**Points pour la réunion LREM du 27 novembre**

1/ Education / Formation initiale

→ Il existe l’Education Nationale pour la formation initiale ; il n’y a pas de dispositif fédéré, unique pour l’éducation professionnelle. Chaque ministère, chaque branche professionnelle, gère ses qualifications. L’Education Nationale n’est que sur les formations générales.

→ Pas de remise en cause du système : personne ne se charge d’avoir une vue globale, pilotée de l’ensemble de l’éducation professionnelle (qui est explosée sur les ministères – avec leurs propres dispositions).

→ Il faudrait un lien cohérent entre deux les blocs structurés Education Nationale / Education professionnelle

Pourquoi ne pas créer un Ministère de l’Education Professionnelle ?

***→*** *L’apprentissage s’est mis en place en droite ligne du compagnonnage pour accompagner les jeunes, leur apprendre un métier. L’apprentissage s’est organisé au niveau des branches professionnelles (permettant à leurs adhérents de trouver une main d’œuvre formée).*

2/ Problème remontée des besoins de compétences des entreprises

→ Les entreprises de plus de 300 salariés ont une GPEC. Quelle consolidation, quelle utilisation de ces informations qui pourraient être complétées des informations détenues par les branches ? Nous aurions ainsi une meilleure anticipation des besoins avec une vraie consolidation à remonter vers un Ministère de l’Education professionnelle (voir point d’avant).

Consolider les GPEC des entreprises et les informations des branches pour anticiper les besoins des entreprises ; donner la main aux branches professionnelles.

→ Aujourd’hui, qui décrète des besoins de compétences d’une filière ? L’Etat ? Sur quelle base ?

Un constat de besoin trop souvent a postériori donc en décalage avec les attentes des entreprises créant des pénuries de compétences. Le temps de réaction est trop long : constat du manque, création de la filière, formation des formateurs, formation des jeunes … Le cycle identification, création de la certification, recrutement, formation,…dure 3 à 5 ans.

Besoin d’être plusieurs pour créer une qualification (besoin mini de 3 entreprises qui ont le même besoin et en même temps). Comment réunir les entreprises et avoir le bon rythme pour créer le dispositif ?

Un vrai problème d’anticipation, de réactivité, d’agilité du système.

3/ La formation qualifiante / diplômante, un investissement qui n’est pas vu comme tel

→ La transformation de nos entreprises nécessite de voir la formation comme un investissement (avec une approche long terme). Pour exemple, former un tôlier pour passer à l’usine du futur en pilote de machine technique va nécessiter du temps et des moyens. Il faut anticiper, préparer.

Il est demandé à l’industrie de s’organiser pour se mettre en marche vers l’usine du futur, cela ne passera que par des collaborateurs formés. Il faut accompagner cette mutation des compétences en le voyant comme un investissement.

La formation n’est pas vu comme un investissement mais une charge, des frais court terme, non provisionnable, non amortissable. Pourquoi, alors que les équipements, machines le sont ? Un provisionnement permettrait de sécuriser les plans de formation de transformation sur plusieurs années, de lisser la charge. Une formation sur plusieurs années est une charge certaine qui pourrait être comptabilisée comme telle. La provision pourrait soit être constatée au sein même des comptes de l’entreprise, soit via les branches professionnelles.

Pour rappel : pour une formation lourde, il y a :

1. Les coûts pédagogiques de la formation du salarié, / coût pédagogique
2. Le salaire du salarié,
3. Le coût du remplacement du salarié en formation.

4/ L’entreprise n’a plus la main sur la formation

Les dernières reformes ont très largement fait perdre la main aux entreprises sur les formations nécessaires à leurs activités. Elles ne pilotent plus les moyens et les fléchages pour répondre aux besoins qu’elles ont : les moyens ne sont plus au niveau de l’entreprise mais au niveau du salarié (CPF) et au niveau des branches et l’Etat.

Il faudrait que l’entreprise puisse avoir la main sur une partie de ce CPF.

Les budgets ont été siphonnés pour répondre aux enjeux de formation des demandeurs d’emploi. L’entreprise doit prendre sur ses budgets de fonctionnements, R&D, … pour faire de la formation. Le risque est que les entreprises fassent de la formation à minima.

D’autre part, les projets de formation sont lourds, très long à monter pour obtenir les montants siphonnés (aux mains des branches, Pôle Emploi, la Région, …).

Quelques points complémentaires :

* CPF = on fait croire au salarié qu’il a la main sur sa formation ; il a des heures qui ne donnent pas le même cash suivant l’entreprise.
* Le salarié a un compte CPF ce qui est un provisionnement.

L’entreprise n’a rien pour anticiper, provisionner ces besoins futurs.

* Contrat d’apprentissage / contrat de professionnalisation

Ils adressent le même public, avec le même objectif, mais pas les mêmes salaires. Pourquoi ?

* Obligation 5 % en alternance :

Pas d’obligation d’avoir une représentation des populations qui en ont besoin (les qualifications les plus basses).

Pourquoi les cycles supérieurs restent dans l’apprentissage ? Ils n’ont pas besoin de passer par l’apprentissage (ils pourraient passer uniquement par les contrats de professionnalisation). Ils assèchent les budgets des CFA. Cela joue contre l’intérêt des CAP, Bac pro, BEP, …

* Si nous voulons accueillir et former les jeunes (<18 ans), avoir une réglementation qui permette de le faire. Aujourd’hui, il y a énormément de restrictions (ne pas monter sur un escabeau, ne pas travailler sur certains postes, …).