



REFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Propositions des enseignes de l'Alliance du Commerce

*L'Alliance du commerce est la principale organisation professionnelle du commerce dans le secteur de l'équipement à la personne. Elle regroupe les Grands magasins et les magasins populaires à travers l'Union du Grand Commerce de centre-ville (UCV) ainsi que les enseignes de mode à travers les Fédérations des Enseignes de l'Habillement (FEH) et de la Chaussure (FEC). Ces secteurs emploient près de **180 000 salariés** dans plus de **27 000 points de vente générant près de 35 Mds€ de chiffre d'affaires**.*

Dans un contexte de concurrence accrue, d'une baisse de leur marché et d'un bouleversement profond des habitudes de consommation, les enseignes succursalistes de l'équipement de la personne font face à de forts enjeux économiques et sociaux.

*Pour répondre à ces défis majeurs, **la formation est un outil extrêmement important pour les entreprises afin d'adapter les compétences de leurs salariés** à l'évolution de leur métier et maintenir ainsi leur compétitivité.*

A ce titre, les entreprises de l'Alliance du Commerce souhaitent participer activement à la réflexion relative à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage lancée par le Gouvernement. Afin de renforcer l'efficacité des dispositifs existants, elles plaident principalement en faveur d'une simplification de la gestion de la formation professionnelle et d'une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins du terrain.

I. Gestion de la formation professionnelle

La gestion administrative de la formation professionnelle dans les entreprises est particulièrement complexe et lourde.

Les responsables de la formation et du développement RH s'apparentent désormais à des contrôleurs de gestion.

Plusieurs pistes de simplification de la gestion de la formation professionnelle sont envisageables :

⇒ Alléger et clarifier la gestion de la formation professionnelle

Une poursuite de la dématérialisation de l'enregistrement des contrats et une généralisation de la signature électronique contribueraient à simplifier la gestion de la formation professionnelle. Certaines démarches d'enregistrement doivent par ailleurs être automatisées via, par exemple, le raccordement de différents systèmes d'information existants (DSN, OPCA...).

⇒ Stabiliser les critères juridiques et financiers de la formation

Pour éviter les effets de « stop & go », une application des réformes en début d'année et une connaissance des enveloppes financières allouées par le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) avant le 31 décembre de l'année n-1 permettraient aux entreprises d'aborder plus sereinement et plus efficacement les projets de formation.

⇒ Passer d'une gestion annuelle de la formation à une gestion en mode « projet »

Le cadre administratif de la formation ne doit plus être uniquement établi de façon annuelle, comme le prévoit le Code du travail, mais doit pouvoir s'articuler en mode projet pour permettre aux entreprises et aux salariés d'accompagner des évolutions de l'entreprise qui peuvent intervenir en cours d'année.

🔗 *art. L2323-10 du code du travail à modifier*

II. Organisation de la formation professionnelle

⇒ Renforcer la modularité de la formation

Les formations traditionnelles sont de moins en moins adaptées aux besoins des entreprises et aux profils des collaborateurs.

Un renforcement de la modularisation de la formation permettrait :

- de faciliter la mise en œuvre de la formation grâce à des temps de formation plus courts qui limitent les absences des salariés
- d'inciter les salariés à suivre des formations plus fréquemment en « démystifiant » ces dernières
- d'adapter les contenus des cycles de formation aux besoins du terrain

⇒ Encourager la digitalisation de la formation

La poursuite de la digitalisation de la formation offre de multiples avantages. Elle permet en effet :

- de toucher un public plus large qu'il était trop coûteux de former en dehors des murs de l'entreprise (absence, frais de déplacement, location de salles...)
- d'adapter plus facilement et immédiatement les contenus des formations d'offrir de la formation sur des supports plébiscités par certains publics (exemple : applications sur smartphones appréciées des salariés les plus jeunes)
- d'optimiser les temps courts durant lesquels les clients ne sont pas présents sur la surface de vente.

Par conséquent, la digitalisation de la formation doit être largement encouragée.

III. Offre et Qualité de la formation

⇒ Assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises

Les démarches visant à améliorer la qualité de la formation doivent permettre une adaptation de l'offre aux besoins des entreprises.

Des difficultés persistent toutefois au niveau de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur où la méconnaissance du terrain donne lieu à une offre trop éloignée des besoins des employeurs. De plus, la lourdeur administrative imposée pour la révision des titres et des diplômes entraîne une grande obsolescence de l'offre de formation.

