



Octobre 2013

## NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2013 : LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TPE/PME (LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS)

### PREAMBULE : LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES, VECTEUR DE LEUR DÉVELOPPEMENT

La CGPME réaffirme l'importance de l'accès à la formation professionnelle, tant pour les entreprises que pour leurs salariés.

Elle considère la formation, non comme une simple dépense pour l'entreprise, mais comme une **fonction créatrice de valeur durable**, améliorant la **compétitivité de l'entreprise et son développement**, par le biais, notamment, de **la diversification** et de **l'innovation**, et, in fine, **créatrice d'emploi**.

Toute réforme ou évolution de notre système de formation doit prendre en compte les besoins en qualifications et en compétence des salariés, avec une attention particulière pour ceux des TPE/PME.

Dans le cadre de la mise en place d'un compte Personnel de Formation, la CGPME insiste sur la nécessité d'orienter les actions de formation continue des demandeurs d'emploi vers les besoins en compétence ou en qualification du tissu économique, avec une considération particulière pour les TPE/PME.

### LA TPE/PME SPECIFIQUEMENT

Les TPE/PME, qu'elles appartiennent au secteur de l'industrie, du commerce ou des services, bénéficient de facteurs clés de réussite spécifiques, qui sont liés à leur taille et méritent de ce fait des solutions qui leur sont propres.

Ces caractéristiques ont fait pendant plusieurs décennies de l'entreprise TPE/PME une créatrice nette d'emploi<sup>(1)</sup> dans l'économie, y compris jusque dans les premières années de la crise économique et financière actuelle.

Si la situation économique actuelle a inversé cette tendance, en particulier pour les PME sous-traitantes dans le sillage de la baisse d'activité des grands groupes, la diminution durable du chômage viendra à coup sûr des créations nettes d'emploi dans les entreprises petites et moyennes.

La CGPME considère que la formation professionnelle des salariés des TPE/PME est un facteur décisif pour retrouver cette dynamique essentielle à l'économie de notre pays, à la condition de répondre spécifiquement à leurs attentes.

<sup>(1)</sup> Plus de 3 millions d'emplois créés nets par les établissements de moins de 200 salariés entre le 1<sup>er</sup> Janvier 1981 et le 31 Décembre 2010.

## LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est l'élément majeur de la formation professionnelle des salariés des TPE/PME.

Sa mise en œuvre doit reposer sur des principes intangibles :

### **La mutualisation des ressources**

Pour les TPE/PME, la mutualisation des moyens financiers au service de la formation est une condition sine qua non du développement, de la diversification et de l'innovation : des ressources financières conséquentes doivent pouvoir être mobilisées pour la mise en œuvre de plans de formations spécifiques ;

Pour les TPE/PME, la mobilisation de ces fonds doit pouvoir prendre la forme de multi-financements, prenant en compte les besoins économiques croisés de la branche et du territoire.

### **L'obligation de contribution pour les TPE/PME (participation au développement de la formation professionnelle continue)**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, où le législateur a considéré que la mise œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences propre à l'entreprise ne pouvait être mise en place, l'obligation de contribution est la meilleure forme d'anticipation des besoins de financement de la formation. Il est déterminant qu'un pourcentage fixe et conséquent de la masse salariale (actuellement 0,9% pour le plan de formation) la délimite clairement, annuellement.

Ce point n'est pas négociable pour la CGPME.

### **Le conseil et l'assistance de proximité en matière de formation**

La TPE/PME, qui est soit dépourvue d'une fonction RH spécifique, ou de responsable – formation dédié, doit pouvoir profiter des services de conseil de son OPCA de branche, ou de l'OPCA interprofessionnel et interbranche présent sur son territoire, détenteur des fonds mutualisés, et, par ailleurs, des fonds destinés à la professionnalisation.

### **Un principe de convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et les besoins de développement des qualifications et des compétences des salariés**

Le développement des compétences et des qualifications des salariés est une priorité pour l'entreprise.

En regard d'un prétendu « manque d'appétence pour la formation » qui serait propre aux salariés des TPE/PME, la CGPME considère que le développement des outils d'anticipation des besoins de l'entreprise, du secteur professionnel et du territoire en termes de compétences et de qualifications des salariés permettra une véritable expression des besoins de formation.

Quelle que soit la difficulté à anticiper les évolutions dans un contexte économique et réglementaire instable, le chef d'entreprise se doit de conforter la vision stratégique de l'entreprise TPE/PME. La CGPME propose que l'entretien professionnel tous les 2 ans soit généralisé par une obligation légale et réglementaire. Il se substituerait à toutes les autres obligations actuelles de même nature. Une telle disposition conduira, au-delà des besoins immédiats de développement des compétences, à faire converger les besoins économiques de l'entreprise et la progression du parcours professionnel des salariés en termes de qualification.

