

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

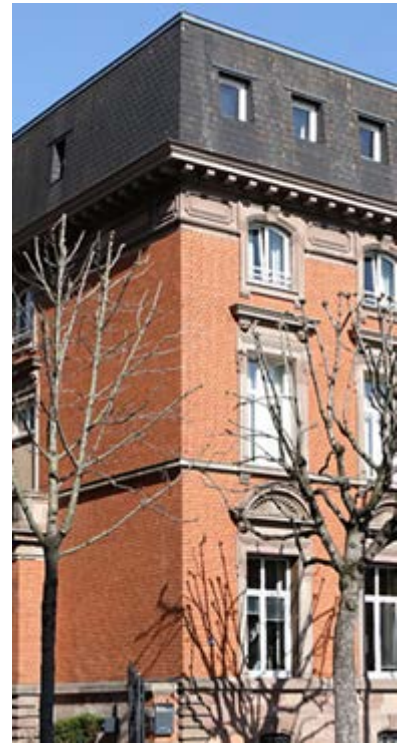
Après les ordonnances pour le « renforcement du dialogue social », le monde du travail a connu une nouvelle transformation d'importance via la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée le 5 septembre 2018.

L'ambition de cette loi est de rénover en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage et de réviser les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage tout en adoptant une nouvelle gouvernance de la politique de l'emploi.

Les transformations induites par cette réformes sont nombreuses et touchent différents acteurs : les travailleurs- à qui le texte entend donner de nouveaux droits pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel, les entreprises- appelés à renforcer leurs investissements dans les compétences de leurs salariés ; les partenaires sociaux, l'Etat, les collectivités locales et les administrations pilotes de la politiques de l'emploi.

Dans l'objectif de cerner les transformations induites par cette réforme, l'Institut du Travail, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est, a organisé, dans le cadre des Rencontres du travail édition 2018, le colloque du 11 octobre 2018 qui a réuni près de 300 participants à l'ENA Strasbourg. Le programme de la journée s'articulait autour d'une conférence introductive, dont l'objectif était de dégager l'esprit de la loi, de trois tables-rondes thématiques relatives à la formation professionnelle continue, l'assurance chômage et l'apprentissage et d'une table ronde de conclusion relative au nouveau modèle social qui se dessine. Les présentations et les débats ont été modérés par Eric Béal, journaliste.

Les Rencontres du travail sont envisagées comme un évènement annuel national permettant la réflexion et le débat autour d'une thématique de l'actualité sociale. Ce colloque était le pendant du colloque organisé le 30 novembre 2017, dans le cadre des Rencontres du travail édition 2017 et intitulé « Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ? » (comptes-rendus et supports dans les lettres d'information du site dialogue-social.fr n°104 de novembre



Rédaction

Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat, Maria Evdokia Liakopoulou (Institut du travail de Strasbourg). Sous la responsabilité de Michèle Forté, économiste, Institut du travail de Strasbourg.

Contact

Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG
Tél : 03 68 85 87 00
mél : tiphaine.garat@unistra.fr
<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

2017 et n°105 de décembre 2017, disponibles sur le site¹).

Trois lettres d'informations seront consacrées aux comptes-rendus des tables-rondes thématiques.

Nous vous invitons également à consulter sur le site dialogue-social.fr² le dossier relatif au colloque qui se compose des supports « cadrage » et du lien vers les podcasts des tables rondes diffusés sur Lex Radio³.

Les podcasts sont également disponibles en cliquant sur le lien suivant:

<https://lexradio.fr/search/1-Vers%20une%20libert%C3%A9%20de%20choisir%20son%20avenir%20professionnel?>

Bonne lecture

Tiphaine Garat

Dans ce numéro

P.3 Compte rendu de la table ronde n°1 :

La formation professionnelle continue

P.11 Annexe – programme des Rencontres du travail 2018



¹ <http://www.dialogue-social.fr/fr/lettre-d-information/lettre-d-information.html>

² <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2803/publication.html>

³ Le contenu du colloque est disponible en format audio.

