

**PROJET DE LOI RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, A L'EMPLOI ET A
LA DEMOCRATIE SOCIALE**

**AUDITION DE MM FRANCIS MER ET ALAIN DUMONT DEVANT LA COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES DU SÉNAT
28 JANVIER 2014**

La réforme de la formation professionnelle est comprise depuis plusieurs années comme un enjeu majeur : parce que le dispositif actuel déresponsabilise l'entreprise qui doit au contraire être incitée à valoriser le développement des compétences comme un investissement, et parce qu'il reproduit des inégalités qu'il devrait corriger.

L'accord intervenu le 14 décembre dernier et que le projet de loi a pour vocation, notamment, de transcrire, franchit une étape importante dans laquelle la Fondation se retrouve pleinement. Aux côtés de la création même du compte personnel de formation, c'est tout un dispositif centré sur les notions de valorisation, anticipation et développement des compétences qui est ainsi mis en avant. À ce titre, il nous semblerait d'ailleurs préférable que le dispositif soit intitulé "compte personnel de développement des compétences" plutôt que "compte personnel de formation".

Que cette ambition se traduise dans les faits et nous franchirons un grand pas dans le redressement de la compétitivité de notre pays, bien plus sans doute que ne le permettront des mouvements, inévitablement limités, de baisse des charges. L'enjeu est majeur.

Dès lors, notre préoccupation commune doit être de tout faire pour que cette orientation soit pleinement appropriée par les dirigeants et les individus, donnant corps à cette coresponsabilité que le texte esquisse et dans laquelle la Fondation se retrouve pleinement. C'est la condition du succès, au delà des fondamentaux et des avancées du texte lui-même.

La création de droits, le renforcement du dialogue social sur le sujet des compétences, la réforme et la simplification des dispositifs de financement et de gestion, sont autant de conditions préalables nécessaires mais ne peuvent, à eux seuls, l'expérience le prouve, changer une culture entrepreneuriale qui depuis 30 ans néglige l'investissement humain au profit des logiques financières et de flexibilité de court terme.

C'est pourquoi nous pensons nécessaire, dans le respect de l'ambition posée par les partenaires sociaux et reprise par le projet de loi, de renforcer celui-ci pour en rendre certaines dispositions plus incitatives, et, d'autre part, à l'occasion de la préparation du pacte de responsabilité, placer la question de l'investissement dans les compétences parmi les contreparties qui seront discutées avec la représentation patronale.

*
* *

1/ RENFORCER LES DISPOSITIONS DU TEXTE EN ADÉQUATION AVEC L'EXPOSÉ DES MOTIFS

- Concernant le compte personnel formation

Proposition n° 1 : prévoir d'en étendre le bénéfice à tous les travailleurs quel que soit leur statut et secteur d'activité.

L'enjeu est bien de constituer un compte personnel de formation qui suivra l'individu tout au long de la vie. Ce dispositif doit pouvoir concerner chaque individu quel que soit son secteur d'activité; qui plus est, il serait peu compréhensible qu'un salarié changeant d'activité pour devenir agent public, ou auto-entrepreneur par exemple, perde le bénéfice de ces dispositions, introduites précisément pour que chacun, dans notre pays, soit responsable de son portefeuille compétence tout au long de sa vie active.

Dans ces conditions, il conviendrait de compléter l'exposé des motifs du texte en annonçant que le bénéfice de cette disposition devra être étendu à l'ensemble des citoyens, avec une clause de rendez vous prévoyant un examen par le Parlement.

Proposition n° 2 : La gestion du dispositif par l'URSSAF.

Le texte prévoit la gestion d'un dispositif dématérialisé par la Caisse des dépôts. En adéquation avec l'extension demandée plus haut à tous les citoyens français à partir de 16 ans, l'URSSAF nous semblerait être la mieux à même de gérer un dispositif large, car elle est déjà équipée pour le faire, et sera en mesure d'informer régulièrement chacun de l'évolution de son compte épargne et de ses capacités à le mobiliser. Elle pourrait ainsi demain compléter son rôle de gestionnaire de la sécurité sociale par celui de gestionnaire de la sécurité et du développement professionnel.

Proposition n°3 : Renforcer la portée du compte personnel de formation en le valorisant en moyens financiers plutôt qu'en nombre d'heures de formation.

Le projet de loi prévoit un volume de 150h de formation. Or le coût de ces heures est distinct selon la nature de la formation, et celles ci sont également variables en terme de durée.

