

## DOCUMENT DE TRAVAIL

# Réforme de la formation professionnelle continue (FPC) : que faire pour les TPE-PME ?

Synthèse  
Table ronde – 19 juin 2008

**Jean-Michel POTTIER**

Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)

**Michel THÉRY**

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

**Raphaël WINTREBERT**

Fondation pour l'innovation politique

# RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC) : QUE FAIRE POUR LES TPE-PME ?

SYNTHÈSE  
TABLE RONDE – 19 JUIN 2008

Jean-Michel POTTIER  
Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)

Michel THÉRY  
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

Raphaël WINTREBERT  
Fondation pour l'innovation politique

## LES TPE-PME : UNE QUESTION TROP NÉGLIGÉE DANS LES PROJETS DE RÉFORME DE LA FPC

*Raphaël Wintrebert, chargé de recherche à la Fondation pour l'innovation politique*

Les rapports successifs sur le système français de formation professionnelle dénoncent sa « confusion », ses « lacunes », son « manque de transparence », voire ses « irrégularités ». Tel est le diagnostic aussi bien du rapport sénatorial Seillier-Carle de juillet 2007 que de celui de la Cour des comptes<sup>1</sup>, mais aussi du rapport Goasguen-Ueberschlag de 1994<sup>2</sup>.

Curieusement, les critiques formulées il y a quinze ans restent donc actuelles. Dans le rapport de 1994, les auteurs déploraient déjà le manque de contrôle de l'État, les trop nombreux organismes de formation, l'empilement des mesures, les pratiques discutables des organismes de collecte ou des gestionnaires paritaires financés par des prélèvements sur les fonds de la formation professionnelle. Les recommandations demeurent également actuelles : redéfinir l'objet même de la formation professionnelle, se soucier tout particulièrement du sort des jeunes, favoriser une gestion prévisionnelle qui tienne mieux compte de l'évolution des métiers, rationaliser les financements et les circuits de collecte, créer un service de l'emploi unifié qui incorporerait la formation professionnelle, revoir les règles de financement des organisations syndicales<sup>3</sup>, etc.

Une importante réforme a pourtant eu lieu à la suite de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 et de la loi dite « Fillon » du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Elle a notamment permis la création d'observatoires ayant vocation à anticiper les besoins de formation, une meilleure coordination entre l'État et les régions, une augmentation des budgets alloués à la formation professionnelle. Cette réforme avait surtout pour objectif une plus grande individualisation des parcours professionnels, à travers notamment la création d'un nouveau dispositif de codécision entre l'employeur et l'employé : le droit individuel à la formation (DIF).

Pourtant, les principaux maux de notre système de formation semblent persister :

- l'accès à la formation reste très inégalitaire ; 60 % des salariés n'y accèdent jamais ; la formation va à ceux qui sont déjà les plus formés ; les PME forment nettement moins leurs salariés que les grandes entreprises alors même que ceux-ci sont moins (ou pas) qualifiés ;

- les formations sont peu qualifiantes ; moins de 2 % des salariés font une formation en vue d'obtenir un diplôme (contre 13 % en Suède et 9 % au Royaume-Uni) ;

- la formation est toujours principalement perçue par les entreprises comme une charge (une obligation légale) plutôt que comme un investissement ;

- il existe plus que jamais une rupture très nette entre formation initiale et formation continue, et on espère que la seconde va permettre de pallier

1. Cour des comptes, « La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle », 8 février 2007.

2. C. Goasguen et J. Ueberschlag, « Rapport de la commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle », Paris, Assemblée nationale, rapport n° 1241, 19 mai 1994.

3. A. Lebaube, « Le rapport de Claude Goasguen (UDF-CDS). Une commission d'enquête parlementaire met en évidence l'opacité de la formation professionnelle », *Le Monde*, 26 mai 1994.

**Le financement de la formation professionnelle en France en 2006**

| Les chiffres sont en milliards d'euros          | Apprentis | Jeunes en insertion professionnelle | Salariés    | Agents publics | Demandeurs d'emploi | Total       |
|---|-----------|-------------------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------|
| Entreprises                                     | 0,9       | 1                                   | 8,6         | -              | -                   | 10,5        |
| État  | 1,1       | 0,7                                 | 1,1         | -              | 1,5                 | 4,4         |
| Régions   | 1,7       | 0,8                                 | 0,1         | -              | 0,6                 | 3,2         |
| Collectivités publiques (en tant qu'employeurs) | -         | -                                   | -           | 5,5            | -                   | 5,5         |
| Autres, dont UNEDIC                             | -         | -                                   | -           | -              | 1,3                 | 1,3         |
| Ménages   | 0,3       | -                                   | 0,7         | -              | -                   | 1           |
| <b>Total</b>                                    | <b>4</b>  | <b>2,5</b>                          | <b>10,5</b> | <b>5,5</b>     | <b>3,4</b>          | <b>25,9</b> |

Source : PLF 2008.

les insuffisances de la première (alors qu'il faudrait mieux penser leur articulation)<sup>4</sup>.

Reprenant les thèses alarmistes formulées notamment par Cahuc et Zylberberg<sup>5</sup>, le président de la République a récemment dénoncé un système « à bout de souffle<sup>6</sup> ». Le gouvernement a ainsi annoncé sa volonté de réformer de nouveau le système. De leur côté, les partenaires sociaux, unanimes, ont souligné le fait que la réforme de 2003-2004 commençait tout juste à se mettre réellement en place et que les premiers bilans étaient somme toute positifs. Face à ces diagnostics pour le moins contradictoires, une question se pose : faut-il réformer en profondeur le système de formation professionnelle ?

**Financeurs et bénéficiaires de la formation professionnelle continue**

Si de nombreux observateurs ne cessent de fustiger le coût, jugé exorbitant au regard des services

rendus, de la formation professionnelle en France<sup>7</sup> – 26 milliards d'euros en 2006 –, il faut préciser que celui-ci est pourtant en baisse relative (par rapport au PIB) depuis 1999 : 1,46% du PIB en 2004 contre 1,63% en 1999.

En outre, ce chiffre global de 26 milliards recouvre des réalités très diverses. Il s'agit aussi bien de dépenses des entreprises que de celles de l'État, des régions, des collectivités publiques ou même des ménages. Les bénéficiaires des formations ainsi financées sont eux aussi très différents : jeunes, salariés, agents publics, demandeurs d'emplois...

Dans l'ensemble, les entreprises s'occupent exclusivement des salariés (82% des formations suivies par les employés); les collectivités publiques, uniquement de leurs agents; l'UNEDIC s'intéresse uniquement aux demandeurs d'emploi. Quant à l'État et aux régions, ils interviennent auprès des différents publics et entretiennent ainsi l'illisibilité du système.

Si on exclut les formations des agents publics, les entreprises, toutes tailles confondues, participent à hauteur de 51,5% au financement global de la FPC, l'État à hauteur de 21,56%, les régions à hauteur de 15,7%.

En ce qui concerne les bénéficiaires, on peut distinguer quatre catégories (en pourcentage du financement global) :

4. Rappelons par ailleurs que 10 millions d'adultes sont, en France, sans diplôme ni qualification; 160 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans formation ou diplôme; 90 000 jeunes quittent l'enseignement supérieur sans diplôme; le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans était de près de 22% en 2007 (un des plus élevés des pays de l'OCDE); un jeune sur cinq pousse la porte de l'ANPE avant celle d'une entreprise ou d'une administration; le poids de l'origine sociale n'a jamais autant déterminé les parcours scolaires, lesquels n'ont jamais autant déterminé les parcours professionnels.

