

ARGUMENTAIRE

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE : LE DÉFI DES COMPÉTENCES POUR TOUS

POUR LA CFDT, LA RÉFORME QUI S'ENGAGE
DOIT PERMETTRE À TOUS LES ACTIFS DE BÉNÉFICIER
DES FORMATIONS ET D'UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉS
AUX MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Aujourd'hui, le marché du travail est non seulement marqué par un chômage de masse, persistant et morcelé par les contrats courts, mais il connaît aussi des mutations profondes, accélérées sous l'effet des évolutions technologiques, de la révolution numérique et de la transition écologique. Dans ce contexte, le développement des compétences de tous les actifs, en emploi ou en recherche d'emploi, doit garantir une sécurisation des parcours, un accroissement de la compétitivité économique et un accompagnement des transitions.

Ces transitions sont indissociables des transformations que chacun vit au quotidien dans son travail, tant au plan individuel que collectif.

C'est pourquoi le lien entre le développement des compétences et le travail doit être renforcé, pour un meilleur diagnostic des besoins, par le développement des pédagogies de l'alternance et vers des organisations du travail plus apprenantes.



DES DROITS À FAIRE VIVRE

La réforme de la formation professionnelle de 2014 reposait sur les priorités suivantes : investir sur

les compétences, garantir un accompagnement pour tous, avec une exigence de qualité.

Elle a installé l'entretien professionnel tous les deux ans dans l'entreprise et, pour tous, le Conseil en évolution professionnelle

(CEP) : ce sont deux leviers de la construction du parcours et de l'accès aux droits. Cette réforme a aussi mis en œuvre le Compte personnel de formation (CPF), droit attaché à la personne, aujourd'hui intégré dans le Compte personnel d'activité (CPA).

Pour la CFDT, la réforme de 2018 doit se situer dans le prolongement des objectifs de 2014, mais en renforçant les dispositifs, en simplifiant les démarches et en améliorant l'efficacité du système.

Dans un monde en mouvement, la CFDT veut donner à chaque travailleur la capacité d'anticiper, de rebondir en cas d'accident de parcours et de garder prise sur son avenir professionnel. Nous voulons poursuivre

la transformation de notre modèle social vers un système solidaire, dans lequel chacun bénéficie de droits adaptés à ses besoins et de l'accompagnement nécessaire à la construction de son parcours.



LES OBJECTIFS DE LA CFDT

Cela passe par trois revendications essentielles pour le développement des compétences de tous :

- **le renforcement du CPF** intégrant un droit à la reconversion ;
- **un accompagnement plus proche des besoins** des personnes ;
- **un dialogue social** qui réaffirme la responsabilité de l'employeur.



LE RENFORCEMENT DU CPF PAR UN NOUVEAU DROIT À LA RECONVERSION

Voulue par la CFDT, la création d'un droit attaché à la personne est une avancée reconnue par tous. Nous voulons renforcer le CPF pour l'inscrire dans la durée, pour tous, de manière plus équitable, mais aussi comme levier de reconversion professionnelle.

UN NIVEAU « SOCLE » POUR TOUS

La CFDT revendique de dé plafonner le CPF (150 heures aujourd'hui) et d'augmenter son alimentation au-delà des 24 heures par an (réduites à 12 heures après 120 heures).

UN NIVEAU DE DROITS DIFFÉRENCIÉS POUR PLUS D'ÉQUITÉ

Des abondements complémentaires existent aujourd'hui, mais ils ne sont pas connus (travailleurs peu qualifiés, seniors licenciés, CDD, temps partiels...). La CFDT revendique de les renforcer en les rendant plus lisibles. La CFDT revendique également des moyens supplémentaires pour les salariés des TPE et PME.

UN NIVEAU DE DROIT À LA RECONVERSION

Face à la suppression annoncée du Congé individuel de formation (CIF), considéré comme trop coûteux et pas assez

efficace par le gouvernement, **nous revendiquons le principe d'un nouveau droit à la reconversion professionnelle.** Il doit permettre de répondre à des situations individuelles correspondant à des projets de reconversion avérés, nécessitant un droit à congé et la prise en charge de la rémunération pendant le temps de formation. Face à l'accélération des mutations du travail, l'enjeu est de construire des parcours personnalisés et plus courts, par une mobilisation plus systématique de la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

La CFDT revendique la mise en place d'une prestation d'accompagnement au projet, articulée au Conseil en évolution professionnelle (CEP), pour construire des parcours de reconversion « sur-mesure ».



