

Contribution des Chambres de Commerce
et d'Industrie de France à la **négociation
sociale et au débat parlementaire
pour la réforme de la formation
professionnelle continue**



PRÉAMBULE

Les Chambres de Commerce et d'industrie développent, depuis leur création, des plateformes de services et d'appui aux entreprises, afin que celles-ci puissent mettre en œuvre leurs ambitions de croissance économique et soient en mesure de faire face à leurs obligations légales, sociales et sociétales.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, entendue comme contribution au développement des compétences des actifs pour répondre aux enjeux des entreprises et des territoires, a toujours représenté une part significative et forte de leur action à l'échelon local, régional et national.

De manière plus précise, en France, les Chambres de Commerce et d'Industrie interviennent aujourd'hui dans le champ de la formation professionnelle continue par le biais de :

- 160 conseillers emploi-compétences en contact direct avec les entreprises, sur les problématiques de gestion et de développement des ressources humaines,
- 100 Points A (Alternance), assurant des prestations d'orientation à destination des jeunes,
- 188 centres de formation continue, commercialisant un catalogue de formations inter et intra-entreprises,
- dont 100 centres d'études de langues, promouvant un ensemble d'offres de formations linguistiques,
- 160 établissements d'enseignement supérieur, de commerce, d'ingénieurs ou de spécialités, délivrant des programmes de formation dans le cadre de parcours d'évolution à l'intention de salariés ou d'actifs en mobilité professionnelle.

Cet engagement dans le champ de la formation professionnelle continue vient en complément d'un investissement significatif et récurrent en matière d'apprentissage (à travers 145 CFA) et d'enseignement supérieur en formation initiale.

Aussi, conscientes de leur responsabilité et fortes de leur intérêt pour cet enjeu, les Chambres de commerce et d'industrie entendent apporter leur contribution aux négociations en cours et aux futurs débats parlementaires. Elles se proposent bien évidemment de le faire en fonction de leur valeur ajoutée spécifique, de leur expérience et de leur positionnement singulier au sein du paysage de la formation professionnelle continue français.

Le présent document est décliné selon les 6 axes perçus comme essentiels aux yeux des entreprises bénéficiaires des services des CCI et par les CCI elles-mêmes en qualité de prestataire de services locaux pour le développement des compétences et d'offreur de formation.

Chaque axe est articulé autour de 2 propositions opérationnelles, forgées à l'aune de nos pratiques et de nos échanges avec les entreprises. Elles peuvent être librement reprises par les acteurs engagés dans la discussion de la réforme à venir.

Ces propositions opérationnelles ne sont pas la propriété d'un acteur unique, qu'il soit national ou régional. Les CCI souhaitent bien évidemment jouer un rôle éminent à leur réussite. Cependant, elles doivent être lues comme des invitations à la mise en œuvre de coopérations élargies, respectueuses de la valeur ajoutée spécifique des acteurs impliqués dans le combat pour la qualification des actifs.

LES 4 ATOUTS MAJEURS DES CCI DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les Chambres de Commerce et d'Industrie entendent contribuer à la mise en œuvre et à la réussite de ces 12 propositions. Pour cela, elles mettent en avant 4 de leurs atouts majeurs, qui font d'elles des acteurs clés d'une telle feuille de route.

Le sens de l'entreprise

Les CCI, au contact des entreprises, comprennent et accompagnent l'enjeu de développement continu des compétences des salariés et des chefs d'entreprise. La recherche d'une performance globale de l'entreprise est la clé d'entrée des **conseillers emploi-formation-compétences des CCI** pour aborder la question de la gestion des compétences, puis de l'usage efficace de la formation. Ils l'abordent sous l'angle de l'investissement, au service tant de la compétence collective que de la compétence individuelle.

L'engagement de proximité

Les CCI sont engagées aux côtés de leurs entreprises ressortissantes, mais aussi des jeunes, des demandeurs d'emploi, des salariés des différentes régions où elles exercent leurs missions. **Les Centres de formation continue, les centres d'études de langue** des CCI délivrent chaque jour, à proximité des lieux de vie ou de travail des personnes, des services de diagnostic et de développement de compétences au profit de l'employabilité des personnes et de la compétitivité des entreprises.