Compte-rendu du colloque organisé par l'Institut du travail de Strasbourg,
avec le soutien de la DIRECCTE Grand Est,
dans le cadre des Rencontres du travail – édition 2018

Réforme du marché du travail, acte II :
vers une liberté de choisir son avenir professionnel ?

Strasbourg, 11 octobre 2018

Thème 1 : la formation professionnelle continue

Nous vous proposons une synthèse des débats des trois tables rondes thématiques qui se sont tenues lors du colloque Réforme du marché du travail, acte II : vers une liberté de choisir son avenir professionnel, organisés le 11 octobre 2018.

Il ne s'agit pas de reproduire in extenso les différents échanges mais de donner un aperçu des analyses et propos des intervenants au regard de la réforme du travail orchestrée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et des questions qu'elle soulève.

Cette lettre d'information est consacrée au contenu de la première table ronde sur la formation professionnelle continue.

La thématique de la formation professionnelle est présentée d'une double manière :

- par un exposé de cadrage effectué par Michèle Forté, maître de conférences en économie (*cet exposé de cadrage ne sera pas repris ici : vous trouverez le support de l'intervention de Michèle Forté sur le site dialogue-social.fr*⁴).
- par une table ronde, animée par le journaliste Éric Béal, dont le fil conducteur est celui de l'interrogation sur de nouvelles pratiques, à laquelle participent Michel Beaugas, secrétaire confédéral de la CGT-FO, Pascal Caillaud, juriste, chargé de recherche CNRS à l'Université de Nantes, Jean-Marie Dubois, chargé d'études au CEREQ, Lionel Joly, Directeur d'usine Carambar & Co.

La prochaine lettre sera consacrée à la deuxième table-ronde sur l'assurance chômage.

Enfin une dernière lettre sera consacrée à la troisième table-ronde sur l'apprentissage.

⁴ <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2803/publication.html>

Thème 1 : la formation professionnelle

Table ronde : Vers de nouvelles pratiques ?

Cette table ronde s'organise autour de deux questions proposées par l'animateur E. Béal. La première est relative à la capacité de la réforme à changer les pratiques, et notamment de permettre à ceux qui en ont le plus besoin (travailleurs moins qualifiés, salariés des TPE-PME, demandeurs d'emploi...) d'accéder plus largement à la formation. (A). La seconde concerne sa faculté de permettre à chacun de choisir son avenir professionnel (B).

A. Vers une modification des pratiques ?

S'adressant d'abord à J.M. Dubois, l'animateur formule la question suivante : « *en s'appuyant sur les résultats de l'enquête DEFIS (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), quelles sont les modalités de recours à la formation avant la nouvelle loi ?* ».

L'intervenant explique en premier lieu que cette enquête a pour objectif d'étudier les dynamiques de formation et ses effets sur les carrières professionnelles et salariales, sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi, ainsi que sur d'autres changements dans l'activité professionnelle des salariés.

Il met ensuite l'accent sur deux éléments. D'une part, le caractère primordial de l'information sur la formation et de l'accompagnement des salariés. D'autre part, « *la notoriété de principe du CPF, comme droit individuel à la formation* ». Il souligne que ce dispositif est largement connu des salariés, « deux tiers d'entre eux en ont connaissance, mais elle reste très inégale selon la catégorie socioprofessionnelle : 8 cadres sur 10 contre moins d'un ouvrier sur 2 ». Mais il indique aussi « qu'entre la connaissance et l'utilisation, il y a un gap important puisque seul 1% des salariés du secteur privé avaient mobilisé leur CPF en 2016 » Il rappelle aussi l'existence d'inégalités selon les catégories socio-professionnelles, la taille des entreprises et les diplômes. L'intervenant souligne la nécessité de résoudre « la question de la généralisation de l'information relative aux différents dispositifs de formation au sein de l'entreprise, et son appropriation par les salariés ». Il insiste également sur le fait que près de la moitié des salariés souhaitent se former, quel que soit leur niveau de diplôme et leur qualification. Il ajoute enfin que « la question reste posée : les salariés peuvent-ils accéder aux formations qu'ils souhaitent ou uniquement à celles que proposées par les entreprises ? ».

