qui en ont le plus besoin, en particulier les secteurs d'avenir. Pour réussir une vraie réforme, il faut changer la gouvernance du système, aller vers une plus grande mutualisation des moyens... En un mot, il faut changer les choses en profondeur!

UN CPF QUI STRUCTURE LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS

Il faut appliquer en amont le droit du salarié à évaluer et mesurer ses compétences et qualifications, les croiser avec l'environnement de l'entreprise et ses besoins, afin de garantir compétitivité à l'une et évolution professionnelle à l'autre. Les droits du salarié sont donc exprimés en compétences, non seulement à un instant t, mais également en fonction de son parcours. Le CPF est un support pour y parvenir. C'est également une base pour aller vers une reconnaissance des compétences par l'entreprise.

Le CPF doit être lié à l'objectif d'accroissement des compétences et de reconnaissance pour les salariés. Ce compte doit pouvoir être mis en œuvre quelle que soit la situation sociale du bénéficiaire, particulièrement pour ceux qui en ont le plus besoin. On mobilise son CPF lorsque l'on accède à une formation. En aucun cas, il ne peut être débité sans l'accord de son titulaire.

C'est une innovation majeure pour sécuriser les parcours professionnels et il faut garantir son universalité à travers l'ensemble des négociations et concertations. La CFDT estime qu'un parcours professionnel, ainsi qu'un parcours de formation,

démontre avec les premiers diplômes ou qualifications de formation initiale. L'entrée dans cette nouvelle démarche se fera de façon progressive.

Le CPF est alimenté par :

- les moyens en heures de l'ex-Dif;
- un droit à une formation initiale différée pour l'acquisition d'une première qualification: la CFDT propose que ce droit soit inversement proportionnel au niveau de formation initiale;
- un abondement de prescripteurs, en fonction des projets de formation et des priorités définies politiquement avec les partenaires sociaux au niveau d'une branche, d'une région, d'une filière, de l'État.

TPE

Les Très petites entreprises, de moins de 11 salariés (TPE) font l'objet d'une priorité revendicative en faveur d'un meilleur accès à la formation associée à une mise en commun de moyens. La CFDT ne se contente pas de dénoncer la situation, mais en fait un axe de négociation essentiel.

Le CEP doit permettre à tous les salariés, notamment ceux des TPE et PME, d'être conseillés en dehors de l'entreprise. Ce doit être un service d'accompagnement de proximité, clair et lisible, proposé aux salariés qui visent l'évolution et la sécurisation

professionnelle. Ce conseil doit leur permettre:

- d'être informés sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître leurs compétences, de les valoriser et d'identifier celles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises.

CALENDRIER



Dans la suite de la feuille de route issue de la Conférence sociale, le gouvernement

propose que cette négociation sur la formation professionnelle aboutisse dans un délai compatible avec la présentation d'un projet de loi (prévu en début d'année 2014). Le ministre s'est avancé sur une mise en place à la rentrée de septembre 2014.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFD.T.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

MODES D'EMPLOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **GPEC: VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **INTERVENIR SUR LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**
- **ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**
- **LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **TEMPS PARTIEL: NÉGOCIATION IMPOSÉE POUR LES BRANCHES LES PLUS CONCERNÉES**



LE VRAI - FAUX

- **ACCORD SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI**



L'ARGUMENTAIRE

- **L'ACCORD DU 11 JANVIER 2013 SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI**



Retrouvez
l'ensemble de
nos argumentaires
sur notre site
www.cfdt.fr /
Boîte à outils