5. P. Cahuc et A Zylberberg, « La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive », 10 juillet 2006. Disponible sur : <http://www.centre-info.info/IMG/pdf/FormationCOEFinal.pdf>.

6. N. Sarkozy, discours lors d'un déplacement à Melun (Seine-et-Marne), 16 mai 2008.

7. Voir : « Démontez l'usine à gaz financière de la formation professionnelle », *Le Monde Économie*, 10 janvier 2006; « Où va l'argent de la formation professionnelle ? », *Le Monde Économie*, 8 avril 2008; Jacques Marseille, « Formation professionnelle – L'affaire : un scandale de 24 milliards d'euros », *Le Point*, n° 1866, 19 juin 2008.

- les salariés (qui bénéficient de 40,5% des financements);
- les jeunes<sup>8</sup> (25,1%);
- les agents publics (21,3%);
- les demandeurs d'emploi (13,1%).

L'essentiel de l'investissement est ainsi pourvu par les entreprises à l'attention des salariés. La France est d'ailleurs le pays d'Europe où les entreprises sont le plus mises à contribution. Il faut pourtant immédiatement préciser qu'alors que, dans les années 1980, la formation continue avait acquis un rôle stratégique en raison du besoin des entreprises de moderniser leur appareil productif, le taux de participation financière des entreprises tend à diminuer depuis le début des années 1990.

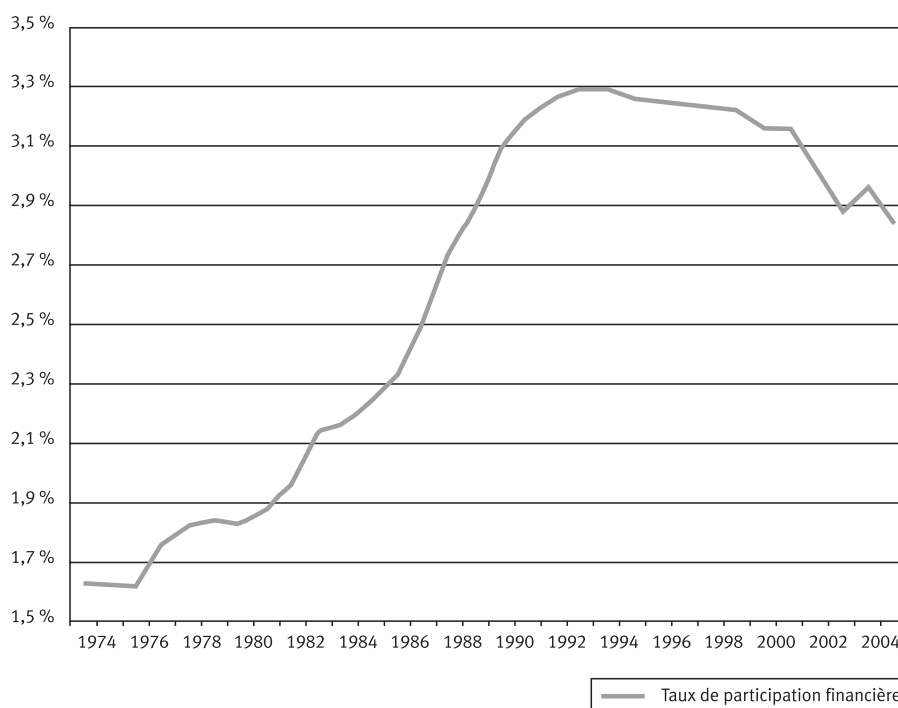
- alors que la population active a crû de 10%, le taux de croissance des effectifs dans les PME est de 35%;

- les PME génèrent 53% de la valeur ajoutée produite chaque année.

Mais les PME françaises sont fragiles : difficultés de financement, difficultés de transmission des entreprises, besoin de compétences nouvelles liées à la pression de la concurrence, besoin de professionnalisation de leur personnel et de leurs dirigeants (les métiers pour lesquels on a du mal à trouver des travailleurs).

Or, la formation professionnelle n'est guère perçue comme une possible réponse à ces problèmes. Les raisons sont multiples : dans les PME

#### Taux de participation financière (effort consacré à la formation professionnelle/masse salariale)



Source : PLF 2008<sup>9</sup>.

#### Le cœur du problème : la formation au sein des PME

Les PME sont le cœur de l'économie française :

- 55% des personnes actives du secteur privé travaillent dans les PME;
- sur les vingt dernières années en France, plus de 82% des nouveaux emplois ont été créés dans des PME (2,3 millions sur un total de 2,8 millions);

traditionnelles, la formation se fait dans la vie quotidienne des individus, de façon informelle; le remplacement du salarié en formation n'est pas facile et entraîne une surcharge de travail pour les autres; les organismes de formation ne sont pas intéressés par ces petites entreprises aux besoins limités et très spécifiques; les salariés de ces entreprises ont souvent le sentiment qu'« entrer en formation » signifie « retourner à l'école », etc. On observe ainsi que plus l'entreprise est petite, moins elle investit dans la formation. Les entreprises de moins de dix salariés consacrent, en moyenne, 94 euros par an et par salarié à la formation, alors que ce chiffre est près de dix fois plus élevé dans les grandes entreprises.

8. On peut, en première approximation, regrouper le poste « apprentis » et le poste « jeunes en insertion professionnelle ».

9. La hausse constatée en 2004 s'explique par une augmentation du versement aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) et de la professionnalisation consécutive à la hausse de l'obligation légale.

Nombre de salariés selon la taille des entreprises en France en 2003

|                         | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 10-19 salariés          | 1,84% | 1,69% | 1,64% | 1,64% | 1,69% | 1,74% | 1,33% |
| 20-49 salariés          | 2,01% | 1,94% | 1,95% | 1,85% | 1,79% | 1,97% | 1,92% |
| 50-249 salariés         | 2,44% | 2,39% | 2,39% | 2,37% | 2,28% | 2,37% | 2,27% |
| 250-499 salariés        | 2,99% | 2,89% | 2,92% | 2,78% | 2,74% | 2,77% | 2,66% |
| 500-1999 salariés       | 3,55% | 3,49% | 3,48% | 3,41% | 3,28% | 3,32% | 3,34% |
| 2 000 salariés et plus* | 4,72% | 4,58% | 4,42% | 4,12% | 3,93% | 4,07% | 3,95% |
| Ensemble                | 3,31% | 3,23% | 3,17% | 3,05% | 2,93% | 3,01% | 2,89% |

Source : exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, CEREQ.

\* Cette nouvelle série a été redressée par les DADS pour les entreprises de 2 000 salariés et plus.

C'est pourquoi la Fondation pour l'innovation politique a souhaité aborder ce thème crucial, bien que peu étudié : la formation dans et pour les PME.

Mais qu'entend-on finalement par PME? Les petites et moyennes entreprises (PME) sont définies par deux critères essentiels : le nombre de salariés; le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan. Les seuils retenus, et en particulier le seuil du nombre de salariés, sont variables suivant les pays. En France, il n'existe pas de définition officielle unique, mais on utilise le plus souvent, comme EUROSTAT et la plupart des pays européens, le seuil de 250 salariés<sup>10</sup>.