S'agissant de ce dernier point, P. Caillaud souligne qu'il soulève ainsi la distinction entre « *l'individualisation, c'est-à-dire les modalités de mise en œuvre du droit à la formation, et la personnalisation de la formation, c'est à dire l'indépendance de ce droit à la formation au regard du*

statut de celui qui le met en œuvre». Il rappelle que cette question est ancienne, puisque qu'elle remonte à la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, dite « loi Delors », qui s'adressait aux « travailleurs », aux « adultes et aux jeunes engagés dans la vie active ou qui s'y engagent ». Il souligne cependant cette question se pose avec une acuité particulière, d'abord avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et la création du DIF (droit individuel à la formation) et depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, avec la création des comptes personnels. Il indique que l'utilisation du terme de personnalisation prévaut donc depuis 2014, avec la création de différents comptes : CPF, CPA, CPP, alors qu'auparavant il était fait référence à l'individualisation. L'intervenant conclut son propos avec la question suivante : « *Existe-t-il un droit individuel et personnel à la formation ?* ». Il estime que « *rien n'est moins sûr, ne serait-ce que, pour tous les dispositifs, il faut obtenir l'accord d'un tiers quant au financement de l'action de formation* ».

Amené à évoquer l'organisation concrète de la formation professionnelle continue (FPC) dans son usine, L. Joly affirme d'entrée que pour l'entreprise, la formation représente un coût, mais que l'investissement en formation permet d'augmenter la compétitivité. Il souligne également que son usine étant en pleine mutation, « *nous avons besoin de la formation professionnelle* ». Il détaille ensuite différents aspects de cette politique en indiquant d'abord que deux axes structurent le recours à la FPC : « *celui du court terme, l'adaptation, comme réponse au business ; et le long terme, avec le développement des compétences, dans le cadre du plan* ». Il indique également que l'entreprise consacre 7% de la masse salariale brute annuelle à la formation professionnelle, dont 3,5 à 4% au développement des compétences et que les salariés bénéficient de plus de 10 000 heures de formation par an pour s'adapter aux nouvelles machines.

L'intervenant évoque aussi « *les coûts cachés de la formation* » (remplacement des salariés partis en formation, parrains, tuteurs) qui peuvent représentés jusqu'à 15 000 euros par an. Il indique également que l'entreprise « *mise sur les CQP* », en précisant « *que depuis 5 ans, 40 personnes ont suivi un CQP, dont le prix moyen est d'environ 16 000 euros* ». Il se dit également intéressé par la possibilité, offerte par la nouvelle loi, de recourir à l'apprentissage jusqu'à 30 ans. Il conclut en insistant sur la nécessité de développer les moyens d'accompagnement des salariés, mais aussi les aides aux différents dispositifs de formation.

L'animateur se tourne alors vers M. Beaugas et lui demande si « *l'individualisation de la gestion de la formation professionnelle va permettre d'offrir des outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragiles* ».

M. Beaugas rappelle d'abord que les interlocuteurs sociaux n'étaient pas demandeurs d'ANI ou de loi en matière de formation professionnelle. Il indique « qu'il aurait fallu laisser prospérer un peu plus le CPF avant de réformer le système ». Il s'interroge ensuite sur la notion d'individualisation du droit à la formation et affirme que « si l'individualisation consiste à casser le cadre collectif, nous ne sommes pas

d'accord, en revanche si ce principe a pour effet d'améliorer les droits du salarié, ce sera une bonne chose ». Il note « *que l'ANI faisait progresser les droits des salariés, alors que la loi les fait régresser, du fait notamment de la monétisation du CPF* » : Il indique que les 500 euros/an sont loin d'être suffisants et pour qu'un salarié puisse bénéficier de 150 heures de formation, il lui faudra attendre le double de temps par rapport à ce qui prévalait dans le système antérieur. L'intervenant critique également la désintermédiation induite par la création de l'application numérique qui « *constitue le deuxième biais fondamental de la loi en entravant le droit à la formation du salarié* ». Il insiste également sur le fait que le processus d'individualisation inverse la situation quant à la responsabilité en matière de formation. Pour M. Beaugas, « *demain si vous n'êtes pas employable, ce sera votre faute car vous n'aurez pas activé votre compte. Point de liberté sans accompagnement* ». Il rappelle que son organisation syndicale avait plusieurs préconisations fondamentales, qui n'ont pas été reprises par la réforme, pour permettre l'effectivité du droit à la formation : « *rendre obligatoire l'entretien avec le conseiller en évolution professionnelle avant l'entrée en formation ; l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur les différents dispositifs de formation professionnelle lors des entretiens annuels ; faire du plan de formation un sujet de négociation collective dans l'entreprise* ».