Cette disposition facilitera aussi la mise en œuvre en entreprise du Compte Personnel de Formation dans l'entreprise, dans le cadre d'un principe de **convergence**, débouchant sur des actions de formation ambitieuses avec les abondements possibles de l'employeur et des pouvoirs publics. S'agissant des formations faisant l'objet d'une « convergence » entre le salarié et son employeur, le véhicule juridique de la période de professionnalisation pourra être mobilisé par le truchement de l'OPCA.

## LES DEMANDEURS D'EMPLOI

La CGPME affirme le principe selon lequel « la formation ne crée pas l'emploi », mais qu'elle peut y contribuer, dans la mesure où la formation du demandeur d'emploi répond à un besoin identifié. La formation des demandeurs d'emploi doit se faire au plus proche des besoins des entreprises susceptibles de les recruter.

La CGPME considère à ce titre que :

L'effort doit être porté sur le reclassement à court terme des demandeurs d'emploi, par l'identification des besoins immédiats des entreprises, au travers des offres d'emploi publiées, ou d'une analyse des offres d'emploi non pourvues ou récurrentes dans le métier (*à l'exclusion de toute étude « macro économique » qui ne prendrait en compte que des besoins hypothétiques*). Elle approuve à cet effet la création d'un site centralisant les offres d'emploi émises par les entreprises. Elle considère que la POE individuelle est l'instrument à privilégier pour favoriser une réinsertion rapide.

Dans les cas où le reclassement à court terme n'est pas possible, suite à l'inadéquation des qualifications avec les besoins des entreprises, dûment constatés en particulier au travers d'études de GPECT impliquant les entreprises des territoires concernés, il serait proposé au demandeur d'emploi de mettre en œuvre le Compte Personnel de Formation en vue de préparer des formations menant exclusivement à une certification professionnelle reconnue, visant la mobilité vers une qualification différente ou la progression dans la qualification existante.

La CGPME demande que les fonds de formation à destination des demandeurs d'emploi en provenance des entreprises, et mutualisés par le FPSPP, soient fléchés de façon prioritaire sur des dispositifs visant une insertion dans l'entreprise dûment identifiée.

La CGPME considère que, dans ce dernier cas, dans la mesure où le principe de convergence décrit ci-dessus s'appliquerait, divers financements pourraient venir abonder le dispositif mis en place.

D'autre part, le dispositif de la POE individuelle sera renforcé par la formalisation d'un parcours de formation interne encadré par un organisme de formation externe, notamment pour les TPE/PME ne disposant pas d'un organisme de formation interne enregistré comme tel. Cet encadrement permettra d'assister l'entreprise dans la définition de l'action de formation du demandeur d'emploi, de son effectivité et de sa validation.

En corollaire le dispositif AFPR sera supprimé.

La CGPME est favorable, dans ce cadre, à l'extension du principe de péréquation pour faciliter le refinancement et, par là, la pérennité des dispositifs.

## L'OFFRE DE FORMATION

La CGPME est soucieuse de voir offrir aux salariés des entreprises une offre de formation de qualité dans le cadre de règles d'imputabilité profondément simplifiées. Par un processus d'incitation, l'obtention d'une certification, garantissant les processus mis en œuvre, l'adéquation au cahier des charges, et la vérification des acquis permettra d'attester de la nature d'actions de formation identifiées conduites tant par les organismes de formation interne que par les organismes de formation externe.

Une telle disposition permettra de dépasser les modalités actuelles d'imputabilité d'actions débordant du strict cadre du présentiel (formation à distance, dispositifs identifiant les besoins du salarié formé, etc.)

Délivrés par des organismes certificateurs habilités, la certification sanctionnera le respect d'un référentiel réglementaire concernant les actions de formation.

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Notre système français comporte un contrat destiné aux jeunes, à durée déterminée, relevant de la formation initiale (le contrat d'apprentissage) et un contrat destiné aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, à durée déterminée ou indéterminée, relevant de la formation continue (le contrat de professionnalisation).

Sur ce point, on doit rappeler que le contrat d'apprentissage prépare à des diplômes de l'Education Nationale sur la base de référentiels de l'Education Nationale, ce qui n'est pas exactement le cas du contrat de professionnalisation qui prépare, lui, à des formations en rapport avec le projet et les besoins de l'entreprise qui a embauché dans ce cadre.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation est un instrument d'insertion et/ou de réinsertion pour un public beaucoup plus large que le contrat d'apprentissage, ayant des niveaux de qualification très divers.

**Il convient de conserver ces deux formules car elles ne sont pas redondantes et correspondent à des publics différents conduisant à des formations sensiblement différentes.**

Ces deux formules nécessitent toutefois qu'un effort particulier soit réalisé tant sur la formation des tuteurs que dans l'exercice de la fonction tutorale.