L'envie de développer

Les CCI sont des acteurs au cœur de l'innovation et du développement des territoires et des Régions. **Les Ecoles de spécialités métiers, de commerce, de gestion** répondent aux besoins en compétences des filières d'avenir, aux enjeux de reconversion industrielle, à l'appétit d'entreprendre et de contribuer au développement économique de la Nation ou des territoires. Les CCI sont à l'affût des services de proximité permettant aux entreprises de croître, d'améliorer leurs pratiques ou de conquérir de nouveaux marchés, en France et à l'international.

L'aptitude à coopérer

Les CCI sont des organisations souples, pouvant alternativement, auprès de partenaires publics ou privés, piloter, coordonner, participer à la réussite de projets industriels, d'innovations sociales, économiques ou environnementales. **Les Directions de Formation des CCI** opèrent en étroite collaboration avec les autorités publiques (Conseil Régional, Conseil Général, Collectivités locales) ou les différentes parties prenantes (Pôle Emploi, OPCA, Partenaires Sociaux) pour faire réussir les projets de développement des compétences, l'activité économique et l'emploi.

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

Axe 1 : Le développement des compétences est un levier de croissance de l'économie française.

- Proposition 1 : Aborder et animer le secteur de l'éducation et de la formation comme une filière d'avenir à part entière.
- Proposition 2 : Renforcer l'animation des démarches et outils de prospective et l'articulation avec le monde éducatif et formatif.

Axe 2 : Le développement des compétences est un enjeu de performance pour l'entreprise.

- Proposition 3 : Renforcer la qualité du suivi des politiques de développement de compétences et de formation
- Proposition 4 : Renforcer les coopérations territoriales, inter-entreprises, interbranches pour faciliter la mobilité des actifs et optimiser la gestion des plans de formation régionaux ou interrégionaux

Axe 3 : La formation est au service de l'employabilité des actifs.

- Proposition 5 : Assurer une veille préventive et constante des compétences maîtrisées et des compétences requises
- Proposition 6 : Favoriser la VAE et la certification des compétences

Axe 4 : Le savoir-faire pédagogique est au cœur du service offert par le système de formation.

- Proposition 7 : Redéfinir les critères d'imputabilité des dépenses de formation
- Proposition 8 : Mieux coordonner l'acte de formation, l'appui à l'orientation professionnelle et l'accompagnement au retour à l'emploi

Axe 5 : Le système de financement est au service de l'accès à la formation de tous.

- Proposition 9 : Favoriser l'initiative et l'investissement particulier
- Proposition 10 : Valoriser les prestations de conseil et de services de proximité aux entreprises et aux particuliers

Axe 6 : Le système de gouvernance doit favoriser des partenariats de longue durée, agissant en solidarité et complémentarité.

- Proposition 11 : Distinguer les rôles de pilote et d'opérateur des politiques publiques de formation
- Proposition 12 : Créer les conditions d'une confiance opérationnelle du monde éducatif et formatif au service des actifs

AXE 1 : LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EST UN LEVIER DE CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE.

Proposition 1 : Aborder et animer le secteur de l'éducation et de la formation comme une filière d'avenir à part entière.

Le rapport 2012 de l'OCDE « Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure - Une approche stratégique des politiques sur les compétences » place l'investissement dans les compétences parmi les défis majeurs des pays développés, tant pour « sortir de la crise », que pour conquérir de nouvelles positions commerciales et d'influence dans le monde.

Pour les CCI de France et de l'étranger, la réforme de la formation à venir doit permettre de renforcer et de coordonner le savoir-faire français en matière d'éducation et de formation. Par-delà la mécanique sociale, financière et institutionnelle propre au système de formation professionnelle français, il importe de ne pas perdre de vue les atouts industriels et le capital d'influence qu'il représente pour la France, dans la bataille des économies du XXI^{ème} siècle.

