

# CONTRIBUTION PARITAIRE

## SYNTHESE DES TRAVAUX POST-ACNI

### Préambule

Le 14 octobre 2021, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel – à l'exception de deux d'entre elles – ont conclu un accord cadre national interprofessionnel (ACNI). Cet accord, résultat de plusieurs mois de travaux préalables, vise à adapter la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel afin de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face à de nouveaux enjeux.

Cet ACNI précise plusieurs propositions paritaires qui avaient été préalablement remises dès juillet 2021 à la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Il engageait également les organisations signataires à ouvrir, approfondir et finaliser plusieurs chantiers au premier semestre 2022, tous en lien avec la formation professionnelle, initiale comme continue.

Ainsi, conformément aux articles 23 et 24 de cet ACNI, ces chantiers ont fait l'objet au premier semestre 2022 d'une vingtaine de séances de travail, ouvertes à l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Au travers de cette contribution partagée, les organisations paritaires parties prenantes de ce travail collectif réitèrent leur volonté d'être au rendez-vous des nombreux défis liés aux mutations professionnelles, écologiques, réglementaires et économiques impactant à court, moyen et long terme les organisations de travail.

Ainsi, par la présente contribution partagée, ces organisations souhaitent d'une part faire la synthèse des travaux menés et conclus ces derniers mois, et d'autre part réaffirmer leur volonté commune d'améliorer l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage au bénéfice tant des salariés que des entreprises.

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 sur le paritarisme, la présente contribution partagée – mais également les livrables qui y sont attachés et qui restent à finaliser – constituent les jalons d'une action paritaire pleinement efficiente tant dans le cadre du paritarisme autonome que lorsque celui-ci se met au service des politiques publiques.

La présente contribution partagée :

- formalise les ambitions portées par l'action paritaire dans le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- s'adresse aux pouvoirs publics en précisant la manière dont les partenaires sociaux entendent jouer leur rôle dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ;
- propose des pistes concrètes pour faire évoluer, réguler le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et permettre sa soutenabilité.

## Sommaire

<b>Préambule</b> .....	1
<b>Introduction – Les niveaux d’action et les objectifs des partenaires sociaux</b> .....	3
<b>Partie 1 – Inciter au dialogue social pour développer l’investissement dans les compétences</b> .....	4
<b>1.1. Pourquoi ? (les points de consensus)</b> .....	4
<b>1.2. Comment ? (les propositions)</b> .....	4
<b>Partie 2 – Accompagner les entreprises et les salariés au plus près de leurs besoins</b> .....	5
<b>2.1. Pourquoi ? (les points de consensus)</b> .....	5
<b>2.2. Comment ? (les propositions)</b> .....	6
<b>Partie 3 – Réguler au service de la qualité et du financement du système</b> .....	8
<b>3.1. Pourquoi ? (les points de consensus)</b> .....	8
<b>3.2. Comment ? (les propositions)</b> .....	8
<b>Partie 4 – Installer une gouvernance stratégique plus partagée</b> .....	11
<b>4.1. Pourquoi ? (les points de consensus)</b> .....	11
<b>4.2. Comment ? (les propositions)</b> .....	11
<b>Annexe – Liste des propositions</b> .....	13

## Introduction – Les niveaux d’action et les objectifs des partenaires sociaux

Dans la compétition mondiale, les entreprises françaises et les territoires se développent et créent de la richesse grâce au travail, aux compétences, aux savoir-faire et aux qualifications de toutes les personnes en activité (salariés, entrepreneurs, ...).

Les dispositifs mis en place en ce sens depuis de nombreuses années par la puissance publique et les partenaires sociaux sont amenés à être évalués, révisés, adaptés et modifiés autant que de besoin. Dans le champ paritaire, cela se décline en trois niveaux d’actions.

### **1) Les actions paritaires autonomes**

Au niveau interprofessionnel et dans le cadre de leur gouvernance, les partenaires sociaux impulsent, produisent, et diffusent des innovations en direction des salariés et des entreprises dans le champ de l’emploi, des compétences et de la formation professionnelle, et accompagnent l’évolution de l’ensemble du système de formation.

Les branches professionnelles, dotées de compétences et moyens d’action confortées par la réforme de 2018, sont autonomes et responsables pour définir et mettre en œuvre des politiques en matière d’emploi, de compétences et de formation spécifiques à leurs besoins. Elles utilisent pour ce faire leurs capacités de négociation, leurs instances paritaires (CPNE) et les outils techniques à leur disposition (OPCO, OPMQ).

La mise en œuvre et la déclinaison des politiques et orientations en matière de formation professionnelle et d’apprentissage s’effectuent tant au niveau national que territorial avec des possibilités d’actions transversales et de coopérations entre les branches professionnelles.

### **2) Un paritarisme actif dans les politiques publiques**

Au-delà des modifications apportées au paysage de la formation professionnelle et de l’apprentissage avec la création de France compétences, des OPCO ou encore des associations paritaires régionales Transitions Pro, la réforme de 2018 s’est traduite notamment par la redistribution des contributions versées par les entreprises vers le financement de dispositifs de formation que l’Etat a défini comme prioritaires : l’alternance – et notamment l’apprentissage – et le compte personnel de formation (CPF). Au-delà de l’évaluation paritaire qui a déjà été conduite sur ces priorités et leurs résultats, les partenaires sociaux réaffirment les finalités de leurs interventions :

- Agir pour une meilleure prise en compte des priorités et urgences économiques et sociales ;
- Garantir l’accessibilité effective des entreprises et salariés aux dispositifs mis en place dans le cadre des objectifs définis ;
- Veiller à ce que les besoins des salariés et des entreprises à court, moyen et long terme, soient pris en compte dans les mécanismes de régulation des dispositifs.