- Si l'on se réfère à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013 et à l'article 5 du texte de loi adopté définitivement par l'Assemblée Nationale et le Sénat le 14 Mai 2013 transcrivant cet Accord, le futur compte personnel de formation devrait concerner l'ensemble des « personnes entrées sur le marché du travail » des salariés.

**Dans ces conditions, entre 25 et 30 millions de personnes devraient donc pouvoir disposer d'un compte personnel de formation.** Même si l'on s'en tient au seul secteur marchand, de l'ordre de 21 à 22 millions de personnes devraient être concernées.

Pour la CGPME, s'agissant du secteur marchand, **cette formule des « personnes entrées sur le marché du travail » inclut les salariés en activité et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.**

- Par ailleurs, les textes précités et surtout l'article 5 du texte de loi adopté par les Assemblées Parlementaires précisent que **le Droit Individuel à la Formation (DIF) est intégré dans le compte personnel de formation.** Le DIF doit donc constituer l'apport en heures (au moins dans un premier temps) du compte personnel de formation.

Une des conséquences de ce principe de base posé par la Loi est que les primo arrivants sur le marché du travail peuvent bénéficier du compte personnel de formation, à condition qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi **mais leur compte n'est pas alimenté par le DIF puisque n'étant pas salariés, ils ne bénéficient pas de ce droit individuel.**

Dans le cadre ainsi posé, la CGPME défendra les grands principes suivants :

### **■ 1<sup>er</sup> principe : Tenue et actualisation du compte personnel de formation par un opérateur national**

Du fait du nombre de bénéficiaires du futur compte personnel de formation (cf. précédemment), il faut un **opérateur national** pour assurer la tenue et l'actualisation du compte personnel de formation en fonction des différentes opérations (crédits venant du DIF et abondements -éventuels- en heures et débits par l'utilisation des heures...) impactant ce compte qui doit être consultable directement par son bénéficiaire.

Sur ce point, se pose aussi la question du coût de cette tenue administrative du compte personnel de formation. Il s'agit d'une question très importante qui devra être traitée.

### **■ 2<sup>ème</sup> principe : Rôle de l'employeur**

Dans ce cadre administratif, **la CGPME considère que le rôle de l'employeur doit être précisément et limitativement défini.**

Pour cela :

- Une rubrique supplémentaire serait ajoutée à la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) communiquée à l'administration compétente sur l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise.

- Une fois réceptionné par l'administration compétente, un extrait de cette rubrique supplémentaire concernant l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise serait transmis à l'opérateur national (cf. précédemment) désigné pour la tenue et l'actualisation du compte personnel de formation.

- Après la DADS envoyée par l'employeur lors de la première année d'application du compte personnel de formation, le rôle de l'employeur se limiterait chaque année suivante à mentionner dans la DADS les heures ajoutées sur le compte au titre de l'année correspondante (20 heures dans le cas général, parfois un peu plus en cas d'accord de branche).

### ■ 3<sup>ème</sup> principe : Rôle des FONGECIF et de Pôle emploi

Les FONGECIF, pour les salariés, et Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi, pourraient jouer un rôle de conseil compte tenu de l'évolution du compte personnel de formation et des différentes possibilités ouvertes pour abonder et utiliser au mieux les heures contenues dans ce compte.

### ■ 4<sup>ème</sup> principe : Décision de mise en œuvre de l'action ou des actions de formation

S'agissant de la décision de mise en œuvre de l'action ou des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation, les règles suivantes devraient être appliquées :

- Si l'action de formation se fait hors du temps de travail, **il y aurait décision unilatérale du salarié.**

- Si l'action de formation se fait pendant le temps de travail, **l'accord préalable de l'employeur serait nécessaire.** Un éventuel refus dans ce cadre n'empêcherait pas le salarié de réaliser l'action prévue en dehors de son temps de travail.

### ■ 5<sup>ème</sup> principe : Principe de convergence

Dans le cadre d'un projet partagé de formation concourant à l'acquisition d'une *qualification reconnue par une convention collective de branche professionnelle* ou d'une *certification reconnue* ou d'une *habilitation réglementaire personnelle*, un abondement du compte personnel formation est possible.

Les abondements au compte personnel de formation (qui sont, pour respecter le principe fondateur du compte personnel de formation, en heures) peuvent venir :

/ de l'entreprise employant le salarié,

/ de l'Etat,

/ des régions,

/ d'autres institutions.

éventuellement le salarié

Pour être cohérent, ces abondements devraient être facultatifs dans tous les cas.

■ **6<sup>ème</sup> principe : Dispositifs de financement du compte personnel de formation**

La question des dispositifs du ou des financement(s) du compte personnel de formation est une question à la fois sensible politiquement et complexe techniquement. Elle doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.

**En tout état de cause, selon la CGPME, les mécanismes qui seraient mis en place ne doivent entraîner aucune augmentation des contributions et cotisations obligatoires payées par les entreprises au titre de la formation ou à d'autres titres.**