UN ACCOMPAGNEMENT PLUS PROCHE DES BESOINS DES PERSONNES

Un droit n'est rien s'il n'est pas connu et mobilisable. C'est pourquoi nous revendiquons **un accompagnement accessible à tous, et pas seulement aux mieux informés et aux plus agiles.** On l'oublie souvent, mais les freins à l'emploi ne sont pas uniquement

professionnels, ils peuvent aussi être la conséquence de problèmes de santé, de contraintes familiales... Ce sont tous ces aspects de la vie d'une personne qui doivent être pris en compte pour la réussite d'un projet professionnel.

C'est dans ce sens que **la CFDT propose de redéfinir le Conseil en évolution professionnelle (CEP)** dans deux dimensions.

RENDRE LE CEP PLUS ACCESSIBLE

en l'organisant davantage en proximité, plus visible en multipliant les campagnes de communication, et plus global en impliquant l'ensemble des acteurs de l'accompagnement (partenaires sociaux, assistants sociaux, associations...). Ce réseau de premier niveau a la capacité d'organiser un accueil personnalisé et une orientation vers la deuxième étape.

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

L'enjeu du CEP est de renforcer le « pouvoir d'agir » de chacun : s'interroger sur son parcours professionnel, anticiper les changements et connaître les opportunités pour construire son projet. Il peut être prolongé par des prestations complémentaires (bilan de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience). Pour que le CEP soit universel et gratuit, la CFDT revendique de le financer dans le cadre

du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Il sera ouvert à davantage d'opérateurs sur la base d'un appel à projet décliné dans les territoires.



UN DIALOGUE SOCIAL QUI RÉAFFIRME LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Pour la CFDT, la formation n'est pas une fin en soi, mais un moyen dont l'accès est trop inégalitaire. C'est pourquoi nous voulons refonder le dialogue social d'entreprise autour des finalités de la formation (les compétences) et de ses modalités (les apprentissages).

UNE RESPONSABILITÉ RENFORCÉE DE L'EMPLOYEUR SUR LES COMPÉTENCES

Les besoins en compétences procèdent des choix stratégiques de l'entreprise. Cette responsabilité incombe à l'employeur, mais doit être débattue dans le cadre de la consultation du Comité social et économique (CSE, qui remplace le comité d'entreprise), car le premier levier de sécurisation des parcours se trouve dans l'entreprise. Un déficit d'investissement de l'entreprise dans les compétences représente un risque de déqualification pour les salariés. Comme en termes de santé et de *(lire la suite p. IV)*

FAIRE DE L'APPRENTISSAGE UNE VOIE DE RÉUSSITE PARTAGÉE !

À travers un contrat de travail qui alterne des périodes en Centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise, l'apprentissage constitue une voie de la formation professionnelle initiale, au côté de la voie scolaire. Dans la concertation ouverte par le gouvernement, la CFDT s'est engagée pour faire de l'apprentissage le levier d'une double réussite pour les jeunes : insertion durable dans l'emploi et/ou tremplin vers d'autres compétences et certifications.

Au-delà de l'augmentation du nombre d'apprentis, la réussite de l'apprentissage passe par une réforme systémique qui articule trois objectifs qualitatifs :

- un statut rénové de l'apprenti, qui intègre des droits renforcés à l'accompagnement ;
- une exigence de qualité en termes pédagogiques et de certifications ;
- une mobilisation plus forte dans toutes les entreprises.

► DROITS ET ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

La CFDT revendique un statut rénové de l'apprenti qui comprenne :

- une revalorisation de sa rémunération ;
- la mise en place d'un « pack d'aides » au logement, au transport et à l'achat du matériel ;
- un « pack de formation sécurité » en tout début de formation, pour qu'il puisse apprendre de sa mise en situation de travail en toute sécurité.

Mais la réussite de l'apprenti est conditionnée à une chaîne continue de l'accompagnement :

- à l'orientation, favorisant l'engagement du jeune dans son projet éducatif et professionnel ;
- à la connaissance et la mobilisation de ses droits ;
- à la recherche d'un contrat et à la mise en relation avec une entreprise d'accueil ;
- à l'immersion dans l'entreprise et le travail par le maître d'apprentissage ;
- à l'accompagnement et le suivi pédagogique par le CFA ;
- en termes de prévention des ruptures du contrat ;
- à l'insertion professionnelle à l'issue du contrat.

