

Formation professionnelle, apprentissage, sécurisation des parcours professionnels, Actualité des réformes sociales Les DRH prennent la parole !

« La transformation profonde du système est d'actualité et ne doit pas perdre son cap »

« Les vrais enjeux, un écosystème de qualification plus performant et plus juste, permettant à chaque salarié et chaque entreprise de relever les défis de l'économie de la connaissance et de l'ère numérique risquent une fois de plus de passer au second plan. »

« Salariés et RH sont les otages de rapports de forces et d'intérêts qui mettent actuellement sur la place publique la complexité du système et son inefficacité ».

« Les DRH restent mobilisés pour que le développement des compétences qui favorise la qualité de l'emploi reste la priorité de cette réforme ».

Jean-Paul Charlez, Président national

Paris- le 29 janvier 2018

L'ANDRH a présenté les **résultats** d'un **sondage exclusif** et les analyses des groupes de travail *ad hoc* mobilisant ses 80 groupes locaux sur le second volet des réformes sociales, lancé le 12 octobre 2017 par le Président de la République.

L'ANDRH rappelle la **responsabilité collective des acteurs** et l'impérieuse nécessité de **transformer le système de qualification** pour relever les défis considérables de la révolution numérique, de l'économie de la connaissance et de la mondialisation. Les emplois se transforment plus vite que notre système de formation !

L'ANDRH déplore la « dramaturgie » des discussions actuelles entre les partenaires institutionnels, qui offre le triste spectacle d'un marchandage. La concertation et la négociation sont nécessaires à la transformation systémique mais nécessite de mettre de côté les querelles de successions internes et les empoignades politiciennes. Plus grave encore, l'ANDRH constate que **l'inquiétude et l'attentisme gagnent les acteurs de proximité.**

Le système actuel est complexe, coûteux, inefficace et injuste, car il favorise les entreprises et les salariés qui « *comprennent et maîtrisent le système* » et selon des règles inégales entre les territoires, les secteurs et les tailles d'entreprise. Même pour les professionnels RH le système de financement actuel de la formation professionnelle n'est pas clair (pour 54% des répondants) !

Les DRH attendent une véritable simplification du système qui passe par leur repositionnement de chaque acteur sur un public prioritaire et des objectifs clairs comme l'a posé le projet de réforme. Le financement par les entreprises de la formation professionnelle doit leur permettre de faire évoluer les compétences à la vitesse des transformations actuelles et non d'alimenter un système auquel elles devraient s'adapter.

Pour les professionnels RH, en partage avec les entreprises **la branche professionnelle doit principalement porter la formation professionnelle des salariés et piloter l'alternance.**

La décentralisation n'a pas fait la preuve de son efficacité. (seuls 24% des répondants considèrent qu'il faudrait conserver la région comme pilote central en matière de formation professionnelle).

La formation des demandeurs d'emploi, la réduction de la fracture territoriale relèvent de la responsabilité de l'Etat et des collectivités territoriales auxquelles les entreprises contribuent. La coordination des acteurs est une nécessité mais n'implique pas de prendre le problème d'abord par l'angle de la répartition des fonds et des droits de véto sur l'ouverture des CFA, mais par le partage d'objectifs clairs et d'engagements pris sur l'atteinte de résultats dont on devrait rendre compte.

Cette évolution implique de finaliser la **restructuration des branches.** L'**harmonisation des méthodes pour apprécier les débouchés des filières** est également une indispensable : les enquêtes nationales qui alimentent les Observatoires des régions et des branches doivent évoluer pour être moins centrées sur les diplômes et davantage sur l'emploi. Globalement **le système doit être moins tiré par l'offre de formation que par l'anticipation des besoins des filières.**

Cette priorité donnée à la branche doit s'accompagner d'un **repositionnement et d'une amélioration du fonctionnement des OPCA.** L'insatisfaction exprimée par les professionnels RH vis-à-vis des OPCA est constante : la qualité de service est trop inégale, les dispositifs trop complexes et trop peu transparents en dépit des améliorations apportées par les dernières réformes. La mutualisation des fonds n'est pertinente que si elle est facilement mobilisable par les TPE et les PME, ce qui n'est généralement pas le cas. Le rôle des OPCA ne doit pas être d'aider à optimiser des budgets dans un système qu'ils contribueraient à rendre complexe.