Cette définition demeure floue, et la catégorie « PME » recouvre des réalités extrêmement différentes. Je propose ainsi d'affiner cette notion en distinguant :

- les microentreprises (0 à 9 salariés);
- les très petites entreprises (10 à 19 salariés);
- les petites et moyennes entreprises (20 à 249 salariés).

Cette distinction a l'avantage de correspondre aux seuils actuels d'obligation fiscale en matière de formation professionnelle. En effet, le taux légal est :

Nombre de salariés selon la taille des entreprises en France en 2003

|                       | Nombre de salariés |        |        |                  |                     |                      |  | Ensemble         |
|-----------------------|--------------------|--------|--------|------------------|---------------------|----------------------|--|------------------|
|                       | 0                  | 1 à 3  | 4 à 9  | ME de 1 à 9 sal. | TPE de 10 à 19 sal. | PME de 20 à 249 sal. | Grandes entreprises de 250 sal. et plus. |                  |
| Nombre d'entreprises* | 1185,9<br>50%      | 693,4  | 301,5  | 994,9<br>42%     | 81<br>3,4%          | 64,6<br>2,7%         | 47,4<br>1,9%                             | 2 373,9<br>100%  |
| Personnes occupées*   | 1195,1<br>7,4%     | 1752,3 | 1971,8 | 3724,1<br>23,1%  | 1118,1<br>6,9%      | 2 856,8<br>17,7%     | 7 226,3<br>44,9%                         | 16 120,3<br>100% |
| Effectifs salariés*   | 0                  | 1136,7 | 1768,2 | 2904,9           | 1089,3              | 2 848,4              | 7 214,9                                  | 14 057,5         |

\* En milliers.

Ensemble industrie-commerce-services, France métropolitaine.

Source : DGI-INSEE-DCASPL, base de données fiscales.

10. L'Union européenne a, dès avril 1996, adopté une recommandation sur la définition des petites et moyennes entreprises. Actualisée en mai 2003, cette recommandation (n° 2003/361/CE) stipule que les PME sont constituées des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont : soit le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros, soit le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

- de 0,55% de la masse salariale pour les microentreprises (1 à 9 salariés);
- de 1,05% pour les TPE (10 à 19 salariés);
- de 1,6% pour les autres entreprises (20 salariés et plus).

Cette table ronde est ainsi l'occasion de débattre de questions essentielles : quel bilan peut-on tirer de l'ANI de 2003 et de la loi de 2004 pour les TPE-PME? Faut-il une réforme profonde du système

de formation professionnelle continue? Quels sont les projets de réforme actuellement en discussion? Le système actuel de mutualisation des fonds de la formation professionnelle est-il efficace pour les

TPE-PME et pour leurs salariés? La conception française de la formation – sous forme de « stage » exclusivement – est-elle adaptée aux configurations et aux besoins des TPE-PME et de leurs employés ?

## MÉTHODE ET CALENDRIER DES PROJETS DE RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : OÙ EN EST-ON ?

*Jean-Michel Pottier, président de la commission formation-éducation de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)*

Vaste sujet et mission difficile, parce que je ne sais pas trop par quel bout on peut prendre les choses. Vous avez ouvert tellement de trappes qu'il va falloir en choisir une, sinon on n'y arrivera pas. Je pense qu'il serait peut-être bon de rappeler la configuration actuelle de la future réforme de la formation professionnelle. Je crois qu'il serait intéressant pour tout le monde de voir dans quelle perspective on se situe. Sinon ce débat risque d'être un peu diffus.

Actuellement, aucune négociation sur la formation professionnelle n'a été entamée. La presse se fait écho de négociations, mais il n'y a pas aujourd'hui de négociations entamées sur la formation professionnelle! Alors, qu'est-ce qui a été fait depuis ces derniers mois? Eh bien, il y a eu d'abord deux étapes qui se sont passées au Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). Avec un premier groupe de travail animé par M. Ferracci, qui était centré sur le problème des jeunes demandeurs d'emploi sans qualification. À l'issue des premiers résultats de ce groupe de travail, la ministre a demandé au COE, *via* M. Ferracci toujours, de se saisir du sujet et de rendre un avis.

Ce premier avis est une pierre importante de l'édifice. Il a eu comme mérite de mener une réflexion sur la formation professionnelle et de dégager quelques pistes sur des thématiques : quelle est la bonne taille pour un OPCA? Quels sont les services rendus par les OPCA? Le contrat de professionnalisation et l'apprentissage font-ils double emploi? etc. Certaines de ces questions ont donné lieu à un avis. Je signale que cet avis n'engage personne, puisqu'il a été discuté mais n'a pas été voté. Donc, le terme *avis* est déjà un peu pernicieux à mon sens. Je représente la CGPME, et vous me permettez donc d'avoir un avis politique sur cette affaire...

Ce premier avis fait suite à un certain nombre de rapports, dont le fameux rapport des sénateurs Carle et Seillier, qui avait fait quelque bruit. Ce qu'il est tout de même intéressant de noter, c'est que

toutes ces analyses ont été faites la plupart du temps sur la base de données statistiques antérieures à la prise d'effets de la dernière réforme! C'est fondamental à comprendre : quand on parle de « système à bout de souffle », on se fonde sur des statistiques qui, en quasi-totalité, sont antérieures à la mise en place de la réforme. L'ANI, c'était 2003; la loi, 2004, et il a fallu un an pour remplir le premier compteur DIF... Tout ça a pris du temps, donc la mise en force de cette réforme, c'est 2005, pas avant. Quand on a fait tous ces rapports en prenant les chiffres antérieurs aux effets de la réforme, c'était bien sûr intéressant, mais je pense qu'on a tiré un certain nombre de conclusions un peu hâtives.

Alors, qu'est-ce qui s'est passé ensuite? M<sup>me</sup> Lagarde, ministre en charge du sujet de la formation professionnelle et de l'emploi, a mandaté M. Pierre Ferracci pour constituer un groupe multipartite afin de travailler sur une future réforme de la formation professionnelle et de dégager, je cite, « les méthodes et le calendrier en vue de cette future négociation ». Retenez bien deux mots, *méthode* et *calendrier*.

*Méthode* et *calendrier*, ça ne nous interdit pas, bien sûr, d'évoquer toutes les thématiques qui seront à discuter. C'est d'ailleurs ce qui a été fait dans ce groupe multipartite, dont je rappelle la composition : cinq représentants de l'État à travers les grands ministères concernés par la formation professionnelle, cinq représentants des régions à travers l'Association des régions de France [ARF], cinq représentants des syndicats de salariés dits « nationalement représentatifs », et puis trois représentants du MEDEF, un de l'Union professionnelle artisanale (UPA), et votre serviteur pour la CGPME. Avec la possibilité pour tous d'avoir des suppléants qui assistent à toutes ces réunions. Ce groupe s'est réuni de manière assidue, hebdomadaire, depuis le 27 avril, et doit conclure ses travaux mardi prochain [le 24 juin 2008].