Pendant la phase des échanges avec la salle, des participants soulèvent une série de questions : « *Les représentants du personnel sont confrontés à de plus en plus de questions de la part des salariés quant à leur droit à la formation : les moyens mis à disposition ne permettent pas aujourd'hui une large vulgarisation de ce droit et une utilisation plus importante du CPF. Comment mettre en corrélation l'individualisation et l'autonomisation des salariés avec le besoin d'accompagnement ?* ».

Concernant ces différents aspects, P. Caillaud souligne en premier lieu « *la frénésie législative quinquennale* » en matière de formation professionnelle depuis 18 ans : « *on n'a pas fini de négocier sur la mise en œuvre d'une précédente réforme de la formation professionnelle au niveau des branches et des entreprises qu'une nouvelle réforme est annoncée* ». Il insiste aussi sur le fait que « *la dernière en date n'a pas été voulue par les partenaires sociaux* ». Il fait également part de son inquiétude quant aux conséquences de la loi, et plus particulièrement des effets de la suppression de l'allocation de formation ainsi et des obligations d'engagement de l'employeur lorsque le salarié part en formation hors temps de travail.

Pour sa part J. M. Dubois revient sur les difficultés d'accompagnement du salarié et sur le fait qu'il existe très souvent « *un gap entre les aspirations professionnelles du salarié et la demande de formation formulée à l'employeur* ». Il indique que « *les salariés s'auto-censurent et préfèrent ne pas faire part à l'employeur de leur souhait de se former ; ils ont en effet peur de se heurter à un refus ou de dégrader les relations de travail, l'employeur ayant tendance alors à croire que le salarié veut quitter l'entreprise* ».

L. Joly rejoint J.M. Dubois sur ce diagnostic de l'auto-censure ». Il indique l'importance de la co-construction en matière de formation, la réalité des craintes par rapport à la formation et souligne qu'il y a « *un vrai travail à faire car la communication est le nerf de la guerre* ».

B. Vers une liberté de choisir son avenir professionnel ?

« Les dispositions prises par la loi concernant la formation professionnelle continue sont-elles de nature à permettre aux salariés de réellement « choisir leur avenir professionnel ? ».

L'animateur interroge en premier lieu P. Caillaud : « quels sont les enjeux de la réforme actuelle et les conditions notamment juridiques qui pourrait en favoriser le succès ? ».

Pour répondre à cette question l'intervenant met en exergue trois enjeux liés à la réforme de la formation professionnelle : l'enjeu d'information, celui du temps de travail et la question de la reconnaissance de la formation.

S'agissant du premier point, P. Caillaud insiste sur la nécessité d'une information pertinente et adéquate du salarié sur les différents dispositifs de formation. Il indique « *qu'il appartient aux OPCO (Opérateurs de Compétences), qui succèdent aux OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés] de se saisir de cette mission* ». Ce besoin est d'autant plus grand que la formation est désormais appréhendée comme « *un objet de consommation* », que « *la réforme accorde une place centrale à la certification des formations, dans un contexte de plate-forme de notation de celles-ci façon trip-advisor des formations, qui ne fournit aucune garantie au salarié d'exprimer un consentement éclairé sur sa formation* ».

« La réforme accorde une place centrale à la certification des formations, dans un contexte de plate-forme de notation de celles-ci façon trip advisor des formations » P. Caillaud

Pour ce qui concerne l'enjeu du temps de travail, l'intervenant indique qu'il existe un risque de contentieux accru en la matière, suite au nouveau découpage du plan de formation et la suppression de la distinction entre les deux catégories d'action (d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi et celle de développement des compétences). Quant à la reconnaissance de la formation, « grand absent de la réforme », c'est pour P. Caillaud une thématique fondamentale, qui a pourtant été initiée dès 1984, renvoyée aux négociations de branche, puis à la négociation d'entreprise

mais dans laquelle les garanties collectives ont laissé la place aux accords de gré à gré du salarié avec l'employeur.