Le secteur de l'éducation et de la formation, en tant qu'offreur de services de développement de compétences, ne doit pas, dès lors, être perçu de manière négative et péjorative - se plaignant à l'envie du caractère pléthorique des organismes enregistrés (55 000), de l'absence supposée de normes de qualité, voire de phénomènes sectaires omniprésents- mais comme une « pépite » de l'économie française, méritant des mesures de soutien à son organisation et d'appuis spécifiques à l'exportation de ses services, au même titre que d'autres secteurs d'activité à forte valeur ajoutée.

Proposition 2 : Renforcer l'animation des démarches et outils de prospective et l'articulation avec le monde éducatif et formatif.

Pour les CCI de France, la réforme de la formation à venir doit être engagée, puis demain être évaluée, à l'aune de sa contribution à l'accélération de la compétitivité de l'économie française. Elle doit être entendue comme une opportunité pour faciliter le renforcement du capital national de compétences.

Dans ce cadre, l'exercice conjoint de définition des filières d'avenir et de stabilisation d'une vision prospective pour la France exige une déclinaison dans le champ des compétences et une articulation soutenue avec le monde éducatif et formatif. Le Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective est susceptible de mener à bien ce travail et d'animer cette mission, par des liens renforcés et incontournables avec le monde économique. Une telle coordination et coopération deviendra le garant et le socle des démarches et outils de gestion prévisionnelle ou prospective des emplois et des compétences sectorielles, de Branches, d'entreprises (les 126 Observatoires des Métiers et des Qualifications) ou régionaux (les OREF). Pour les CCI de France, cette articulation des démarches prospectives à l'échelon national apparaît comme un élément indispensable pour progresser vers plus clarté et plus d'efficacité dans l'expression des besoins de compétences devant être pris en charge par le monde éducatif et formatif. La pertinence de la vision est indispensable. Elle va de pair avec une plus grande coordination et coopération opérationnelle de tous les opérateurs.

AXE 2 : LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EST UN ENJEU DE PERFORMANCE POUR L'ENTREPRISE.

Proposition 3 : Renforcer la qualité du suivi des politiques de développement de compétences et de formation

La compétence individuelle et collective est au cœur de la qualité du service offert par une entreprise et le moteur de son innovation. Le « capital compétences » est donc bien un actif immatériel de premier ordre. Toutes les entreprises en conviennent. La formation, traditionnellement, en entreprise, répond à 3 logiques complémentaires : une logique de prévention, une logique d'adaptation et une logique d'anticipation. C'est généralement ainsi d'ailleurs que se répartissent les investissements, notamment ceux d'entre eux laissés à la libre initiative de l'employeur.

Les conseillers emplois-compétences ou formation des CCI le constatent, les discussions sur les heures, les budgets, par service, par Direction, la répartition des thèmes, des programmes, par âge, par sexe, émaillent les présentations obligatoires au CE. Elles ne sont pas inutiles, mais elles sont généralement notoirement insuffisantes pour répondre de manière satisfaisante aux questions induites par les 3 logiques évoquées plus haut.

Si l'ANI du 11 janvier 2013 invite à un dialogue social renforcé sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la réforme de la formation à venir doit contribuer à consolider une articulation étroite entre gestion anticipée des compétences et formation. Pour les CCI de France, une telle articulation constitue une condition sine qua non d'un dialogue social constructif, mariant une réflexion stratégique sur les activités et les emplois à une déclinaison en plan de formation pluriannuel.