Que va-t-il se passer ensuite? Le 2 juillet après-midi devrait avoir lieu une conférence qui sera



présidée par M<sup>me</sup> Lagarde et M. Wauquiez : il s'agit de conclure les travaux du groupe multipartite et certainement d'inviter à une négociation. Car il faut savoir qu'il y aura peut-être une loi qui précédera la négociation ! Vous savez que, depuis deux ans, l'obligation est faite au gouvernement de laisser les partenaires sociaux négocier avant de légiférer. Donc, il y a une seule possibilité à mon sens pour qu'une loi puisse précéder cette négociation, c'est que le gouvernement prenne l'initiative d'une loi-cadre, qui viendrait enserrer la négociation et qui serait une étape pour une loi définitive après négociation des partenaires sociaux sur les champs qui les concernent. Et les champs qui les concernent, ce sont les champs de l'entreprise, des salariés dans le cadre du contrat de travail, de l'insertion professionnelle, etc.

En juillet dernier, le président de la République, quand il s'est exprimé sur le souhait d'une réforme de la formation professionnelle, avait fixé ce chantier pour 2008. Raisonnablement, je ne vois pas comment les partenaires sociaux pourraient valablement ou utilement travailler avant le mois de septembre, d'autant qu'il y a de gros chantiers en cours avec des négociations sociales... Dans la mesure où, dans beaucoup d'organisations, ce sont les mêmes personnes qu'on retrouve, ça devient assez compliqué de négocier tous les champs en même temps. Donc, du côté des partenaires sociaux on pense qu'on pourrait conclure cette négociation en 2009. Mais la

pression politique est forte... M. Wauquiez a déclaré : « Je m'interroge sur l'éventualité d'une loi avant la négociation. » J'aime autant vous dire que du côté des partenaires sociaux il y a eu des trous dans le plafond parce qu'ils ont sauté un peu violemment. À la dernière réunion, ils ont dit : « Si c'est confirmé, on s'en va tout de suite. Qu'est-ce qu'on fait là ? » On a vu à travers l'histoire récente qu'on percevait comme une grande avancée de démocratie le fait que les partenaires sociaux puissent se saisir du sujet avant que le législateur ne tranche la question. Donc, je pense que ça serait un signal de recul très important...

Normalement, le groupe multipartite devait dégager « les méthodes et les moyens » pour l'ensemble de ces acteurs, si je reprends les termes de la lettre de cadrage de M<sup>me</sup> Lagarde. Nous sommes à quatre jours de la dernière séance du groupe multipartite, et nous n'avons encore travaillé ni sur la méthode ni sur le calendrier. M. Ferracci nous avait promis de nous donner une note sur le sujet avant la dernière séance, j'ai quelques inquiétudes.

Je voudrais pour conclure revenir sur le récent discours du président de la République à Melun. Si je résume trivialement, il a dit : « Ne jetons pas tout aux orties. » Ça tombe sous le sens, car il y a aujourd'hui dans le système de formation des principes qui fonctionnent et qui nous sont chers. On n'est plus dans le discours abrupt du « système à bout de souffle ».

## AMÉLIORER LES MISSIONS DE CONSEIL AUPRÈS DES TPE ET DES PME

*Michel Théry, chef du département production et usages de la formation continue du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)*

Je dirige au CEREQ le département formation continue, et je précise que mon directeur participe au groupe Ferracci en tant qu'expert.

Je tiens par ailleurs à souligner que nous avons publié quelques statistiques qui sont plus récentes que celles que M. Pottier vient d'évoquer et qui ont été reprises dans l'annexe du projet de loi de finances 2008. Elles exploitent chaque année les déclarations des entreprises, pour dire à peu près à quoi elles consacrent leur argent et qu'est-ce que cela représente en volume par rapport à leur masse salariale. Alors je sais que c'est un peu grossier, on ne peut pas dire des choses très détaillées avec cette source, mais elle a quand même l'avantage d'exister depuis 1974, d'offrir une certaine continuité et de donner une représentation de la façon dont les entreprises ont évolué dans leur politique de formation continue.

Particularismes français en matière de formation professionnelle

Je voudrais d'abord partir de questions européennes. À partir d'un module *ad hoc* de l'enquête emploi en 2003, on fait des comparaisons en Europe et on voit deux choses tout à fait importantes : la spécificité française, c'est que nous sommes le pays où les adultes font le moins de formations diplômantes. Et de très loin. La France, plus que tous les autres pays, a spécialisé les temps de la vie. La jeunesse est consacrée à l'éducation et aux études ; l'âge adulte, au travail ; et la vieillesse, au repos. C'est en France que les frontières sont les plus nettes. À titre d'exemple, l'âge médian des étudiants en France est de 21 ans, l'âge médian des étudiants en Suède est un peu supérieur à 25 ans. C'est-à-dire qu'on a encore des étudiants à 50 ans. Donc, en France, on est très éloigné de l'idée même de *lifelong learning*

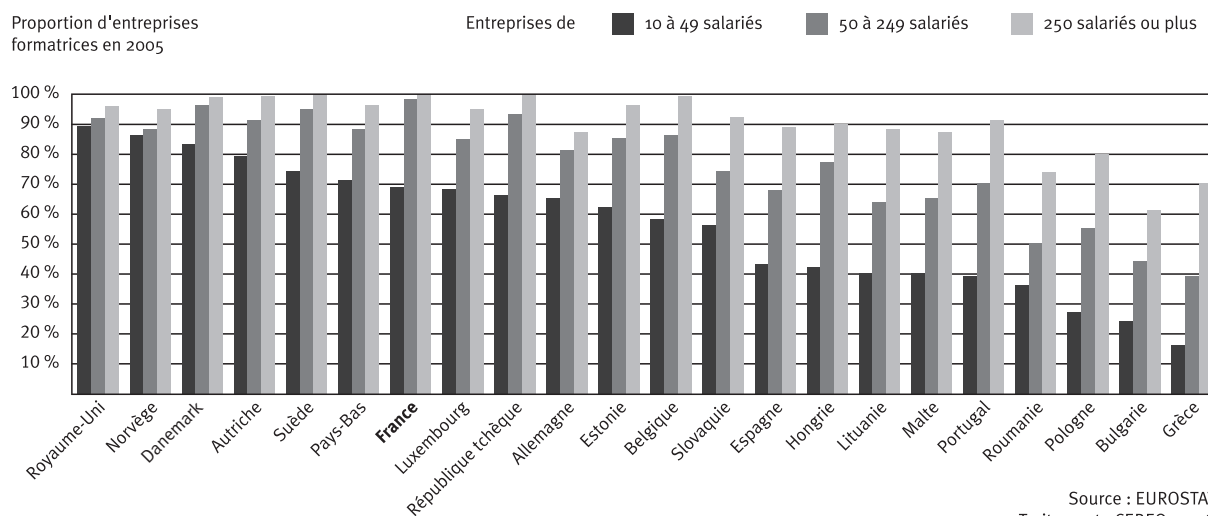
dans la construction structurelle du système français et dans les références culturelles.

La deuxième chose, c'est qu'en France, plus que dans tous les autres pays, des adultes en emploi qui se forment le font sur leur temps de travail. Dans les autres pays, le fait d'utiliser le hors temps de travail pour se former est quelque chose de beaucoup plus répandu. Par exemple, pour le DIF en 2006, nous avons environ 3,2% de salariés qui ont fait usage de leur droit individuel à la formation. Parmi eux,

qui leur paraissent conformes à leurs intérêts, de nature à accroître la productivité des personnes qui travaillent en leur sein. C'est la logique de l'action des entreprises et c'est sans doute erroné de penser à autre chose.

