

La formation un levier pour l'insertion dans l'activité et contre l'exclusion

Des orientations pour accompagner la reprise de la croissance

Quand on compare le marché du travail Français avec celui d'autres économies Européennes, les deux écarts défavorables principaux concernent l'activité des plus jeunes et celle des plus âgés: les premiers éprouvent une difficulté particulière à s'insérer, les seconds sont très nombreux à sortir précocement d'activité.

Le point commun entre ces deux situations réside dans la difficulté éprouvée en France à faire de la formation professionnelle un véritable levier d'acquisition de compétences facilitant l'accès à l'emploi dans un cas, l'adaptation aux évolutions de l'activité ou la reconversion professionnelle dans l'autre.

Ces difficultés ne sont pas générales: la formation des plus hautes qualifications, celle de certains métiers particuliers (comme le bâtiment) échappent assez largement à ces difficultés communes. On se convaincra, je l'espère, que ces exceptions s'éclairent une fois analysées les racines de nos difficultés: C'est que nous ne souffrons pas d'une faiblesse technique, mais d'un handicap qui touche à l'architecture du système de formation et à sa relation avec la société. Ce handicap associe quatre dysfonctionnements:

1. L'organisation de la formation professionnelle initiale conduit à une sélection par l'échec

Un premier fait est bien connu, l'orientation vers la formation professionnelle est le plus souvent la conséquence de difficultés rencontrées dans la formation générale, il est plus vécu comme une sanction que comme une opportunité. Mais il y a plus: les meilleurs élèves qui parviennent au terme d'un cursus de formation professionnelle sont systématiquement encouragés à poursuivre leur formation. (les meilleurs CAP ou BEP à préparer un bac, les meilleurs bacheliers professionnels à engager la préparation à un DUT ou un BTS, etc...). Ainsi ce n'est pas seulement l'entrée en formation professionnelle qui est vécue comme un échec, mais aussi la sortie vers l'activité qui ne s'opère que comme une incapacité à poursuivre.

Ceci reste une différence essentielle avec le dispositif des pays nordiques et de l'Allemagne où la formation professionnelle est valorisée et où la sortie rapide de formation est également encouragée, les meilleurs de chaque filière se portant vers le marché du travail.

C'est qu'il est facile dans ces même pays de reprendre une formation qualifiante après quelques années d'expérience professionnelle parce qu'il existe une offre dédiée de formation et que la première sortie ne s'étant pas opérée sur un échec, la reprise de formation est vécue comme une opportunité, pas comme une

épreuve.

Première recommandation donc:

Recommandation 1: développer une offre de formation permettant la reprise de cursus avant 35 ans en liaison avec les besoins des différents secteurs d'activités.

2. Une formation professionnelle initiale qui reste à distance de l'activité

Ceci tient à une double illusion: les employeurs (publics et privés car la question ne se pose pas seulement dans les entreprises mais aussi dans les collectivités locales, dans l'administration, le système de santé, etc...) pensent qu'ils peuvent faire l'économie d'une vraie implication dans la formation professionnelle initiale, les enseignants pensent qu'ils peuvent transmettre des qualifications sans une implication permanente au contact de l'activité.

Cette illusion est bien française: aux US ou en UK, la formation professionnelle est d'abord le fait de l'entreprise plus que celui de la formation scolaire; en Allemagne et dans les pays nordiques, la formation professionnelle initiale emprunte sous des formes institutionnelles diverses à la dynamique de l'alternance où formateurs et employeurs partagent à la fois la transmission de la qualification et le tutorat.

Deuxième recommandation donc:

Recommandation 2: modifier en profondeur la pédagogie des formations professionnelles initiales pour qu'elles comportent systématiquement une mixité travail/formation.

Cette généralisation de l'alternance peut prendre des formes différentes selon les niveaux et selon les métiers. Elle implique un fort changement pour les établissements de formation, au premier chef de l'Education nationale mais aussi d'autres organismes de formation (universités, AFPA, etc...). Mais elle suppose aussi un engagement de la part des employeurs qui sont appelés à jouer un véritable rôle de formateurs.

Il faut souligner deux choses quand au devenir des élèves au sortir des formations en alternance: les élèves de l'alternance sont plus nombreux à s'orienter vers l'activité, le développement de l'alternance contribue donc à résoudre le problème évoqué au point 1 et favorise une insertion de la réussite. C'est d'autant plus vrai que les taux de chômage au sortir de l'alternance sont également systématiquement plus faibles que ceux concernant des formations professionnelles comparables par voie scolaire.

3. Un financement de la formation continue qui reste piloté par l'offre de formation et plus que par la demande de qualification

Depuis 1971, la France s'est dotée d'un dispositif qui, à travers une collecte mutualisée du financement nécessaire, devrait permettre un développement fort et réparti d'une formation tout au long de la vie facilitant les adaptations en continu et accompagnant les mutations. Pourtant ce dispositif fait l'objet de

nombreuses critiques fondées sur des constats objectifs: Il profite préférentiellement aux grandes entreprises dont les salariés ont plus facilement accès à la formation; il profite plus aux salariés qu'aux chômeurs, plus aux déjà qualifiés qu'à ceux qui le sont le moins...