Proposition 4 : Renforcer les coopérations territoriales, inter-entreprises, interbranches pour faciliter la mobilité des actifs et optimiser la gestion des plans de formation régionaux ou interrégionaux

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au gré des stratégies et des résultats économiques des entreprises, doit parfois déboucher non pas simplement sur une discussion interne à l'entreprise, à la Branche, mais également sur une coopération étroite avec les autres entreprises ou branches du bassin d'emploi, de la région. Il n'est pas rare que cette coopération n'intervienne - hélas - qu'à chaud, avec les conséquences désastreuses que l'on connaît sur les personnes, les emplois indirects et l'équilibre des collectivités territoriales. Les CCI de France, dans ces situations, prennent leur part à la construction de nouveaux équilibres économiques. Les démarches de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et de gestion prévisionnelle invitent à une plus forte intégration des caractéristiques du territoire dans les démarches d'anticipation et de gestion des compétences « à froid ». Si la loi ne peut contraindre à de telles approches, la négociation sociale et la coopération économique de proximité peuvent les promouvoir. Pour les CCI de France, la réforme à venir, quant à elle, doit à la fois accélérer le financement d'opérations concertées de mobilité (avec l'appui des OPCA régionaux prioritairement) et favoriser la construction de plans de formation ad'hoc, inter-entreprises, spécifiquement conçus pour répondre aux enjeux locaux de compétences. La fluidité du marché de travail local est à ce prix et s'exercera alors tant au profit des personnes, que des entreprises ou des territoires.

AXE 3 : LA FORMATION EST AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITÉ DES ACTIFS.

Proposition 5 : Assurer une veille préventive et constante des compétences maîtrisées et des compétences requises

L'ANI du 5 décembre 2003, repris dans la loi de 4 mai 2004, instituait des entretiens de carrière en complément des entretiens individuels annuels. L'ANI du 11 janvier 2013, repris dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, quant à lui, propose la mise en place de conseil en évolution professionnelle. La mise en œuvre opérationnelle de ces mesures est aujourd'hui, comme hier, le vrai défi adressé aux acteurs de l'entreprise, salariés, managers ou partenaires sociaux. La veille sur le capital personnel de compétences, sur les fragilités à prévenir ou les anticipations à orchestrer relève de la responsabilité de tous et engage chacun. Pour que la formation tout au long de la vie ne reste pas un vain mot et que les transitions professionnelles se réalisent le plus possible « à froid », la confrontation du capital individuel de compétences détenu aux exigences des emplois de l'entreprise et plus généralement aux activités du territoire de vie que l'on a choisi est une démarche salutaire et indispensable. Elle est la condition sine qua non de la mise en œuvre d'actions de gestion de ressources humaines préventives et d'un engagement individuel en formation réfléchi.

Dans ce contexte, la réforme à venir n'a pas rendez-vous avec l'énoncé d'un nouveau dispositif, mais bel et bien, dans la durée, avec l'organisation de la mise en œuvre des initiatives antérieurement proposées. Pour les CCI de France, une offre de service d'orientation professionnelle, accessible, de proximité et de qualité, à destination des actifs, salariés et demandeurs d'emploi, reste encore à construire, le SPO pouvant en être le réceptacle. Seule la production et la visibilité pour chacun de cette offre de services confirmera l'intuition des partenaires sociaux et du législateur.

Proposition 6 : Favoriser la VAE et la certification des compétences

Il n'est pas, en France, d'employabilité réelle sans diplôme ou reconnaissance formelle des compétences. On peut le regretter, tant le diplôme, obtenu dans le cadre de la formation initiale, apparaît dès lors comme le marqueur unique de la compétence. Il est plus sage de chercher à concilier notre système de formation professionnelle continue avec ce trait culturel français, qu'imaginer modifier ce dernier. Aussi, pour les CCI de France, dans le prolongement de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, il importe de renforcer l'accès aux diplômes, titres et certificats tant par la VAE que par l'homologation progressive de parcours de formation de courtes ou moyennes durées. Si la formation est bien conçue comme un investissement, elle se doit d'offrir aux salariés une employabilité accrue et reconnue, facilitant toute forme de mobilité professionnelle. Et cette employabilité passe par des reconnaissances formelles.