Alors, l'exception dans tout ça, c'est l'existence du congé individuel de formation, qui est financé par les entreprises à hauteur de 0,2% de leur masse salariale et qui permet à des personnes de rejouer la formation initiale et d'acquérir des titres et des

### Nombre de salariés selon la taille des entreprises en France en 2003



seuls 20% l'ont fait en dehors du temps de travail. Cela veut dire que les employeurs, dans la discussion avec leurs propres salariés, ont généralement accepté que ces formations se fassent sur le temps de travail.

Nous sommes donc dans des particularismes extrêmement forts, et je pense que ces particularismes n'avaient pas échappé aux partenaires sociaux qui, en 2003, avaient demandé à l'État de financer un an de formation, une formation différée à tous ceux qui n'avaient pas atteint un niveau supérieur d'éducation. Pour les jeunes en France, la responsabilité de la formation, c'est l'État, et pour les adultes c'est les entreprises. Alors que dans d'autres pays on voit l'État conserver des responsabilités sur la formation des adultes. En France, on a un système public avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), un peu le Centre national d'enseignement à distance (CNED) et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Certains pays ont des structures quand même beaucoup plus développées que les nôtres dans ce domaine. Car il est bien clair que nulle part au monde les entreprises ne prennent la responsabilité de rehausser le niveau culturel des personnes ou des diplômés; ce n'est pas de leur compétence. Elles financent celles des formations

diplômes en cours de vie active. Malheureusement, c'est un système extrêmement coûteux et qui ne parvient en gros à satisfaire qu'environ 35000, maximum 40000 personnes par an; même si beaucoup plus le demandent, on n'a pas assez d'argent pour financer ces demandes.

Alors que voit-on d'autre avec les comparaisons européennes? L'enquête européenne Continuing Vocational Training Survey montre avec force que dans la plupart des pays de l'Union les grandes entreprises développent des politiques assez proches, si bien que ce qui distingue les pays est la plus ou moins grande proximité des politiques de formation des petites entreprises avec celles des plus grandes. *In fine*, les performances en matière de formation continue des adultes d'un pays tiennent en grande partie à la part de PME formatrices. Or, en France, l'écart entre les politiques de formation des PME et des grandes entreprises en matière de formation continue des adultes est important.

Pourtant, il convient de rappeler que les règles issues de la loi de 1971 sur la formation professionnelle empruntent largement aux pratiques en vigueur dans les grandes entreprises. Cette situation est issue d'un double héritage :

- les débats entre Jacques Delors et un ensemble de DRH de grandes entreprises, qui entendaient



remédier à la sous-formation chronique de leurs salariés face aux impératifs de modernisation inspirés par les missions de productivité auprès de leurs collègues nord-américains ;

– l'incapacité des partenaires sociaux en 1970 à s'accorder sur la manière de financer la formation, laissant ainsi à l'État le soin de définir une obligation de nature fiscale, obligation critiquée mais qui est toujours de mise.

La notion de « stage » de formation est-elle bien adaptée aux PME ?

La définition parafiscale de la formation, résumée par la formule « former ou payer », suppose un contrôle des services de l'État sur la réalité des dépenses de formation des entreprises. En effet, à défaut d'une dépense suffisante, les entreprises sont supposées verser le solde au Trésor public. Dès lors, on est conduit à distinguer, si possible avec clarté, ce qui relève de la rémunération du travail accompli conformément au contrat et ce qui relève d'activités de formation distinctes du travail et payées au titre de la formation continue. La définition de cette frontière, dite « dépenses imputables » dans le jargon administratif, relève d'une circulaire d'environ une quarantaine de pages. Les inconvénients de cette scission nette entre formation et travail sont nombreux. Le premier d'entre eux est que la formule du « stage de formation » comme mode exclusif d'apprentissage est peu conforme aux traditions en vigueur dans les PME.

On constate par exemple que ce sont les petites entreprises qui ont le plus recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elles ont donc, plus que les grandes entreprises, l'habitude de combiner travail et formation, ou plus exactement de combiner des « situations de travail formatrices » accompagnées par un tuteur et des actions de formation organisées par un formateur généralement extérieur à l'entreprise.

Il est toutefois important de distinguer entre l'« apprentissage sur le tas », commun à l'ensemble des formes de travail, et les situations de formation qualifiantes (qui supposent une organisation spécifique). L'Europe, depuis le sommet de Lisbonne, a recours à une double définition : pour les individus, apprendre correspond à une activité dont le but est d'apprendre ; pour les entreprises, il s'agit d'une activité planifiée et organisée dans le *but* de former. La logique cartésienne française est peu familière avec ces visions subjectives qui font prévaloir les intentions sur les faits. Mais ces définitions ont l'avantage de sortir du simple dualisme « travailler ou se former ».

Que disent finalement les entreprises de dix employés et plus lorsqu'elles sont interrogées dans

les termes retenus au niveau européen ? On distingue les entreprises qui ont recours pour leur politique de formation à des cours et stages de celles qui ont recours à d'autres formes de formation. Mais, en réalité, le fait d'inclure dans les statistiques d'autres formes de formation que les cours et stages ne renverse pas la hiérarchie habituelle selon laquelle la taille de l'entreprise est un facteur déterminant de la formation dispensée : même en incluant les autres formes de formation, les PME forment moins que les entreprises de plus grande taille.

La France se distingue certes, en Europe, par un recours un peu plus marqué aux cours et stages que les pays du nord de l'Europe, mais, même dans les pays qui ont un recours plus large aux autres formes de formation, la part des entreprises formatrices croît avec la taille.

En résumé, si la définition de la formation importe, elle n'est cependant pas de nature à bouleverser un fait bien établi : la relative faiblesse des politiques de formation des petites entreprises mérite d'être regardée attentivement pour augmenter la performance formatrice des pays. Le passage d'une obligation fiscale à une obligation sociale, comme le prévoyait l'article 27 de l'accord de l'ANI 2003, aurait certainement beaucoup d'avantages, mais il ne bouleverserait probablement pas la situation relative des petites entreprises au regard des plus grandes.

#### *Développer les missions de conseil des OPCA*

Les travaux accomplis par le CEREQ soit auprès de l'AGEFOS PME, soit auprès des OPCA, ou encore auprès des petites et très petites entreprises en Languedoc-Roussillon laissent entrevoir quelques pistes déjà empruntées dans le système français, mais qui mériteraient d'être développées et améliorées.

L'AGEFOS PME a conduit en région plusieurs expérimentations destinées à convaincre les TPE de développer la formation de leurs salariés<sup>11</sup>. Ces expériences ont montré qu'un travail préalable de persuasion était indispensable auprès d'entreprises qui ne disposent d'aucun service de RH interne. Cette mission n'est pas simple à accomplir, et un exemple en région bordelaise montre que, pour passer d'un taux d'accès à la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés de 10% à 13%, il a fallu plusieurs personnes déployant leurs efforts pendant plusieurs années. Une fois cette conviction acquise et les rapports de confiance établis avec l'OPCA, l'habitude ne se perd pas et

11. Entreprises de moins de dix salariés et même très petites OK (plus proches de deux ou trois salariés que de dix).

permet des évolutions positives. Cette fonction d'intermédiation tenue par l'OPCA semble bien avoir un caractère décisif. Il est d'ailleurs tout à fait raisonnable de penser que, dans les PME ne disposant pas de service *ad hoc*, un service mutualisé a toutes raisons d'être.

