

Avec la réforme Pénicaud, « on est bien loin de la liberté de choisir son projet professionnel »

 abonnes.lemonde.fr/idees/article/2018/04/27/avec-la-reforme-penicaud-on-est-bien-loin-de-la-liberte-de-choisir-son-projet-professionnel_5291532_3232.html

L'économiste Anne Fretel dénonce dans une tribune au « Monde » la suppression du congé individuel de formation prévu par la réforme de la formation professionnelle, au risque de supprimer les possibilités de reconversion à l'initiative du salarié.

LE MONDE ECONOMIE | 27.04.2018 à 12h38 • Mis à jour le 27.04.2018 à 14h43 | Par Anne Fretel (Maître de conférences en économie au Centre d'études lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques de l'université de...)



Tribune. La formation professionnelle connaît depuis des années un paradoxe : alors que les objectifs qui lui sont assignés sont très ambitieux (insertion professionnelle, maintien en emploi, promotion sociale, développement économique et culturel du pays), la mise en œuvre et le fonctionnement des dispositifs peinent à remplir ces objectifs renforçant, en pratique, les compétences des plus diplômés, favorisant les formations d'adaptation mobilisables à court terme par les entreprises au détriment des formations qualifiantes plus longues, et proposant aux personnes un accès à la formation dépendant de leur statut au regard de l'emploi (CDD, intérim, demandeurs d'emploi, CDI, etc.).

Le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle, rendu public le 6 avril et présenté en conseil des ministres le 27 avril, s'intitule « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et entend mettre l'individu au cœur du système.

Lire aussi : « A trop vouloir aider les précaires, "victimes" des contrats courts, c'est in fine la précarité que l'on a encouragée ! »

L'exposé des motifs indique que la réforme vise à « *donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle* ». L'article 1 de la loi cherche à poser « *les jalons d'une nouvelle société de compétences, qui s'appuie d'abord sur un accès à la formation tout au long de la vie garanti comme un droit individuel, dont l'exercice est facilité et garanti par des financements collectifs* ».

Des possibilités de reconversion limitées

On pourrait y lire un progrès, l'affirmation d'un système qui doit s'organiser en fonction des besoins et des choix de la personne – et non l'inverse – mais ce serait conclure trop vite car la réforme supprime par exemple un droit au congé de formation – le congé individuel de formation (CIF) – qui permettait à des salariés peu qualifiés de choisir une formation qualifiante porteuse de mobilité. Elle le remplace par un dispositif moins bien doté financièrement et qui limitera grandement les possibilités de reconversion professionnelle.

LE CIF, institué par la loi de juillet 1971, visait à ce que chaque salarié puisse, à son initiative et à titre individuel, suivre une formation de son choix pour lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de changer de profession. Outil de promotion sociale et de sécurisation des parcours, le CIF avait vocation à contrebalancer le primat reconnu à l'entreprise par la loi de 1971 dans l'organisation de sa politique de formation.

En pratique, alors que les formations suivies par les salariés, d'une durée moyenne de 17 heures, sont essentiellement des formations d'adaptation, les formations suivies en CIF sont de 815 heures. Alors que les formations en entreprises profitent d'avantage à des jeunes cadres salariés en CDI à temps plein et que le compte personnel de formation (CPF) profite essentiellement aux salariés diplômés du supérieur (55 % en 2017), le CIF bénéficie, lui, essentiellement à des personnes ayant un niveau de formation équivalent ou inférieur au baccalauréat (72 % des entrants) et, dans plus de 90 % des cas, la formation suivie leur permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, pour les salariés en CDI, le CIF permet dans près de 50 % des cas une reconversion réussie un an après la formation, généralement en changeant de secteur d'activité ou d'entreprise. La seule limite à ce dispositif est sa relative confidentialité (40 000 CIF par an en moyenne), due notamment à la faiblesse des moyens qui y sont consacrés : seul un dossier sur deux est accepté.

Des crédits divisés par deux

On aurait donc pu espérer qu'un gouvernement prêt à un « big bang » du système de formation continue, qui souhaite mettre l'individu au cœur du système, et a repris la main sur la réforme parce qu'il considérait les partenaires sociaux « trop frileux » dans leurs propositions, allait améliorer ce dispositif !

Il n'en est rien, bien au contraire.

Le CIF est supprimé, remplacé – sans doute dans un souci de simplicité... – par un CPF dit « de transition » qui, à côté de l'actuel CPF, sera destiné à financer les formations longues. Mais ce changement de nom s'accompagne d'une division par deux des crédits globaux envisagés, ce qui risque de renforcer la gestion déjà malthusienne du dispositif et poser encore plus la question des critères ouvrants droits à son bénéficiaire.

Comment imaginer qu'une branche professionnelle accepte de financer des reconversions individuelles dont une bonne moitié conduit à quitter la branche ?

Par ailleurs le projet de loi propose que ce soient les branches professionnelles qui décident des montants et des priorités, là où l'actuel CIF reposait sur une gestion interprofessionnelle. En clair, cela veut dire, que le CIF ne sera plus un dispositif d'émancipation personnelle et professionnelle des salariés, mais un outil supplémentaire de gestion de la main-d'œuvre pour les employeurs.

Comment, en effet, imaginer qu'une branche professionnelle accepte de financer des reconversions individuelles dont une bonne moitié conduit à quitter la branche ? Au mieux, une fédération patronale en fera un outil de gestion de crise en proposant des reconversions en amont des licenciements.

Contradiction

Confier le dispositif aux branches professionnelles va revenir à priver les salariés de la possibilité d'entreprendre une reconversion. On est bien loin de la « *liberté de choisir son projet professionnel* », choix et possibilité de promotion et de mobilité pourtant conformes à la convention de l'Organisation internationale du travail n° 140 de 1974 sur le congé-éducation payé, convention ratifiée en 1976 par la France.

La contradiction entre le droit à la reconversion et sa gestion par les branches professionnelles se lit entre les lignes du projet de réforme en circulation. Dans l'article 1-18, il est indiqué qu'un projet de transition professionnelle sera accompagné par un organisme qui fera un compte rendu à une « *commission regroupant les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (...). Cette commission valide la prise en charge financière du projet* ».

Mais à l'article 19-VIII-2e alinéa, il est en revanche mentionné que le fonds en question sera géré par l'opérateur de compétences, c'est-à-dire par la branche professionnelle, où dominent les intérêts des fédérations patronales.

Pour bien enfoncer le clou, l'étude d'impact (non rendue publique mais qui circule largement) précise : « *La décision de prise en charge financière du projet relève in fine de l'opérateur de compétences de l'entreprise dont le salarié est issu (affiliation de la branche) qui statue au regard de ses réserves de disponibilités financières et du respect de critères privilégiant les démarches de véritable reconversion* ».

Peut-être le gouvernement plaidera-t-il de nouveau la « coquille ». Après tout, la ministre elle-même, répondant à la Cour des comptes le 2 octobre 2017, a affirmé que « *les OPCA professionnels pourraient avoir tendance à privilégier les formations de leur secteur*

d'activité au détriment de demandes visant à changer d'activité ou de profession. De ce point de vue, une gestion interprofessionnelle paraît mieux correspondre aux finalités du congé individuel de formation, telles qu'elles existent aujourd'hui »...

Anne Fretel est chercheuse associée à l'Institut de recherche économiques et sociales (Ires) et membre du collectif d'animation des Economistes atterrés.