

Échos des plénières

Les plénières de cette édition étaient articulées sur une diversité d'approches et de traitements : témoignage stratégique, débat ancré dans l'actualité de la crise et regard décalé. Avec à la clé une grande pluralité d'intervenants. Morceaux choisis.

■ Plénière 1

La réforme de la formation, par Jean-François Pilliard

Le chef de file de la délégation patronale, délégué général de l'UIMM, revient sur les négociations de l'ANI formation du 7 janvier dernier.



« En France en matière sociale, l'émotionnel prime souvent sur la rigueur de l'analyse. »

« Nous avons initié la réforme de la formation professionnelle dans un cadre particulier. Un groupe de travail multipartite (État, régions, organisations syndicales) avait produit une série d'orientations. La négociation a été bouclée en quatre mois, contre trois ans pour l'ANI de 2003, ce qui prouve que les partenaires sociaux sont capables d'adapter leur rythme de travail à la vie de la société !

La formation : un investissement. L'un des objectifs de cette négociation était d'accroître la compétitivité des entreprises. En période de crise, la formation est souvent considérée comme un centre de coûts alors qu'elle doit être conçue comme un investissement. Nous voulions également accroître l'employabilité des salariés en activité et des demandeurs d'emploi. L'une des avancées de l'accord a du reste été d'abandonner la logique de statut en traitant de façon équivalente les deux populations. Nous avons travaillé sur "le socle de compétences", ces connaissances de base nécessaires pour évoluer grâce à la formation. 150 000 jeunes sortent chaque année sans qualification, et 90 000 abandonnent leurs études supérieures en cours de parcours. Le coût d'une remise à niveau globale est évalué à 17 milliards d'euros par an, quand la formation professionnelle mobilise 34 milliards. Dans une logique de résultat et pour répondre à l'approche "très budgétaire" du gouvernement, nous avons donc prévu à cet

effet une enveloppe de 6,2 milliards d'euros gérée par les partenaires sociaux. Avec des objectifs réalistes : multiplier par deux le nombre de personnes formées chaque année pour passer à un million de personnes par an et former chaque année 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Le principal obstacle aujourd'hui est la capacité des organismes de formation à mettre en place des dispositifs individuels et collectifs répondant aux besoins.

La simplification des dispositifs. Nous avons simplifié les dispositifs existants, en réduisant à deux les catégories dans le plan de formation et en simplifiant la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Le rôle des tuteurs a été développé et une période de préparation à l'emploi (400 heures) est prévue. 13% des fonds de la formation ont été affectés prioritairement à la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi. Nous souhaitons éviter que l'État ne légifère sur le sujet. À charge pour les organismes de formation de développer la productivité de ces formations. Nous avons également souhaité rendre la VAE plus opérationnelle. C'est un outil important dans un pays très attaché aux diplômes.

À propos des Opca, nous avons refusé de fixer un seuil de collecte garant d'une efficacité. En revanche, nous avons élargi leurs missions et avons demandé que les règles comptables soient les mêmes pour chacun. Il faut assurer la traçabilité des fonds.

Un accord unanime. L'accord a été signé par les cinq syndicats de salariés et l'ensemble des organisations patronales. Actuellement, nous discutons du projet de loi mais l'État comme les parlementaires considèrent qu'ils gardent un espace de liberté. Nous nous efforçons de les convaincre de respecter cette signature. Cette phase est au moins aussi éprouvante que la négociation elle-même ! » ■

Propos recueillis par Fabien Claire

Quelle formation en période de crise ?

Les entreprises ont tendance à réduire leurs budgets de formation alors que nous savons que la sortie de crise passera par l'augmentation de l'employabilité. La formation est perçue comme une dépense exprimée en pourcentage de la masse salariale, alors qu'elle devrait l'être comme une ressource ! Pour l'optimiser dans les périodes difficiles, il faut repositionner l'effort vers des projets de formation correspondant directement au métier.

Dans la métallurgie (45 000 établissements, 1,6 million de salariés), la décision vient ainsi d'être prise de mobiliser 50 millions d'euros pour former 20 000 salariés supplémentaires, prioritairement dans les PME, pendant les périodes de chômage partiel. Reste un point à aménager : pour un salarié en situation de chômage partiel indemnisé à 75 % du salaire brut (90 % du salaire net), le fait de se former au moins en partie au titre du DIF, ajoute une allocation de formation de 50 %. Il perçoit alors une rémunération supérieure à son salaire, ce qui n'est pas très cohérent.