Son utilité reste cependant suspendue à la capacité de ce service à nouer avec l'ensemble des entreprises des rapports de confiance. Une étude réalisée par le CEREQ en région Languedoc-Roussillon auprès de PME a montré que nombre d'entre elles considèrent que les cotisations qu'elles adressent à l'OPCA ne se distinguent pas des sommes versées à l'administration fiscale. C'est le cas des entreprises artisanales et beaucoup moins celui d'entreprises plus entrepreneuriales ou managériales. Or, celles qui confondaient l'OPCA avec le fisc n'avaient jamais reçu la visite d'un chargé de mission de l'OPCA. Il semble donc bien que l'important est la construction de relations avec les entreprises à l'initiative de l'OPCA à défaut d'une sollicitation de l'OPCA par les entreprises.

À cet égard, une étude du CEREQ plus récente sur les services des OPCA en région a montré qu'en moyenne 60% du temps des salariés d'un OPCA est consacré à des fonctions de gestion administrative et financière, environ 10% aux relations avec les institutions présentes sur les territoires et 30% à des visites en entreprises. C'est une conséquence du caractère fiscal de l'obligation, parce que, par exemple, pour ceux d'entre vous qui connaissent un peu le Fonds social européen [FSE], tout le monde sait que quand on veut prendre les crédits européens sur ces ques-

tions de formation, il faut envoyer des camions à Bruxelles remplis de papiers, où il y a des attestations de présence, etc. On est dans un système totalement bureaucratique et, d'une certaine façon, l'obligation fiscale crée cette bureaucratie. Donc, pour faire face à ces obligations, les OPCA salarient les personnes et consacrent une grande partie de leur temps à ça. Il reste à peu près 10% de temps pour le contact avec les autorités locales, etc., et 30% pour l'interface avec les entreprises. Malgré tous les efforts, et on sait que ces entreprises sont, évidemment, extrêmement nombreuses, il y a toujours une grande difficulté dans la structuration actuelle des OPCA, pour offrir un vrai service aux entreprises. Autrement dit, le poids de la gestion administrative et financière handicape ce qui pourrait être considéré comme le cœur de métier des OPCA : la promotion de la formation auprès des entreprises adhérentes et l'aide au montage des actions les plus pertinentes (analyse des besoins, montage des actions, aide au choix du prestataire, montage financier).

Finalement, ces propositions reviennent à un leitmotiv : développer les fonctions d'intermédiation et construire avec les entreprises un rapport de confiance. Dans les différentes expériences conduites par deux OPCA – l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM) et l'AGEFOS PME –, on observe que même quand l'entreprise est petite la question financière n'est pas la question clé dès lors que l'entreprise est convaincue de l'importance de la formation. La question clé est l'acquisition de la conviction de la nécessité de former.

## DÉBAT GÉNÉRAL

*Faut-il conserver la contribution fiscale obligatoire au titre du plan de formation ?*

**J.-M. Pottier.** – J'insiste : l'année 2003 est quand même extrêmement importante. C'est une des réformes les plus importantes, il y en a une à peu près tous les dix ans, sauf accident de parcours, et en ce moment on est dans l'accident...

On parlait du DIF, tout à l'heure, la question de la montée en puissance du DIF. Selon les services de l'État, il y a eu 350 000 DIF en 2006. En réalité, c'est vraisemblablement plus de 500 000 ; on va même plus loin dans les estimations en 2007, mais on n'a pas encore les chiffres. J'étais hier à un conseil d'administration de l'AGEFOS PME Nord-Picardie, nous sommes regroupés en interrégions. Pour 2008, la situation au 1<sup>er</sup> juin, c'est-à-dire sur les cinq premiers mois de l'année, indique qu'on

est passé de 1 200 à 2 500 DIF enregistrés et dits prioritaires, financés par l'AGEFOS PME. Donc, monsieur Théry, vous disiez en parlant des PME qu'on était passé de 10% à 13%, oui, mais attention : les choses changent énormément, on est sur des progressions extrêmement importantes, qui n'ont pas été prises en compte. C'est du vécu que je vous livre là, c'est sur un territoire, mais les chiffres sont frappants.

Dans ce cadre, je pense que la contribution fiscale obligatoire a de très grands avantages. Quand la contribution des TPE de moins de dix salariés n'était pas suffisamment significative, le chef d'entreprise, ou son comptable, se contentait de signer un chèque de moins de cent euros au titre de la contribution à la formation.

**M. Théry.** – Ça coûtait plus cher à collecter.

**J.-M. Pottier.** – Oui, ça coûtait plus cher à collecter, tout à fait. C'était un vrai casse-tête pour l'AGEFOS PME, il fallait faire des reçus pour dix euros. Donc, on a eu des chèques qui coûtaient très cher, le traitement du chèque et du bordereau coûtaient plus cher que l'argent collecté, et il fallait rendre un service...

Mais, surtout quand vous payez à l'OPCA une somme comme ça, ce n'est pas significatif. Donc, si vous n'avez pas des convictions fortes en tant que chef d'entreprise sur l'importance de la formation, vous ne voyez pas très bien à quoi ça sert. Aujourd'hui, ce n'est pas la même chose, car le « chèque » qui est fait à un OPCA pour se libérer de l'obligation fiscale a doublé de valeur. Aujourd'hui, c'est 0,55% de la masse salariale qui est versé par ces petites et moyennes entreprises. Donc, c'est un effort qui commence à être significatif, et quand un chef d'entreprise fait un chèque à un OPCA, eh bien il se pose des questions : à quoi ça sert ? Actuellement, on assiste à une montée extrêmement importante des dépenses de formation des PME et des TPE, parce que, aujourd'hui, les chefs d'entreprise veulent avoir un retour sur leur investissement.

#### *Réalité et nécessité de la mutualisation*

**M. Théry.** – Je me fonde sur le rapport du Sénat sur la question de la mutualisation. Il y a plusieurs types de mutualisation : il y a une vraie mutualisation pour les sommes collectées au titre de la professionnalisation et au titre du CIF. Personne ne le conteste. Le débat porte sur les parts du 0,9% qui sont mutualisées [au titre du Plan]. Or, pour les entreprises de moins de dix salariés, on a une mutualisation étanche, c'est-à-dire qu'on met les « moins-de-dix » entre elles. Donc, ce n'est pas mutualisé avec les plus grandes entreprises. Les calculs faits par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) (et qui sont rarement contredits) montrent qu'il s'agit d'une mutualisation au profit des grandes entreprises et pas au profit des petites. Et c'est une fausse mutualisation, la plupart du temps, c'est-à-dire que c'est une mutualisation des soldes : chacun a son compte ouvert dans l'OPCA et tire dessus, et lorsque la dépense n'est pas totale, on dit en fin de parcours : « Qui en veut ? » Et, à ce moment-là, les plus habiles disent : « Moi ! Moi ! » Ce sont les plus grandes entreprises qui en profitent.

**J.-M. Pottier.** – Je ne peux pas être complètement d'accord avec ce que vous dites. D'abord, il y a étanchéité en ce qui concerne les entreprises de moins de dix salariés. Or, la mutualisation dans les « moins-de-dix » est extrêmement importante. Deuxième

chose : sur la professionnalisation, la mutualisation, par définition, est à 100%. Ce sont les fonds qui sont mutualisés, pas les soldes. Et pareil sur le CIF. Donc, ça fait de gros morceaux, tout ça !