La **simplification** attendue par les professionnels RH implique la coordination des acteurs, la **transparence sur l'utilisation et la destination de chaque euro investi dans la formation.** Cette simplification est également une condition indispensable à l'autonomisation des salariés. **Comment les salariés pourraient-ils se retrouver dans un système déjà complexe pour les professionnels RH ?**

Les réformes précédentes, si elles ont introduit des outils « *qui vont dans le bon sens* » (la mise en place de l'entretien professionnel par exemple est à conserver pour 46% des répondants et le faisant évoluer pour 35% des répondants), n'ont pas « *changé fondamentalement la donne* » et leurs effets ne sont pas satisfaisants. La « transformation » du système est donc urgente !

L'offre actuelle de formation, pour plus de 70% des répondants n'est que partiellement adaptée aux besoins des entreprises (en terme de coût, de qualité, d'innovation, d'adaptation aux évolutions des métiers). **La question de la qualité, de l'innovation dans l'offre de formation est au cœur des préoccupations des professionnels RH tout comme la qualité de la formation initiale portée par l'Education nationale.** Les compétences en littératie, numératie¹ et en résolution de problèmes sont indispensables au maintien et au développement de l'employabilité de tous les actifs à l'ère numérique comme l'a montré le C.O.E.

Le dispositif du **CPF doit être élargi et simplifié**, notamment par son ouverture à des formations autres que certifiantes et qualifiantes et s'articuler avec les plans de développement des compétences des entreprises pour 75% des répondants. **78% des répondants sont favorables à la fusion du CIF et du CPF** pour simplifier l'accessibilité des dispositifs de formation aux actifs. Cette fusion ne doit **pas avoir pour effet de supprimer la possibilité de réaliser une véritable reconversion.**

Le « tout CPF » n'est pas souhaitable pour 69% des répondants : la contribution des entreprises à la formation doit conserver une dimension collective. Mais **l'investissement des entreprises dans le développement des compétences doit être reconnu** et pour cela **bénéficier d'un avantage fiscal pour 88% des répondants.**

La sécurisation des parcours professionnels nécessite une amélioration significative de l'**orientation** et de l'accompagnement des jeunes, des actifs et des demandeurs d'emploi. Le CEP ne répond que partiellement à ce besoin. Les professionnels RH se mobilisent et sont prêts à se mobiliser encore davantage aux côtés des branches pour améliorer la qualité de l'information sur les métiers.

Ils regrettent que l'aspect « interministériel » de la réforme, incluant dès son lancement le Ministre de l'Education nationale soit encore peu visible à ce stade.

¹ Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la littératie est « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités » et la Numératie : « la capacité de localiser, d'utiliser, d'interpréter et de communiquer l'information et des concepts mathématiques afin de [...] gérer les demandes mathématiques de tout un éventail de situations de la vie adulte » (OCDE, 2014: 20) <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2017-9789264273351-en.htm>

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, dans le Tome 2 de son rapport « Automatisation, Numérisation et emploi » a montré que la transformation numérique impliquait « pour tous les actifs, une augmentation du besoin de compétences dites « transversales », qui recouvrent des compétences numériques générales, des compétences cognitives (littératie, numératie) et des compétences sociales et situationnelles. »

#Apprentissage et Insertion professionnelle

Pour 60% des répondants la pré-embauche motive le recours à l'alternance.

Pour 79% des répondants la mise en place d'une politique de développement de l'alternance atteint son objectif.