Interrogé sur les conditions de réussite de la réforme, J.M. Dubois appuie sur le caractère fondamental de l'accompagnement : *« l'autonomie du salarié apparaît comme le corollaire de la monétisation du CPF ce qui crée une double responsabilité : le salarié ne pourra s'en prendre qu'à lui-même en cas de mauvaise utilisation du CPF et d'autre part, sans abondements, les formations qualifiantes ou de réorientation professionnelle souvent souhaitées par les salariés les moins qualifiés seront hors de portée »*. Est ainsi posé le problème de l'adéquation entre les finalités et les moyens et celui des modalités de recherche des abondements.

L'intervenant ajoute qu'outre la nécessité d'un accompagnement adapté, la réduction des inégalités d'accès à la formation professionnelle passera par un rôle accru du conseiller en évolution professionnelle, et surtout par *« la détermination des frontières entre l'information, la proposition et l'imposition d'une formation pour lesquelles l'entretien professionnel jouera un rôle crucial, a fortiori pour les salariés les moins qualifiés »*.

Amené à évoquer l'impact de la réforme législative sur les pratiques employeurs, L. Joly affirme que la loi va impliquer des changements, une réflexion, mais surtout des actions.

Il explique *« qu'il faudra penser en opportunités et non en contraintes »*, et affirme que *« les TPE-PME doivent bénéficier d'une attention particulière, n'ayant pas la possibilité d'embaucher un responsable formation »*. L'intervenant appuie aussi sur l'importance des OPCO : *« la transformation des OPCA en OPCO, ce n'est pas seulement un changement de lettre, ils ont un rôle fondamental à jouer et doivent être capable de livrer des actions de formation clés en mains, et plus seulement un support de tronc commun »*.

Il conclut en notant l'intérêt de la formation des demandeurs d'emploi, mais souligne *« qu'il est indispensable de maintenir et d'accroître les compétences des salariés dans les entreprises, et surtout celles des moins qualifiés »*.

M. Beugas s'exprime ensuite sur les dispositions sur l'accompagnement prévues par la nouvelle loi. Il estime d'abord *« qu'il faut assurer une double information concernant la connaissance des dispositifs de formation : elle doit impliquer à la fois les salariés et les demandeurs d'emploi, mais aussi les entreprises dont peu connaissent l'ensemble des dispositifs »*. Il insiste sur l'importance du conseiller en évolution professionnelle, *« qui informe les salariés sur leur droit à la formation, de manière individuelle et gratuite, ce qui leur permet notamment de ne pas partir en formation à reculons »*.

L'intervenant conclut son propos en évoquant la notion de compétence, qui, note-t-il, n'est pas définie par la loi. Il souligne que jusqu'à présent, *« le raisonnement s'appliquait à un diplôme, composante*

importante de la rémunération. Désormais, il faudra réfléchir en termes de compétences, ce qui est beaucoup plus flou ».

« Le raisonnement s'appliquait à un diplôme, composante importante de la rémunération. Désormais, il faudra réfléchir en termes de compétences, ce qui est beaucoup plus flou » M.Beugas

Question du public : *« Comment concilier le droit à la formation et l'investissement personnel qu'il requiert, notamment en termes de temps, avec sa vie personnelle ? ».*

Concernant ce point, J.M. Dubois dit comprendre les inquiétudes sous-jacentes à cette question ; il indique que le Céreq a réalisé une étude sur les différents freins à la formation, parmi lesquels la charge de travail figure en première place. Il insiste sur la notion « *d'équipement* », des salariés, mais aussi sur le rôle des entreprises et rappelle l'importance de l'accompagnement dans le cadre d'une autonomie qui est limitée et encadrée.