Ainsi, malgré de multiples tentatives de réformes, le dispositif semble condamné à l'opacité et à la bureaucratie.

Ceci tient en premier lieu au fait que les organisations patronales et syndicales prélèvent au titre des frais de gestion une fraction (proche de 10%) de la collecte qui représente pour ces mêmes organisations un financement complémentaire indispensable par rapport à leurs autres ressources. Tant que cette question du financement des organisations ne sera pas éclaircie, les partenaires sociaux n'auront pas l'indépendance de jugement nécessaire pour être en mesure de négocier un système plus efficace et à fortiori de jouer un rôle crédible de gardien de son pilotage. C'est notamment ce qui explique que la dernière négociation de 2009 n'ait conduit qu'à des résultats très modestes.

Sur le fond, le principal problème, c'est que le dispositif de collecte joue en faveur des dispositifs de formation existants dont le système assure le financement, la demande de qualification de la part des employeurs étant amenée à s'adapter à cette offre alors que c'est la demande de qualification qui devrait déterminer et orienter l'offre. Cela est vrai d'un point de vue quantitatif avec une offre qui ne s'adapte pas suffisamment vite à l'évolution de la demande, d'un point de vue géographique, adéquation de la carte scolaire, ou enfin d'un point de vue d'adaptation qualitative à la demande.

Pourtant, il ne faut pas perdre de vue que la mutualisation reste indispensable pour permettre le financement de la formation d'une PME qui ne peut supporter seule l'investissement instantané que représente la formation d'un ou plusieurs salariés. D'ailleurs ce qui freine le recours à la formation par les PME, c'est que le remplacement du salarié absent ne soit pas organisé de façon pratique par des dispositifs locaux ou nationaux mis en œuvre avec l'appui des entreprises de travail temporaire, c'est la recommandation 3:

Recommandation 3: Organiser avec l'appui des entreprises de travail temporaires des dispositifs de remplacement des salariés absents pour cause de formation dans les PME. Accessoirement, il faut veiller à ce que la consommation par les grandes entreprises des crédits mutualisés ne rende insolvable la demande des PME.

Il ne faut donc pas remettre en cause la mutualisation, mais au contraire l'élargir et l'assouplir, c'est la recommandation 4:

Recommandation 4:

En facilitant la fongibilité des collectes spécifiques consacrées à l'apprentissage, à la professionnalisation et aux plans de formation;
En adoptant un mécanisme de support financier qui solvabilise les projets de formation des entreprises, plutôt que la mise en œuvre de règles édictées par les collecteurs qui introduisent des rigidités et des contraintes étrangères à

l'ajustement entre offre et demande;

Faire des contrats de professionnalisation un outil qui privilégie nettement la formation des salariés les plus fragiles ou les moins qualifiés.

4. Doter le système de formation professionnelle d'une politique d'investissement et de désinvestissement concertée

Il ne suffit pas qu'il soit mis fin aux rigidités que le dispositif de collecte interpose entre la demande de qualification et l'offre de formation. En effet la formation suppose un investissement: investissement matériel parfois coûteux, mais surtout investissement intellectuel (schémas pédagogiques) et humains (formateurs). Il faut donc un pilotage stratégique de cet investissement, faute de quoi, là encore la demande de qualification restera en porte à faux vis à vis d'une offre insuffisamment anticipatrice.

Or ce pilotage stratégique doit nécessairement articuler trois logiques distinctes: Celle des qualifications de niveau supérieur à bac+2 où les considérations géographiques sont moins déterminantes du fait de la plus grande mobilité des personnes et de la nécessité de regrouper en entités suffisamment significatives des ressources de formation nécessairement limitées: ici la carte de la formation universitaire et école s'articule nécessairement avec celle de la recherche, de l'université et de l'aménagement du territoire;

Celle des métiers transversaux par rapport aux branches d'activité (métiers tertiaires, informatique, logistique, réparation) où c'est au contraire le facteur géographique qui domine et où l'interaction entre partenaires sociaux et régions apparaît particulièrement cruciale;

Enfin les professions spécifiques aux secteurs pour lesquels l'organisation actuelle des dispositifs paritaires apparaît adaptée.

C'est dans cet articulation que peut être aménagée une formation au bénéfice de certains chômeurs, qui serait orientée en fonction de perspectives de reclassement suffisamment précisés et localisés géographiquement.

Recommandation 5: prévoir explicitement un financement des investissements formation; définir l'articulation, autour des trois logiques précédentes les instances décisionnelles pour le financement de ce projet; ces instances pourraient utilement mettre en évidence les secteurs de formation obsolètes pour lesquels des plans de reconversion pourraient être financés et mis en œuvre.