Pour améliorer le dispositif actuel, le processus de révision des diplômes et des titres ne devrait pas excéder 6 mois. L'Éducation nationale doit être consultée en tant qu'experte mais une **voix prépondérante doit être réservée aux représentants des employeurs** susceptibles de recruter les personnes formées.

⇒ Améliorer la visibilité des formations de bonne qualité

L'exigence de qualité de la formation doit s'accompagner d'une meilleure visibilité des formations qui donnent de bons résultats à court, moyen ou long terme.

A l'instar de ce qui se pratique dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration, **une plate-forme numérique et participative** dédiée à la mise en visibilité des formations de qualité serait appréciée des professionnels et des salariés.

⇒ Étendre l'impératif de qualité au formateur

La qualité de la formation ne dépend pas uniquement de l'organisme qui la dispense. Il existe de grandes disparités entre les formateurs. L'**impératif de qualité** devrait donc également concerner ces derniers. La plateforme évoquée ci-dessus permettrait également de remplir cet objectif.

IV. Financement de la formation professionnelle

⇒ Faire en sorte que la formation des demandeurs d'emploi n'ait pas d'impact négatif sur celle des salariés en poste

La formation des demandeurs d'emploi est utile pour permettre à ces derniers de disposer des compétences attendues par les entreprises susceptibles de les recruter.

La formation des salariés en poste est quant à elle nécessaire pour adapter les compétences de ces derniers aux évolutions des secteurs et éviter que ces salariés ne deviennent à leur tour des demandeurs d'emploi.

Toutefois, compte tenu notamment des difficultés économiques que rencontre le secteur, les contributions obligatoires des entreprises affectées à la formation professionnelle (à hauteur de 1%) ne doivent pas augmenter.

Le 0,3% annoncé, destiné aux actifs éloignés du marché de l'emploi, doit donc s'intégrer dans les contributions existantes.

⇒ Offrir une compensation en cas d'absence des collaborateurs pour formation

L'absence des collaborateurs en formation constitue généralement un frein à la mise en œuvre des formations. En effet, l'absence d'un salarié dans une petite unité commerciale impacte fortement l'équilibre économique de cette dernière (ventes non réalisées ou coût du remplacement).

Un crédit d'impôt versé aux employeurs à l'occasion des absences dues aux formations permettrait de limiter cet effet et aurait de surcroît un caractère incitatif.

Une redistribution asymétrique plus uniquement tournée vers les TPE et PME mais également vers les petits établissements (exemple : magasins ou petits entrepôts logistiques) augmenterait le nombre de salariés formés dans ces structures.

V. Dispositifs de formation et de certification

⇒ Etendre la notion d' « action de formation »

De manière unanime, les entreprises du commerce demandent une **définition plus large de l'action de formation**.

Les conférences, la transmission de savoir entre salariés de différentes générations, sont parfois tout aussi efficaces que des actions de formation classiques et sont pourtant exclues de leur champ.

↳ L6313-1 à L6313-12, L6353-1, R6332-25, R6332-26 et D6353-4 du code du travail

⇒ Conserver la période de professionnalisation (PP) ou un dispositif équivalent

Malgré les problèmes liés à son financement, la PP était jugée efficace. Elle permettait d'accompagner l'évolution des parcours professionnels.

En cas de disparition, il est indispensable qu'un dispositif pallie sa suppression comme, par exemple, un CPF élargi susceptible (mais pas obligatoirement) d'être géré voir négocié en interne aux entreprises.

↳ L6324-1 à L6324-6 du code du travail

⇒ Simplifier le CPF

Le CPF est difficilement mis en œuvre en raison de sa complexité, d'un mode de financement trop contraignant, d'une offre trop large – du fait notamment des multiples listes – et d'une individualisation de la formation parfois peu compatible avec les besoins de compétences des entreprises.

De plus, l'obligation de sanctionner ce dispositif par une certification assimile le recours au CPF à un examen, ce qui éloigne certains publics (notamment sur les surfaces de vente et dans les filières logistiques) de ce dispositif.

Une simplification des outils, un financement plus sécurisé et une prise en compte de l'entreprise dans l'accompagnement du salarié sont nécessaires.

La suppression de l'obligation de certification faciliterait également le déploiement du dispositif.

↳ L6323-1 et s. du code du travail

⇒ Ne pas abandonner le CIF

Le regroupement entre le CPF et le CIF interroge les entreprises. D'abord parce que le CIF était, dans nos branches, globalement reconnu pour son efficacité, ensuite parce que le CPF et le CIF sont deux dispositifs très différents. L'un est principalement utilisé pour renforcer ses compétences, l'autre l'est plus souvent pour envisager une réorientation professionnelle. Une absorption du CIF par le CPF ne semble pas opportune.