Nous proposons que le droit à formation soit valorisé par un pourcentage de la masse salariale affecté au salarié pour financer la formation qu'il souhaite, et soit ouvert à d'autres contributeurs.

Proposition n°4 : Introduire une incitation fiscale à l'abondement du compte personnel de formation par le salarié

Cette possibilité nous semble très importante, renforçant la responsabilisation par le salarié de sa propre épargne formation.

Il faut l'encourager, et pour cela stimuler cette démarche en l'assortissant d'une possibilité de déductibilité fiscale des dépenses afférentes, ou d'un crédit d'impôt si le salarié n'est pas imposable.

Il existe de multiples dispositions à ce titre, concernant le logement, les dons. Mais il y a surtout un précédent incitant à la réflexion, celui de la constitution d'un capital retraite, ou de rachat de points. Pourquoi ce qui est valable pour la préparation de sa retraite ne le serait il pas pour le renforcement et l'entretien de sa propre compétence , dès lors que la Représentation nationale tient pour acquis qu'il s'agit là d'un facteur essentiel et de compétitivité collective de notre économie et d'employabilité individuelle ?

- Concernant le choix des formations et le développement d'une logique d'investissement de l'entreprise dans le développement des compétences.

Proposition n°5 : Permettre aux entreprises d'inscrire dans le dispositif une formation non homologuée, dès lors qu'elle répond à une nécessité économique et qu'elle fait l'objet d'un accord du comité d'entreprise ou des représentants du personnel .

Ce point est crucial .

L'exposé des motifs mentionne la rapidité des mutations. Quand on sait le temps qu'il faut pour qu'une formation ou un diplôme soit homologué ou une liste revue, on comprend que le gage de sérieux de ces procédures doit aller de pair avec la possibilité, pour des entreprises innovant sur des marchés ou des process, de mettre en place au plus vite les dispositifs de formation et de valorisation et de développement des compétences correspondants . Et dans ce cas de pouvoir y actionner tous les leviers, avec prise en compte dans les dépenses de formation.

2/ RENFORCER LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES DANS LE DISPOSITIF .

Nous proposons deux orientations pouvant prendre place dans le cadre du pacte de responsabilité en cours de discussion.

Proposition n° 6 : activer au bilan le développement des compétences dans l'entreprise.

Cette disposition inciterait les entreprises à traiter la formation et le développement des compétences comme un véritable investissement, et ferait écho à toute la logique tant du projet de loi que du projet de pacte de responsabilité visant à mettre l'homme et la compétence au cœur de notre logique économique.

C'est là aussi une réforme nécessaire pour contribuer, rapidement , à ce changement d'appréhension par le plus grand nombre de chefs d'entreprise.

Proposition n°7 : Engager, dans le prolongement du pacte de responsabilité, des travaux sur la mise en place d'un sas d'insertion professionnelle sous forme de véritable contrat de travail.

Nous proposons, sous une forme à affiner avec les différents partenaires concernés, de donner une perspective aux jeunes en organisant, sous forme d'un véritable contrat de travail, un sas de professionnalisation, à la fois intégration dans la collectivité du travail et première marche d'un processus de développement des compétences tout au long de la vie.

Là nous semble être la contrepartie majeure à négocier avec la représentation patronale : un engagement fort qui donnerait un signe tangible et concret de l'intégration de notre jeunesse dont le maintien dans des formes précaires, de succession de stages, constitue un signal désespérant, là où nous devons être porteur d'avenir, de cohésion et de dynamisme.

Dans cette articulation à repenser entre l'école et le milieu du travail, il doit en effet revenir au système de formation initiale de garantir les apports théoriques nécessaires et à l'entreprise de permettre l'acquisition des compétences professionnelles qu'elle est seule à pouvoir garantir dans une mise en situation de travail réel.

Il s'agirait, dans ce schéma, de conclure tout cycle de formation initiale par une implication et validation dans l'entreprise, se traduisant par un véritable contrat de travail, permis par la fusion des procédures d'alternance et d'apprentissage .

Ce faisant, on introduirait en France le changement majeur qui fait aujourd'hui défaut : le diplôme de fin d'études professionnel n'y serait plus conçu comme clôturant un parcours, mais au contraire deviendrait la première étape d'un processus de développement des compétences tout au long de la vie, cette première étape étant considérée comme un passage de relais entre le système éducatif et le monde du travail.

Eu égard à l'enjeu et à l'urgence, la constitution d'un groupe de travail sur la mise en place de ce sas de professionnalisation nous paraît nécessaire.