

## La réforme de la formation professionnelle en question

Pierre Ferracci et Jean-Frédéric Vergnies

---



**Édition électronique**

URL : <http://formationemploi.revues.org/1338>  
ISSN : 2107-0946

**Éditeur**

La Documentation française

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 octobre 2008  
Pagination : 5-12  
ISSN : 0759-6340

**Référence électronique**

Pierre Ferracci et Jean-Frédéric Vergnies, « La réforme de la formation professionnelle en question », *Formation emploi* [En ligne], 104 | octobre-décembre 2008, mis en ligne le 01 octobre 2010, consulté le 02 octobre 2016. URL : <http://formationemploi.revues.org/1338>

---

Ce document est un fac-similé de l'édition imprimée.

© Tous droits réservés

# La réforme de la formation professionnelle en question

Entretien avec Pierre Ferracci\*, suite au rapport sur la réforme de la formation professionnelle, présenté le 10 juillet 2008 au gouvernement

## Jean-Frédéric Vergnies

*Le « Groupe multipartite sur la formation professionnelle » réunissait des représentants de l'État, des Régions et des partenaires sociaux (entreprises et salariés) sans vocation à se transformer en espace de négociation : quelles grandes lignes directrices se sont dégagées des débats ?*

## Pierre Ferracci :

Trois grandes orientations sont ressorties :

Tout d'abord, la réforme du système de formation professionnelle n'est pas une fin en soi, mais cet objectif oblige à considérer en amont l'efficacité du système de formation initiale et à articuler les modes d'intervention de la formation professionnelle en relation avec le service public de l'emploi et avec le système d'assurance-chômage.

Ensuite, le système de formation professionnelle doit être plus visible, plus efficace et surtout plus tourné vers les personnes et les publics qui en ont le plus besoin, qui sont aussi souvent ceux qui ont le plus de mal à y accéder : jeunes sans qualifications et sans diplômes, demandeurs d'emploi, salariés de petites entreprises, personnes en reconversion...

Enfin, la gouvernance de ce système, construite sur une intervention par statut, limite son efficacité à un moment où le concept de sécurisation des parcours

individuels devient un enjeu de société ; la formation professionnelle est un instrument de la conciliation entre la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours individuels et le maintien d'un objectif de promotion sociale conforme aux intentions initiales de la loi de 1971.

*Dans le domaine de la relation formation-travail-emploi, la question de la sécurisation des parcours professionnel est de plus en plus prégnante. Quelles sont les avancées du groupe sur ce point ?*

Une approche de la formation professionnelle par les « statuts » du « formé » a mis en évidence ses limites. Si certaines personnes relèvent de cibles clairement

\* **Pierre Ferracci**, expert-comptable, économiste, membre du Conseil d'orientation pour l'emploi, vient d'animer un groupe multipartite sur la formation professionnelle, réunissant les représentants de l'État, des Régions et les partenaires sociaux. Il est président directeur général du groupe ALPHA, cabinet de conseil et d'expertise-comptable auprès des comités d'entreprise et des organisations syndicales ; le groupe ALPHA a notamment déployé son activité sur les questions de l'emploi et des restructurations d'entreprise, à l'occasion des plans sociaux et des licenciements économiques.

identifiées et peuvent bénéficier de l'accompagnement d'un des grands acteurs institutionnels (État, Régions, entreprises et partenaires sociaux), d'autres personnes peuvent ne pas bénéficier de l'accompagnement ou de l'offre de formation qui leur permettrait une entrée, un maintien voire un retour dans l'emploi. Ces dernières peuvent se situer à l'intersection des compétences de plusieurs acteurs ou ne sont pas repérées par les acteurs comme relevant de leurs compétences (par exemple, le demandeur d'emploi dont les droits à indemnisation sont épuisés avant la fin de sa formation et qui ne pourrait pas bénéficier de l'allocation de fin de formation, le salarié licencié en situation de transition professionnelle et qui ne pourrait bénéficier d'un CIF – congé individuel de formation – ou d'une autre formation de longue durée alors que celle-ci serait nécessaire à sa réinsertion professionnelle...), ou encore ne constituent pas des cibles aisément identifiables ou des priorités pour les différents acteurs.

Le « *dispositif* » à venir de sécurisation des parcours doit permettre de coordonner les modes d'intervention, dans le respect des prérogatives de chacun, ou d'expérimenter des modalités d'intervention nouvelles ; dans un souci de pragmatisme et d'efficacité, la gouvernance opérationnelle de ce « *dispositif* » devrait être confiée à l'un des acteurs. Il devrait reposer sur la recherche de synergies de moyens des différents acteurs, ce qui impose que chacun des acteurs y participant « fasse un pas vers l'autre ».