L'apprentissage a gagné en légitimité, s'inscrit dans le débat public, et c'est une bonne chose mais l'alternance n'est pas encore réellement reconnue pour comme une voie d'excellence dans le système de formation initiale.

Son développement n'est pas à la hauteur des investissements consentis et des bénéfices qu'on peut légitimement en attendre.

Les professionnels RH rappellent que la **réussite d'une alternance** implique un **véritable investissement** pour les entreprises car l'identification et la sélection des cursus de formation, la formation des encadrants (tuteurs, maîtres de stage), l'organisation de l'accueil des alternants (livret d'accueil, journée d'accueil etc), l'adaptation de l'organisation du travail pour s'adapter au rythme de l'alternance, la mise en place d'entretiens spécifiques, des échanges suivis avec l'établissement d'enseignement sont indispensables à sa réussite.

Les principales difficultés rencontrées par les professionnels RH :

- la gestion des horaires et de l'organisation du travail (gestion des absences pour 45% des répondants, gestion des horaires pour 29% des répondants)
- la complexité du système et de relations avec les acteurs (qualité inégale des relations avec les établissements d'enseignement, les OPCA, les différents financeurs).
- la nature, la qualité et l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises : encore insuffisante et inadaptée pour 35% des répondants
- le vivier d'alternant par bassin d'emploi. La question de la mobilité est un enjeu majeur qui nécessite une coordination territoriale (qualité de l'aménagement du territoire pour faciliter la mobilité et le logement des apprentis dont les lieux d'habitation, de formation et d'alternance sont différents).
- les modalités de rupture du contrat d'apprentissage
- le coût complet de l'alternance

Les professionnels RH considèrent que **les branches professionnelles (51%), et les entreprises (27%) seraient les plus efficaces pour gérer les centres de formation des apprentis (CFA).**

Les professionnels RH sont favorables à 95% à la fusion des contrats d'apprentissage, en contrat unique, sans borne supérieure d'âge.

Les professionnels RH sont favorables à l'affectation de la totalité de la taxe d'apprentissage (y compris la fraction hors quota) à 54% directement aux établissements d'enseignement, et 36% aux OPCA et OCTA.

Les professionnels RH considèrent que les établissements d'enseignement devraient davantage concentrer leurs efforts sur l'adaptation de leur offre de formation aux évolutions des métiers, à la qualité de l'orientation, l'accompagnement, du placement des alternants qu'à la collecte massive de la taxe en début d'année ! La durée actuelle de 3 ans pour mettre à jour les cursus de qualification n'est plus adaptée à la rapidité d'adaptation des métiers et la méthode d'actualisation doit davantage encore intégrer les entreprises dans la conception des parcours.



Il y a donc urgence à une **véritable transformation du système** comme s'y est engagé le gouvernement, pour replacer l'entreprise et les hommes et les femmes au cœur du dispositif. Les professionnels RH sont mobilisés pour y prendre toute leur part et continuer leurs échanges avec l'ensemble des parties prenantes. L'ANDRH sera plus que jamais mobilisée pour contribuer aux débats qui s'ouvriront lors de la **présentation du projet de loi par le gouvernement et des débats qu'il suscitera.**

L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH

ASSOCIATION LOI 1901, CRÉÉE EN 1947, L'ANDRH EST LA PLUS GRANDE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES EN FRANCE.

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis sa création, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la **communauté de référence dans le débat RH.**

Toute l'actualité de l'ANDRH dans l'espace « Presse Média » sur www.andrh.fr et dans la revue *Personnel* de l'ANDRH.

UNIVERSITE DE L'ANDRH LES 14 ET 15 JUIN 2018 A TOULOUSE. LES RH SE TRANSFORMENT, LES RH TRANSFORMENT LES ORGANISATIONS.

Contact presse : Manon Ouellette, La Grande Ourse Relations,
06 71 13 64 62, manon@ouellette.com