Pour les CCI de France, la réforme de la formation est en mesure de donner un nouvel élan à la validation des acquis de l'expérience et d'accompagner la reconnaissance de tous les types de compétences, inventoriées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles. Les salariés en situation de fragilité professionnelle, les jeunes sans qualification, les jeunes ou personnes en contrats aidés, les demandeurs d'emploi doivent pouvoir compter sur un dispositif de reconnaissance de l'ensemble de leurs compétences, afin de se voir offrir une réelle seconde chance, une alternative efficace à leurs incidents de parcours professionnels ou scolaires. La sécurisation des parcours professionnels, envisagé du point de vue du jeune, du demandeur d'emploi ou du salarié, c'est d'abord et avant tout la consolidation de compétences reconnues, identifiables par les recruteurs et garantes d'un savoir et d'un savoir-faire homologués par les pairs.

AXE 4 : LE SAVOIR-FAIRE PÉDAGOGIQUE EST AU CŒUR DU SERVICE OFFERT PAR LE SYSTÈME DE FORMATION.

Proposition 7 : Redéfinir les critères d'imputabilité des dépenses de formation

Les organismes de formation continue des CCI en font le constat chaque jour, les règles applicables en matière d'imputabilité limitent le recours à des modalités pédagogiques variées et complémentaires et donnent de la formation et du développement des compétences une vision limitative, exclusivement envisagée dans le cadre d'un face-à-face pédagogique, défini par la notion d'action de formation. Or les modalités de développement de compétences se sont considérablement enrichies et de nouvelles pratiques, « moins scolaires », sont demandées par les participants, tout comme par les managers ou les principaux prescripteurs.

Les actions de développement de compétences ne peuvent s'entendre que dans une logique mobilisant des modalités pédagogiques multimodales, qu'il s'agît de rendre toutes imputables pour garantir un apprentissage effectif : le E-learning (FOAD), le coaching, le tutorat, le mentorat, l'accompagnement au transfert de compétences en amont, en aval et pendant le parcours de formation, l'évaluation des attentes et des résultats de la formation, la reconnaissance des compétences acquises et la validation du parcours.

Pour les CCI de France, le projet de loi à venir doit reprendre à son compte les ambitions et recommandations formulées par les partenaires sociaux dans l'ANI de 2003, en définissant des règles d'imputabilité pour des actions relevant du développement des compétences, par-delà la seule notion d' « action de formation » (telle que définit par l'article D6321-1 du code du Travail).

Proposition 8 : Mieux coordonner l'acte de formation, l'appui à l'orientation professionnelle et l'accompagnement au retour à l'emploi

Redéfinir les critères d'imputabilité ne doit pas pour autant avoir pour conséquence de ne plus pouvoir distinguer les actions relevant de l'apprentissage – actions engagées pour apprendre et pour développer des compétences – des démarches ayant trait au conseil en orientation professionnelle ou à la recherche d'emploi. Pour les CCI de France, cette distinction s'avère nécessaire et utile. Tout d'abord, chacune de ces phases mobilise une éthique professionnelle spécifique. Ensuite elles s'appuient sur des savoirs et des techniques distincts. Enfin, chacune d'entre elles perd en efficacité et en reconnaissance, notamment aux yeux des bénéficiaires, à ne pas être distinguées les unes des autres. La logique du financement qui leur est appliqué doit en conséquence également permettre cette distinction.

Pour les CCI de France, adosser la formation aux exigences de l'emploi, notamment en une période de croissance chômage, relève du bon sens. L'employabilité réelle des bénéficiaires des actions de formation dispensées constitue en effet un critère d'appréciation de la qualité et de la valeur ajoutée d'un programme de formation ou d'un organisme de formation. Selon notre savoir-faire, cette employabilité repose tant sur l'adéquation de l'offre de formation avec les exigences du marché de l'emploi, que sur des services connexes, distincts de l'acte pédagogique lui-même, proposés par les organismes de formation. Aussi, pour les CCI de France, la réforme à venir doit contribuer à préserver, voire à faire fructifier, le savoir-faire et les financements afférents aux actions facilitant l'acte d'apprendre et non pas contribuer à les réduire à portion congrue au profit de mesures d'accompagnement des politiques d'emploi et de placement. Les financements doivent être distingués.