**Intervenant dans la salle.** – Je n'ai pas tout compris sur la mutualisation. Une des revendications fortes de la CGPME, si j'ai bien compris, c'est le maintien de l'obligation légale du 0,9%. Or, visiblement, aujourd'hui, la mutualisation s'opère entre les entreprises qui ont moins de dix salariés. Il n'y a pas de mutualisation entre les entreprises de moins de dix salariés et celles qui en ont plus. Donc, pourquoi demander le maintien de l'obligation de 0,9%, qui n'est payée que par les entreprises de plus de dix salariés, si aujourd'hui il y a étanchéité dans la mutualisation ?

**J.-M. Pottier.** – Ce qu'il faut comprendre, c'est qu'en voulant s'attaquer à ce principe de contribution obligatoire on s'attaque à l'épine dorsale du dispositif. Aujourd'hui, l'accès à la formation des salariés des petites entreprises n'a été rendu possible que par ce dispositif de contribution obligatoire. S'il n'y avait pas ce dispositif, je pense qu'il n'y aurait pas eu une telle curiosité ou un intérêt grandissant des chefs d'entreprise, notamment dans les PME et les TPE, pour la formation. Et je crois que si on n'a pas ce dispositif tout s'écroule. Parce que là, si vous supprimez la mutualisation, je ne vois pas comment vont fonctionner les OPCA.

Tout ça me paraît quelque part impossible : on attend aujourd'hui des OPCA plus de services qu'avant, mais avec moins d'argent... On veut des choses complètement contradictoires. Et, s'il n'y a pas cette mutualisation, vous ne faites pas fonctionner le système. Quelles sont les attentes des chefs d'entreprise de type PME en matière de gestion du droit individuel à la formation ? Quelle est la demande principale des chefs de petites et moyennes entreprises sur le sujet ? Eh bien, la demande principale, c'est le conseil, ce n'est pas autre chose.

#### *Transférabilité-portabilité du DIF : quel coût financier ?*

**M. Théry.** – Lorsque nous faisons les comptes sur l'année 2006, nous voyons que la quantité d'heures de droit ouvert croît mille fois plus vite que la quantité de droit consommé. Or, si tous les salariés demandaient à consommer leurs droits, la situation serait catastrophique. Donc, on a en réalité fait le pari que les salariés ne le demanderaient pas. Voilà l'équilibre de fait du système. L'AGEFOS PME s'est, elle, particulièrement illustrée, puisqu'elle a pris des précautions (c'est bien un des rares OPCA à l'avoir fait) ; elle a construit un système qui permet aux entreprises de prendre une assurance DIF, en quelque sorte...

**J.-M. Pottier.** – Un fonds d'assurance formation.

**M. Théry.** – Voilà une mesure qui dit : « Vous mettez un peu d'argent maintenant et, le jour où vos salariés vont vous demander leur DIF et que vous voudrez leur dire "oui", vous aurez la possibilité de le faire grâce à l'épargne que vous allez construire auprès de nous. » Mais ça veut dire que, d'une manière générale, si les tous DIF étaient demandés, le système se casserait la figure.

Ça explique aussi l'intensité du débat sur la transférabilité. Si la transférabilité était totale, le droit serait provisionnable, et, donc, on n'aurait pas besoin du système qu'a monté l'AGEFOS PME, les entreprises se devraient de constituer des provisions à concurrence des droits ouverts pour les individus. Tel n'est pas le cas. Si elles le faisaient, ça ferait des sommes si considérables que ça aurait probablement un impact sur le coût du travail, le niveau du chômage...

**J.-M. Pottier.** – Ce serait toute notre économie qui se casserait la figure ! C'est une charge qui représente à peu près 10% de la masse salariale. À part quelques grandes entreprises du CAC 40, il n'y aurait plus d'entreprise qui pourrait gagner de l'argent. C'est notre économie qui s'effondrerait. Moi, je fais souvent une comparaison malheureuse mais édifiante : ce projet de financement du DIF, c'est comme si, demain, chaque Français exigeait d'avoir une place clairement affichée avec un lit et une chambre à l'hôpital, au cas où il serait malade. Ma comparaison est affreuse, on est bien d'accord, mais si demain il faut provisionner la totalité du DIF pour tout le monde, c'est effectivement comme si demain on réformait la sécurité sociale en disant qu'il faut une place dans un abri atomique pour chaque Français, il faut une place à l'hôpital pour chaque Français, etc. On est dans des raisonnements jusqu'au-boutistes, dont on voit vraiment les limites.

*Responsabilité de la formation et implication des salariés*

**M. Théry.** – L'une des questions qui nous est posée et qui va être posée au moment de la présidence française de l'Union, c'est la capacité à protéger les transitions. Les transitions professionnelles et le rôle que la formation peut y jouer. Il est bien clair que l'entreprise n'a pas pour but d'organiser la transition, sauf en cas de fermeture ou de licenciement de ses salariés. En général, l'entreprise a même plutôt tendance à craindre les transitions : elle n'apprécie guère de perdre ses meilleurs salariés, ceux dont elle a payé cher les formations les plus importantes...

La question de la transition est pourtant extrêmement importante : comment permettre aux gens

d'avoir une certaine mobilité professionnelle ? Je rappelle simplement que, dans les attendus de l'accord de 2003, ce qui m'est apparu comme une grande nouveauté, c'est qu'on indiquait clairement que les salariés avaient une responsabilité sur le dessein de leur parcours professionnel. La formation était un point d'appui pour ce parcours professionnel, mais c'était à eux, finalement, d'exercer cette responsabilité, et ça avait pour effet de leur donner une espèce de droit individuel à discuter de la question. Il me semble que le DIF était là pour ça. Mais on n'a encore pas totalement configuré la façon dont la formation pourrait accompagner les parcours qui ne s'effectuent pas tous dans l'entreprise, ni *a fortiori* dans la même entreprise.

**J.-M. Pottier.** – C'est pour ça que l'accord de partenaires sociaux de janvier dernier<sup>12</sup> couvrait la question de la portabilité, ce qui paraît raisonnable. Mais si on va vers une monétarisation du DIF, on ouvre la porte au rêve, à la chimère qu'ont caressée les sénateurs, les promoteurs du compte épargne formation ; ça n'aura jamais lieu. Le compte épargne formation, personne n'en veut. Et, au premier rang de ceux qui n'en veulent pas, ce sont les salariés et les organisations qui les représentent.

Les organisations syndicales de salariés ne veulent pas entendre parler d'un compte épargne formation pour une raison simple. Si demain un compte formation est ouvert pour chaque individu, chaque individu aura la responsabilité de son propre niveau de compétence et de qualification. Les salariés ne veulent, en aucun cas, porter cette responsabilité qu'ils estiment être celle de l'employeur.