Pour sa part, M. Caillaud réaffirme que la question du temps est centrale pour assurer une pleine efficacité à la réforme de la formation professionnelle. Il estime que l'articulation vie professionnelle-vie privée est un enjeu considérable qui rejoint celui de la pénibilité : *« peut-on faire de la formation lorsque l'on est éreinté par le travail ? »*. Il souligne à nouveau que la question de l'indemnisation du temps de temps passé en formation constitue également un enjeu majeur : *« La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel enlève le caractère obligatoire à l'allocation de formation de 50%, ce qui aura une incidence de taille sur les départs en formation »*.

M. Beugas ajoute que le CPF de transition professionnelle pourrait pallier cette lacune mais il ne concerne que les salariés visant une reconversion professionnelle.

En concluant le débat, L. Joly préconise de réfléchir au cas par cas : *« si la demande de formation émane de l'employeur, il est normal qu'elle soit rémunérée, si elle vient du salarié, il s'agira plutôt de co-investissement, d'où la nécessité de bien dialoguer »*.

Pour plus d'informations, nous vous invitons également à consulter sur le site dialogue-social.fr⁵ le dossier relatif au colloque qui se compose des supports « cadrage » et du lien vers les podcasts des tables rondes diffusés sur Lex Radio⁶.

Les podcasts sont également disponibles en cliquant sur le lien suivant: <https://lexradio.fr/search/1-Vers%20une%20libert%C3%A9%20de%20choisir%20son%20avenir%20professionnel?>

⁵ <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2803/publication.html>

⁶ Le contenu du colloque est disponible en format audio.

Annexe : programme des rencontres du travail 2018 organisée le 11 octobre 2018

30	Accueil
9 h - 9 h 30	Ouverture Danièle Giuganti , directrice, DIRECCTE Grand Est Nicolas Moizard , directeur, Institut du travail de Strasbourg
9 h 30 - 10 h 25	Conférences introductives Regards croisés : L'esprit de la loi, entre continuités et ruptures Carine Chevrier , déléguée générale, DGEFP Jean-Louis Dayan , économiste, professeur, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Échanges avec la salle
10 h 25 - 10 h 50	Pause-café
10 h 50 - 12 h 10	Thème 1 : La formation professionnelle continue Cadrage : Moins d'inégalités et plus de compétences ? Michèle Forté , économiste, maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg Table ronde : Vers de nouvelles pratiques ? Michel Beaugas , secrétaire confédéral, CGT-FO Pascal Caillaud , juriste, chargé de recherches, CNRS, Université de Nantes Jean-Marie Dubois , chargé d'études, Céreq Lionel Joly , directeur d'usine, Carambar & Co Échanges avec la salle
12 h 15 - 13 h 45	Cocktail déjeunatoire
13 h 45 - 15 h 10	Thème 2 : L'assurance chômage Cadrage : Plus d'universalité et plus de protection ? Anne Bucher , économiste, maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg Table ronde : Vers une sécurisation accrue des parcours professionnels ? Vincent Destival , directeur général, Unédic Denis Gravouil , membre de la commission exécutive confédérale, CGT Stéphane Mahuteau , économiste, Senior Research Fellow, University of Adelaide Échanges avec la salle
15 h 10 - 16 h 30	Thème 3 : L'apprentissage Cadrage : Vers un renforcement de l'insertion professionnelle ? Marie-Hélène Toutin-Trelcat , économiste, chargée d'études, Céreq Lille Table ronde : L'apprentissage, remède miracle ? Nadia Lamamra , sociologue, professeure, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle de Lausanne Thierry Michels , député, rapporteur de la Commission des affaires européennes Michèle Perrin , secrétaire confédérale, CFDT Vanessa Wagner , secrétaire générale, Fédération française du bâtiment Échanges avec la salle
16 h 30 - 17 h	Pause-café
17 h - 18 h 15	Conclusions Table ronde : Vers un nouveau modèle social ? Michel Beaugas , secrétaire confédéral, CGT-FO Hélène Garner , directrice du département travail, emploi et compétences, France Stratégie Denis Gravouil , membre de la commission exécutive confédérale, CGT Nicolas Moizard , juriste, professeur, Institut du travail de Strasbourg Dominique Toussaint , secrétaire général, URI CFDT Grand Est Échanges avec la salle