AXE 5 : LE SYSTÈME DE FINANCEMENT EST AU SERVICE DE L'ACCÈS DE TOUS À LA FORMATION.

Proposition 9 : Favoriser l'initiative et l'investissement particulier

La dépense annuelle résultant de financements d'initiative individuelle est estimée à 1,1 milliard d'euros, soit 4% de la dépense globale. Le calcul de cet investissement reste encore à stabiliser. En comparaison d'autres systèmes européens, la France a pris du retard.

Pour les CCI de France, dans une période de recherche d'économies et de financements complémentaires, il importe d'élargir les modalités de contribution des particuliers et des salariés au profit de leur propre développement de compétences. Le Compte Personnel de Formation peut en être le réceptacle selon la manière dont il sera conçu et déployé. Si le capital personnel de compétences devient, dans l'économie du XXI^{ème} siècle, le facteur différenciant tant de l'innovation que de l'employabilité, il apparaît logique, sans détruire les outils antérieurs (CIF, plan de formation, Professionnalisation), d'innover socialement pour répondre à cet enjeu.

Pour les CCI de France, la réforme à venir devra chercher à faciliter la capitalisation individuelle, symbole et moteur d'une volonté résolue de prendre en main le développement de ses compétences - ou celui de ses enfants - en facilitant de multiples formes (par de l'épargne en argent, en temps) et sources d'alimentation (publics, entreprises, branches, particuliers), et en émettant des signaux forts de l'intérêt de la nation à l'égard du développement des connaissances et des compétences (Accessibilité des services, réductions d'impôts conditionnées par des investissements dans l'éducatif et le formatif).

Proposition 10 : Valoriser les prestations de conseil et de services de proximité aux entreprises et aux particuliers

La crédibilité de la promesse d'une seconde chance éducative à travers les dispositifs de formation continue repose tant sur les services de conseil et de formation de proximité offerts aux actifs - pour questionner et trouver des solutions opérationnelles à leurs souhaits d'évolution professionnelle - que, bien-sûr, sur l'accessibilité et la mobilisation des financements. Les CCI de France, qui forment chaque année environ 50 000 demandeurs d'emploi en font régulièrement l'expérience : Les systèmes de financements, complexes, représentent un obstacle majeur de l'accès à la formation ou de la poursuite, à son terme d'un parcours de formation.

Si l'on souhaite faciliter l'accès à la formation des actifs, la compréhension des arcanes du financement de la formation ne doit pas être un prérequis des futurs bénéficiaires, ni même des managers prescripteurs au sein des entreprises. Pour les CCI de France, il importe, dès lors, d'organiser l'ensemble de la prestation de services, à l'endroit des entreprises ou des particuliers, selon une logique de « clé en main ». D'un côté le projet de formation, individuel ou d'entreprise, doit pouvoir s'élaborer au contact de professionnels de l'orientation professionnelle, du conseil en développement de compétences, du conseil en formation. Ces services de proximité doivent être visibles et accessibles par les actifs, sur leurs territoires respectifs, pour faciliter la démarche et conforter la motivation à se former ou à former (logique de B to C). De l'autre, la prestation de services facilitant la construction du financement doit être prise en charge par des professionnels, spécialistes des questions de financement (les OPCA et autres financeurs), apportant, en back-office, un appui aux demandes de financement repérées (Logique de B to B). Le financement doit conserver sa place de moyen au service du projet et ne pas constituer la porte d'entrée - et souvent d'exclusion - du candidat à la formation.

Selon les CCI de France, en tant qu'interlocuteur privilégié des PME-PMI, la réforme de la formation à venir doit contribuer à valoriser les prestations de conseil et de services de proximité aux particuliers et aux entreprises en matière de développement de compétences et d'accès à la formation. Les démarches de « conférence de financeurs », de leur côté, doivent être renforcées au profit des structures qui contribuent à accompagner, en face-à-face, les candidats à la mobilité ou à la formation.