Si vous vous retrouvez en situation de chômage, que vous êtes inemployable parce que ça fait trente ans que vous avez le même métier, et que ça fait trente ans que vous avez un compte épargne formation dont vous ne vous êtes jamais servi, on va vous dire : « C'est votre responsabilité. Vous aviez la possibilité de vous former, c'était un droit ouvert. Vous ne vous en êtes pas servi. Si, aujourd'hui, vous êtes inemployable, ce n'est pas la faute de votre employeur, c'est de votre faute à vous. »

Moi, je pense qu'il y a quelque chose qu'on a oublié dans le débat et que j'ai rappelé plusieurs fois au groupe Ferracci, et que je vais continuer à rappeler, c'est l'importance de l'implication du salarié dans son processus de formation. À la CGPME, nous revendiquons l'implication du salarié dans le dispositif de formation. On voudrait bien que le salarié

12. Accord du 11 février 2008 sur la modernisation du marché du travail, <http://fgfctcmipy.free.fr/sections/tef/documents/20080124.pdf>.



soit responsable, mais on n'y arrivera pas. Les organisations de salariés sont vent debout contre l'idée de responsabiliser le salarié en matière de formation professionnelle, et on peut le comprendre. C'est un peu comme en matière de sécurité au travail, vous avez une obligation de résultat pour l'employeur et vous n'avez qu'une obligation de moyens pour le salarié. On n'est pas au même niveau.

Peut-être qu'il y a des chefs d'entreprise qui ne jouent pas le jeu, mais, en tout cas, moi, dans ma petite entreprise, le jour où je veux organiser une formation des opérateurs, il faut que je me lève de bonne heure, que je retrousse mes manches et que je fasse preuve d'une persuasion extraordinaire pour réussir à mobiliser et à faire en sorte que des salariés aillent en formation. Il y en a certains qui sont tellement réticents que je n'y arriverai jamais. Ce qu'on souhaite, donc, c'est qu'on mette en place, qu'on réfléchisse ensemble à des mesures qui favorisent l'implication du salarié dans son processus de formation.

#### *Formation initiale et appétence pour la formation continue*

**M. Théry.** – On sait que 60% des salariés français ne se forment jamais. C'est le chiffre qui est tiré d'une enquête du Panel européen des ménages et il est, d'une certaine façon, confirmé par une enquête plus récente de Formation et qualification professionnelle (FQP) en 2003, sur les cinq dernières années. Plus de 50% des salariés sur les cinq années en question ne se sont jamais formés. On a le sentiment que c'est toujours les mêmes qui se forment. C'est une autre difficulté parce que, lorsque se présentent des obligations, des contraintes en matière de reconversion, etc., comment faire avec des gens qui n'ont jamais fréquenté la formation et qui ont probablement eu de faibles succès scolaires.

**J.-M. Pottier.** – La méfiance à l'égard de la formation est sûrement due en grande partie à des expériences difficiles en formation initiale. Mais nous refusons que la formation professionnelle serve de voiture-balai ou de rattrapage pour la formation initiale. C'est ce qu'on est en train de nous faire avaler. C'est exactement là qu'on veut nous emmener en captant une partie des fonds qui servent aujourd'hui à notre compétitivité. Nous ne pouvons pas prendre en charge ce que l'Éducation nationale n'a pas été capable de faire.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, 50% des enfants arrivent en sixième sans avoir les savoirs de base, c'est-à-dire lire, écrire, compter et parler. Or, nous avons rencontré le recteur de l'académie il y a deux mois, et il nous a dit : « Le collège, c'est fluide. » Ça veut dire qu'on en sort comme on y est entré ! C'est fluide parce qu'on ne redouble pas : 50% de ces

enfants arrivent au collège sans les savoirs de base, et ils vont ressortir quatre ans après du collège, on s'imagine dans quel état ! Ils vont ensuite arriver dans des formations avec une orientation subie, pas choisie, et vont arriver sur le marché du travail avec une faible envie de travailler. Ils n'auront ni qualification ni diplôme, et on vient nous dire, aujourd'hui, qu'il va falloir confisquer un quart de l'effort de formation des TPE pour former ces gens, ce sont les propositions de M. Ferracci. Je suis tout à fait convaincu qu'il faut investir dans la formation initiale, mais je ne suis pas sûr que ce soit la bonne méthode. Je crois qu'il serait nécessaire, quand on réfléchit à la formation tout au long de la vie, d'aller voir ce qui se passe au début.

#### *Que faire pour les TPE et pour les PME ?*

**Intervenant dans la salle.** – Alors finalement que faut-il faire pour les TPE-PME ? On a eu un constat, c'est vrai, qui consiste à dire ça ne va pas si bien que ça, et, surtout, ce que je comprends, c'est qu'il y a finalement un manque de moyens pour les TPE.

**J.-M. Pottier.** – Ce constat, c'était avant 2003, ça n'allait pas si bien que ça. Mais maintenant le constat c'est que ça ne va pas si mal que ça !...

**Intervenant dans la salle.** – Quelles sont, alors, dans le cadre des discussions aujourd'hui et des négociations demain, les propositions que vous seriez amenés à faire pour justement que l'accès à la formation dans les TPE-PME s'améliore encore un peu plus à l'avenir ?

**J.-M. Pottier.** – Nous, nous avons une proposition forte, qui est un engagement : généraliser l'entretien professionnel. Pourquoi ? L'entretien professionnel est pour nous la clé de voûte du dispositif. Comme il y a peu de RH dans les petites entreprises, c'est le moment où le chef d'entreprise va rencontrer son salarié et où ils vont discuter de l'avenir professionnel. Il faudra que le chef d'entreprise se mouille, parce qu'il faudra qu'il donne sa stratégie – quel dessin il trace pour son entreprise –, et il faudra que le salarié puisse se positionner en tant qu'individu par rapport à cet avenir professionnel. On sait très bien que le développement du DIF, vous l'avez rappelé, monsieur Théry, « c'est dans les entreprises qui s'engagent ». Les entreprises qui s'engagent, c'est quand il y a des chefs d'entreprise qui mènent des entretiens professionnels préparés et construits.

Nous demandons donc la généralisation de l'entretien professionnel. Nous le demandons parce que ça n'existe pas aujourd'hui. Le projet d'entretien professionnel faisait partie de l'ANI 2003, mais n'a pas été inscrit dans la loi, car le gouvernement n'a jamais pris les arrêtés d'extension nécessaires.

**M. Théry.** – Il faut mieux comprendre ce que sont les TPE et les PME. Les petites entreprises qu'on voit dans d'autres pays n'ont pas la même configuration que les petites entreprises françaises. La France a un taux de création de petites entreprises extrêmement important, mais elle a un grand trou sur les tailles intermédiaires. Et donc, les petites entreprises, contrairement à ce qu'on dit, ne deviennent pas grandes; pour la plupart d'entre elles, elles restent petites, et nous avons au moment des successions, du départ du chef d'entreprise, un grand taux d'entreprises qui ne sont pas reprises, qui disparaissent, etc. On a un problème un peu particulier, qui tient sans doute à l'héritage d'un tissu artisanal.

Il y a donc des entreprises de natures différentes. Il existe des PME de type traditionnel, qui n'ont pas vraiment d'appétence pour la formation. Une fois qu'elles ont affiné leurs systèmes d'apprentissage, bien ancrés dans la tradition, elles ne forment plus les salariés en cours d'emploi. En revanche, il y a des entreprises de nature plus entrepreneuriale, qui elles, au contraire, dirigent leurs pas vers la formation, ont des consommations qui sont assez proches de celles des grandes entreprises. Donc, il ne suffit pas de faire une typologie d'entreprises uniquement par la taille, car on parle de choses finalement très hétérogènes.





ISBN : 978-2-917613-18-4