Il est intéressant de souligner que tous les membres du groupe ont reconnu que la dimension territoriale était la bonne pour organiser la coordination des moyens et des compétences. Mais ce constat partagé n'a pas conduit à la production d'une réponse unanime. Pour les uns (Régions notamment) il en résulte qu'il revient aux Régions d'être les pilotes de cette coordination ; pour d'autres, parmi les partenaires sociaux et l'État, il n'y a pas lieu pour autant de donner la primauté à la Région ou de mettre en place un dispositif commun permanent.

Il n'est pas inutile de souligner à cette occasion l'originalité de ce groupe de travail qui, en associant aux traditionnels partenaires (employeurs/syndicats/État) des représentants des Régions, en nombre, a ouvert un nouvel espace de discussion et de concerta-

tion, précurseur dans notre pays. Cette dimension singulière du fonctionnement du groupe, nouvelle dans notre pays, est riche d'enseignements et ne doit pas être sous-estimée !

*Cela permettra-t-il de dépasser l'approche par les statuts ?*

L'approche par les statuts a montré ses limites mais, en dépit des critiques fondées qui ont pu lui être adressées, elle reste utile pour ne pas déstabiliser brutalement l'intégralité du système de la formation professionnelle ; elle est néanmoins loin de garantir la pleine efficacité des dispositifs. Ainsi, une majorité du groupe s'est exprimée pour souhaiter que le « *dispositif* » envisagé puisse unir les efforts des acteurs et prescripteurs dans l'intérêt des personnes « oubliées » par le système actuel.

*Quels sont ces publics oubliés ou en difficulté ?*

Pour le groupe, le système est jugé perfectible, en particulier pour les personnes en difficulté, sur l'organisation de la sécurisation des parcours professionnels dans un cadre moins cloisonné. Cette question est cependant complexe pour diverses raisons :

- les personnes les moins formées sont aussi celles qui, souvent, ont le plus de mal à entrer dans un processus de formation. C'est une première difficulté qui oblige à faire preuve d'imagination pour trouver des formes appropriées ;
- les entreprises sont portées à former plus aisément et plus volontiers en priorité ceux de leurs salariés pour lesquels le retour sur investissement de la formation a des chances d'être le plus élevé. Elles ont tendance à former moins volontiers ou moins facilement les autres salariés qui sont, en conséquence, souvent plus vulnérables à l'occasion de fermetures, de restructurations, de transformations d'activités, de changements technologiques ;
- la structure économique nationale a changé ces trente dernières années, en réponse aux modes d'ouverture à la concurrence internationale, au raccourcissement des cycles technologiques et au développement de la tertiarisation des activités. Cette transformation impacte les contenus du travail et les modes de gestion assortis des emplois ; elle a conduit les pouvoirs publics à une plus forte implication en

matière de réponse aux besoins de reconversion économique, territoriale et professionnelle.

L'identification des publics en difficulté pour lesquels l'action de formation professionnelle continue peut se révéler essentielle est un préalable. Ces personnes en difficulté sur le marché du travail relèvent globalement de trois grandes catégories de situations. Elles peuvent être des personnes insuffisamment formées en mal de primo-insertion ; des personnes en emploi mais difficilement ré-employables en cas d'accident ; ou encore des personnes demandeuses d'emploi mais avec des compétences professionnelles insuffisantes et nécessitant un renforcement important.

*De quelle manière un droit à la formation différée pourrait-il contribuer à la sécurisation des parcours professionnels ?*

Le système français de formation se caractérise par une forte césure entre une formation initiale diplômante sous la responsabilité de l'État et une formation professionnelle des salariés à vocation qualifiante, sous la responsabilité de l'entreprise, les actions de formation professionnelle visant rarement l'acquisition d'un diplôme.

L'instauration d'un droit à la formation différée a été débattue à de multiples reprises pour les personnes ayant arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité celles qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue. L'apport de voies alternatives à l'acquisition de certifications professionnelles, comme notamment le système de validation des acquis de l'expérience mais également les contrats en alternance ou les écoles de la deuxième chance, a été souligné.

La discussion a convergé sur la nécessité d'inscrire ce droit dans une logique de parcours. Ce dernier point renvoie à l'accompagnement et au pilotage d'un tel droit à la formation différée, qui devraient être précisés (*cf.* la loi d'orientation de 1989 qui considère l'accompagnement N+1 comme une forme de formation différée)<sup>1</sup> et corrélés à une capacité d'innovation pédagogique à destination des publics cibles.

<sup>1</sup> Cf. Rapport annexé à la loi, les missions et les objectifs fixés par la nation ; missions du système éducatif : À la fin de chaque cycle, .../...

En fait, le terme « droit à » ne peut être entendu comme l'existence d'un droit personnel, qui serait incompatible avec une problématique de l'accompagnement et du pilotage ; il doit être entendu comme la reconnaissance pour les sortants précoces du système éducatif d'une sorte de « crédit de formation » à faire valoir, dont l'expression, les modalités techniques et financières ainsi que la gouvernance restent à établir.