Pour la CFDT, c'est bien le CFA qui doit être garant de la solidarité d'ensemble de cette chaîne.

► PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE ET QUALITÉ DE LA CERTIFICATION

La CFDT réaffirme que l'alternance n'est pas une succession de séquences de formation et de travail, mais bien une pédagogie d'ensemble. Sa qualité réside dans l'articulation entre les deux temps de formation, en CFA et en situation de travail, et dépend de la bonne coopération entre le CFA et le maître d'apprentissage.

La réussite de l'apprentissage nécessite également une rénovation des diplômes professionnels dans un nouveau partenariat entre l'Éducation nationale, garante des savoirs de base, et les partenaires sociaux, éclairant l'offre de formation par les évolutions des métiers et la prospective des besoins en compétences.

► RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Enfin, pour la CFDT, la mobilisation des entreprises est essentielle pour développer l'apprentissage :

- seules les entreprises peuvent proposer des contrats d'apprentissage, et les branches, en lien avec les territoires, doivent organiser des bourses d'offres pour les apprentis ;
- plus qualitativement, c'est dans l'entreprise que devront être organisés les environnements de travail favorisant la formation des jeunes et les conditions d'un partenariat avec les CFA.

C'est en ce sens qu'il est pertinent de mettre les jeunes et les entreprises au cœur du système.

Mais cette responsabilité sociale des entreprises ne se fera pas sans une mobilisation des équipes CFDT. C'est aussi notre rôle de syndicalistes d'accueillir les apprentis, nos futurs collègues... et adhérents !

(suite de la p.11)
sécurité au travail,
c'est un risque professionnel
qui relève, pour la CFDT,
de la responsabilité
de l'employeur.

La CFDT revendique donc
que la direction
de l'entreprise réponde
de cette responsabilité par :

- l'obligation d'un **diagnostic**
conduisant à
une cartographie
des besoins en compétences ;
- la détermination d'un **plan
d'actions** pour développer
les compétences identifiées ;
- la **consultation** du CSE.

OBTENIR DE L'EMPLOYEUR DES ABONDEMENTS AU CPF DES SALARIÉS

Un dialogue social recentré
sur les compétences impose
d'y intégrer la question
de leur reconnaissance
(certification) et de leur
valorisation (classifications).
Nous savons bien que
les employeurs chercheront
à mobiliser le CPF
des salariés pour leur
politique de formation.

Nous voulons créer les
conditions d'une négociation
contre ce risque, afin que
seul un accord d'entreprise
puisse fixer les conditions et
les finalités de mobilisation
du CPF par l'entreprise.
Une condition nécessaire
sera que l'employeur
s'engage à abonder lui-même
le CPF de tous les salariés,
et notamment ceux dont
les besoins en compétences
ont été identifiés.

INTÉGRER LA FORMATION DANS LA NÉGOCIATION SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Plus le contenu du travail est
riche, plus la prise d'initiative
des salariés sur leur travail
est facilitée, et moins
les inégalités d'accès
à la formation sont
importantes. Interroger
le travail est donc
indispensable pour réduire
ces inégalités. Cela permet
aussi de débattre du travail
réel, comme source
d'apprentissage favorisant
le développement
des compétences. Évaluer
la qualité d'une formation,
c'est enfin questionner
le transfert des
compétences en situation
de travail et mesurer
son impact sur la production
de biens ou de services.
Cela permet de clarifier
la finalité de la formation.
Tout le collectif de travail,
au premier rang duquel
le manager, doit être
impliqué.

**L'accès à la formation,
l'innovation pédagogique,
l'évaluation des processus
d'apprentissage sont donc
trois défis qui relèvent
de la qualité de vie au
travail (QVT). La CFDT
revendique en
conséquence d'intégrer
la question des
apprentissages et de
la formation à la
négociation « QVT et
égalité professionnelle ».**

OUTILS

Retrouvez l'ensemble de nos outils en ligne
sur cfdt.fr dans la rubrique « outils »,
régulièrement mise à jour.

ARGUMENTAIRE

● LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

<https://www.cfdt.fr/argu-CPA>



MODE D'EMPLOI

● LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

<https://www.cfdt.fr/utiliser-CPF>



KIT SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<http://spp.cfdt.fr/login>