AXE 6 : LE SYSTÈME DE GOUVERNANCE DOIT FAVORISER DES PARTENARIATS DE LONGUE DURÉE, AGISSANT EN SOLIDARITÉ ET COMPLÉMENTARITÉ.

Proposition 11 : Distinguer les rôles de pilote et d'opérateur des politiques publiques de formation

La gouvernance régionale des politiques et actions de développement de compétences et de formation est un choix de la Nation, qui va dans le sens d'une plus grande proximité entre les stratégies définies et les moyens pour y parvenir. Selon les CCI de France, fort de leur implication dans toutes les Régions, la réussite de cette organisation dépend des partenariats de longue durée qui sont construits et de la clarté des rôles et responsabilités confiées aux acteurs. Nul n'est seul dépositaire de la vision d'avenir d'un territoire, ni des solutions pour l'atteindre. Visions et solutions ne peuvent être que le fruit de discussions contradictoires et argumentées, mariant sphère publique et sphère privée, prescripteurs, financeurs, opérateurs et bénéficiaires.

Selon les CCI de France, les lois sur la décentralisation et la réforme à venir de la formation professionnelle peuvent contribuer à conforter ces coopérations opérationnelles régionales au service du développement des compétences des jeunes, des actifs, des entreprises et des territoires. Il importe pour cela de se doter de systèmes de gouvernances respectueux des contributions des acteurs et d'impulser des logiques de coopération de longue durée (avec ou sans l'appui de SIEG régionaux), perceptibles, y compris, dans les pratiques d'achat public mises en place.

Dans ce cadre, les CCI de France rappellent leur légitimité à participer aux instances Régionales de concertation sur l'orientation, l'emploi et la formation et notamment au CCREOFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle).

Proposition 12 : Créer les conditions d'une confiance opérationnelle du monde éducatif et formatif au service des actifs

La formation professionnelle en tant que prestation s'appuie sur un réseau de prestataires, publics ou privés, sur des formateurs ou des consultants indépendants, temps plein ou ponctuels. C'est un environnement économique à part entière, reposant tant sur la concurrence, que sur des coopérations ponctuelles ou des partenariats. La qualité, au même titre que n'importe quel autre service, ne peut rester aux portes de ce marché, d'autant plus que les services éducatifs à la personne –via les nouvelles technologies et les nouvelles manières d'apprendre – vont progressivement aller croissant. A l'approche normative ou réglementaire, appliquée de manière uniforme, les CCI de France préfèrent la logique de la coopération opérationnelle et de la confiance réciproque. Les pratiques d'achat, de sous-traitance, de contractualisation entre prescripteurs et offreurs le permettent. Elles sont mieux à même de faciliter l'émergence de nouvelles pratiques, d'initiatives pédagogiques, de fertilisation des expériences. Aucun prestataire ne peut couvrir à lui seul l'ensemble de la gamme de compétences requises pour mener, par exemple, une politique régionale ambitieuse. La coopération va donc de soi.

Selon les CCI de France, la réforme de la formation à venir doit se tenir à l'écart de toute prétention d'imposer, d'en haut, des normes ou critères de qualité de l'action de formation et des prestataires. Le marché, y compris les marchés publics, peut, à lui seul, distinguer le bon grain de l'ivraie. Les démarches d'évaluation de la formation existent et sont largement diffusées. La réforme doit plutôt se préoccuper de conforter le dynamisme et l'innovation de l'offre mise à la disposition des actifs et des entreprises, en facilitant les coopérations opérationnelles entre les opérateurs et en accompagnant, via des contrats d'études prospectives et des EDEC, les nécessaires reconfigurations des services délivrés par les centres de formation et des compétences des formateurs, que ne manqueront pas de générer l'introduction des nouvelles technologies dans le monde de la formation.



CCI France

46-48, Avenue de la Grande Armée

CS 50071 - 75858 Paris Cedex 17

T. 01 40 69 37 00

www.cci.fr