*Quel pourrait être le rôle de l'évolution du CIF et du DIF dans la sécurisation des parcours professionnels ?*

La définition de la notion de parcours a été précisée par la discussion. Le projet individuel doit être construit entre la personne, l'entreprise et, en tant que de besoin, l'environnement institutionnel susceptible d'intervenir dans ce projet.

Le groupe a largement évoqué les besoins de développer et coordonner les outils d'aide à la construction du projet professionnel sans aller jusqu'à préconiser des dispositifs strictement individuels comme le compte épargne-formation.

Un consensus s'est exprimé sur le diagnostic du congé individuel de formation (CIF). Il est perçu comme un outil intéressant, approprié notamment aux évolutions professionnelles. Il permet de changer de métier, de se reconvertir dans une démarche qui répond à la fois à un besoin d'employabilité, de reconnaissance et de promotion sociale.

Le groupe multipartite a souligné la faible portée quantitative actuelle de ce dispositif (45 000 CIF en flux annuel), le caractère restrictif de son accès réservé aux personnes en emploi (il n'est pas accessible aux salariés touchés par un licenciement pour motif économique) et son coût unitaire élevé. La question du financement de cette mesure sera un point important à négocier ultérieurement.

Le débat a surtout fait apparaître la nécessaire dissociation entre la question des conditions d'accès et

*.../...une décision est prise qui peut être notamment : « (...) La sortie du système éducatif pour s'insérer dans la vie professionnelle, dans le seul cas où l'élève a dépassé seize ans et où il choisit lui-même cette voie. L'école assure alors un accompagnement de l'élève pendant la première année qui suit sa sortie. La possibilité d'un retour lui est ouverte ».*

celle des conditions de financement. Il est apparu utile à tous de partager et de mettre en cohérence les conditions d'accès au CIF, la question centrale étant celle de l'harmonisation des conditions et des règles de prise en charge.

S'agissant du DIF, dispositif encore récent, au-delà de la réaffirmation de principe de sa portabilité, il convient de suivre attentivement son évolution en observant notamment les spécificités d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Le groupe s'est également interrogé sur les conditions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des personnes en transition professionnelle. Les compétences des FONGECIF (Fonds de gestion du congé individuel de formation) en la matière sont reconnues et pourraient être élargies dans cette direction.

*Quels sont les défis à relever pour instaurer une orientation tout au long de la vie ? Quelles propositions reprenez-vous du rapport ?*

Le groupe de travail a réaffirmé la nécessité de faire progresser les enjeux précédents en se basant sur une formation initiale efficace, appuyée sur une orientation positive et non par défaut, susceptible de résorber le flux des jeunes sans diplôme ou sans qualification. Cette réflexion en amont est un préalable à la réflexion d'évolution de la formation professionnelle et nécessite des mesures appropriées.

De fait, cela peut être amorcé en passant d'une problématique de l'orientation au sein du système de formation initiale, souvent surdéterminée par l'offre éducative et la carte de formations locales, à une problématique de l'orientation tout au long de la vie professionnelle qui est nécessairement plus englobante au sens où elle se réfère à un plus large public (l'ensemble des actifs) que celui des jeunes sortant du système de formation initiale. Au demeurant, cela rejoint l'affirmation renouvelée du contenu du titre I de l'accord national interprofessionnel de janvier 2008.

De fait, nombreux sont les membres à avoir souhaité le renforcement de l'information, du conseil et de l'accompagnement des jeunes, des demandeurs d'emploi, des salariés et des publics les plus en difficulté, afin d'accélérer l'accès et le retour à l'emploi par les acteurs concernés, et notamment le nouveau service public de l'emploi.

Plus spécifiquement, une large majorité du groupe a souligné l'utilité d'une formation différée pour les sortants précoces du système éducatif.

Certains ont également proposé de refondre le système d'orientation tout au long de la vie : concernant la formation initiale, il convient de travailler sur les représentations et de quitter la problématique de la remédiation et de l'orientation « couperet » pour privilégier une représentation plus positive de l'orientation professionnelle.

Concernant la formation continue, la gouvernance d'un droit différé à la formation oblige à une réflexion sur un service de l'orientation et l'accompagnement des individus dans leurs parcours professionnel qui implique des modes de coordination et des outils renouvelés entre les différents acteurs, Éducation nationale, Région, service public de l'emploi, missions locales, OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés), FONGECIF, maisons de l'emploi, cités des métiers, opérateurs privés...

L'ensemble du groupe s'est trouvé d'accord pour reconnaître que « améliorer l'offre de formation, c'est réaffirmer que la demande de formation doit primer sur l'offre ». Cette affirmation partagée annonce une évolution en profondeur : une responsabilisation accrue des entreprises dans le contenu de leurs programmes de formation et le choix des organismes de formation ; l'abandon progressif de l'obligation légale comme outil central de stimulation des activités de formation ; une évolution en profondeur du rôle des OPCA, regroupés, concentrés et réorientés vers des prestations de service plutôt que vers la collecte de fonds parafiscaux.