↳ *L6322-1 à L6322-3 du code du travail*

VI. Regroupement de l'entretien professionnel et de l'entretien annuel

⇒ Regrouper au cours d'un même rendez-vous l'entretien annuel et l'entretien professionnel

Dissocier l'entretien professionnel (qui a lieu tous les deux ans) de l'entretien annuel devait permettre de ne pas générer de confusion entre l'évaluation du salarié et l'analyse de son évolution professionnelle et de ses besoins de formation.

Dans les faits, les questions liées à la formation et à l'évolution professionnelle sont souvent directement abordées par le salarié lors de l'entretien annuel. De plus, pour des raisons pratiques liées notamment à l'éclatement géographique des magasins, il est compliqué de mobiliser les salariés et leurs managers à des dates différentes.

Par souci d'efficacité, il semble plus pertinent de ne conserver qu'un seul entretien au cours duquel serait évoquée, dans un premier temps, l'évaluation des salariés puis leur évolution professionnelle.

Cette évolution professionnelle tiendrait compte de l'ensemble des dispositifs pouvant contribuer au développement des compétences des salariés (cf. supra : « action de formation »).

↳ *art. L1222-2 à L1222-4 pour l'entretien annuel et art. L6315-1 du code du travail pour l'entretien professionnel*

VII. Contrat de professionnalisation et apprentissage

⇒ Regrouper le contrat de professionnalisation et l'apprentissage en faveur d'un régime unique de l'alternance

Les entreprises sont favorables à une fusion entre le contrat de professionnalisation et l'apprentissage dont la forme et les objectifs sont très similaires.

Ce rapprochement permettrait d'équilibrer les droits des salariés formés et simplifierait la gestion administrative de ces dispositifs.

Il ne doit cependant léser aucun public (bas ou haut niveau de qualification), ni conduire à un nivellement par le bas de l'offre.

Les entreprises s'interrogent sur le mode de financement qui sera retenu pour appuyer le nouveau contrat que créera la réforme.

⇒ Harmoniser les niveaux de rémunération

Selon la durée du contrat, un apprenti peut percevoir jusqu'à 4 rémunérations différentes. Interviennent dans le calcul de la rémunération : l'âge, le niveau de diplôme, le niveau de rémunération antérieure (dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage). **L'harmonisation ou la suppression d'un ou plusieurs critères permettrait de réaliser plus rapidement le contrat et de simplifier la gestion des rémunérations.**

⇒ Encourager les entreprises à recourir à l'alternance

L'une des pistes permettant de développer l'alternance consisterait à encourager les entreprises qui y ont le plus recours en abaissant le montant de leurs contributions taxes sur l'apprentissage.

⇒ Inciter à l'embauche à l'issue du contrat

Une prime incitative versée aux entreprises faciliterait les embauches à l'issue des contrats de formation en alternance.

NOS PROPOSITIONS

I. Gestion de la formation professionnelle

- ⇒ Alléger et clarifier la gestion de la formation professionnelle
- ⇒ Stabiliser les critères juridiques et financiers de la formation
- ⇒ Passer d'une gestion annuelle de la formation à une gestion en mode « projet »

II. Organisation de la formation professionnelle

- ⇒ Renforcer la modularité de la formation
- ⇒ Encourager la digitalisation de la formation

III. Offre et Qualité de la formation

- ⇒ Assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises
- ⇒ Améliorer la visibilité des formations de bonne qualité
- ⇒ Etendre l'impératif de qualité au formateur

IV. Financement de la formation professionnelle

- ⇒ Faire en sorte que la formation des demandeurs d'emplois n'impacte pas négativement celle des salariés en poste
- ⇒ Offrir une compensation en cas d'absence des collaborateurs pour formation

V. Dispositifs de formation et de certification

- ⇒ Etendre la notion d' « action de formation »
- ⇒ Conserver la période de professionnalisation (PP) ou un dispositif équivalent
- ⇒ Simplifier le CPF
- ⇒ Ne pas abandonner le CIF

VI. Regroupement de l'entretien professionnel et de l'entretien annuel

- ⇒ Regrouper au cours d'un même rendez-vous l'entretien annuel et l'entretien professionnel

VII. Contrat de professionnalisation et apprentissage

- ⇒ Regrouper le contrat de professionnalisation et l'apprentissage
- ⇒ Harmoniser les niveaux de rémunération
- ⇒ Encourager les entreprises à recourir à l'alternance
- ⇒ Inciter à l'embauche à l'issue du contrat