### 3) Un paritarisme d'expérimentation et d'innovation

Depuis l'origine du système de formation professionnelle au début des années 1970, les partenaires sociaux ont été porteurs d'innovation. Parmi d'autres, le congé individuel de formation, le droit individuel à la formation, et ce qui est aujourd'hui le compte personnel de formation ont été institués par des accords paritaires avant d'être transposés dans la loi. Les partenaires sociaux poursuivent sur le champ de l'emploi, des compétences et de la formation professionnelle ce rôle d'expérimentation et d'innovation.

## Partie 1 – Inciter au dialogue social pour développer l'investissement dans les compétences

### 1.1. Pourquoi ? (les points de consensus)

Les salariés et les employeurs sont tous concernés et doivent être acteurs, voire coacteurs de l'évolution des compétences tant individuelles que collectives. Ces sujets doivent être portés dans le cadre du dialogue social au sein des branches professionnelles et des entreprises.

Les entreprises consacrent chaque année des dépenses en matière de formation professionnelle et d'apprentissage souvent supérieures à la seule contribution légale qu'elles versent. Elles concourent ainsi à l'employabilité des salariés qui leur incombe par la loi et vont même au-delà. Certaines branches professionnelles ont institué des contributions conventionnelles pour le développement de la formation continue (pour un total d'environ 600 millions € collectés en 2021 par les OPCO) et beaucoup d'entreprises effectuent des versements volontaires (pour un total d'environ 1 milliard € collecté en 2021 par les OPCO) et bénéficient d'une offre de services améliorée.

Conformément aux dispositions de l'ACNI du 14 octobre 2021 et à ses annexes, les organisations syndicales et patronales font le choix dans ce document, d'une part de valoriser le dialogue autour des questions de compétences dans les branches professionnelles et dans les entreprises et d'autre part, de se concentrer sur les leviers financiers indirects destinés aux entreprises engageant des dépenses complémentaires en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que pour pouvoir être mis en œuvre, de tels mécanismes d'incitation, surtout lorsqu'ils sont de nature fiscale, doivent être à la fois simples à comprendre, à contrôler, à évaluer et doivent produire des effets suffisamment importants et quantifiables au regard de leur coût pour les finances publiques.

### 1.2. Comment ? (les propositions)

Cela étant exposé, les partenaires sociaux réaffirment dans un premier temps la nécessité, pour la Caisse des dépôts et consignations, d'**accélérer la mise en œuvre opérationnelle des pratiques de codécision et de co-investissement CPF, notamment celles prévues par accord de branche ou d'entreprise (proposition n°1)**. Cette mise en œuvre opérationnelle doit se faire en tenant compte des priorités définies en commun par l'Etat, les Régions, les partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage sur le CPF récemment mis en place.

Dans le cadre du CPF en effet, les démarches de co-construction doivent être encouragées et facilitées que ce soit au niveau des branches ou des entreprises, dont un certain nombre a déjà signé des accords collectifs ciblant des formations prioritaires et prévoyant des abondements. Or, techniquement, plus de 4 ans après l'adoption de la loi du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux constatent la complexité de la gestion, pour les entreprises, des abondements du CPF de leur salariés en application des dispositions d'un accord collectif, qu'il soit de branche ou d'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux appellent **l'instauration, via la loi, d'un crédit d'impôt formation pour les entreprises pour les dépenses de co-investissement CPF prévues par accord de branche ou d'entreprise (proposition n°2)**. Un tel mécanisme doit être encadré par des objectifs prédéfinis et prendre en compte, dans le cadre d'un dialogue social autour des questions de compétences dans les branches professionnelles et les entreprises, les grandes priorités nationales (lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, digitalisation des activités, employabilité des seniors, transition écologique, accompagnement aux transitions sociétales...).

En outre, la formation étant un investissement au regard de la compétitivité des entreprises, elle doit être considérée comme tel sur le plan comptable. Aujourd'hui, les dépenses de formation des entreprises constituent comptablement des charges. **Les partenaires sociaux proposent qu'elles soient désormais considérées comme des investissements afin que les entreprises puissent comptablement les amortir (proposition n°3)**.

Les partenaires sociaux se tiennent à la disposition des pouvoirs publics pour travailler sur ces questions dans le cadre plus global des discussions sur le financement du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

## Partie 2 – Accompagner les entreprises et les salariés au plus près de leurs besoins

### 2.1. Pourquoi ? (les points de consensus)

La notion d'accompagnement des salariés et des entreprises a toujours été au cœur de l'action des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. L'accompagnement des salariés et plus globalement des actifs a été confié depuis maintenant janvier 2020 aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) au travers d'un appel d'offres de 4 ans. La crise sanitaire et économique a ralenti le déploiement territorial de leur offre de services, ce pourquoi les partenaires sociaux plaidaient pour un renouvellement et un enrichissement du marché attribué en 2020.

Toutefois, si la montée en puissance des opérateurs du CEP est indéniable, elle est encore inégale qualitativement. Les missions afférentes à l'accompagnement et au conseil des actifs doivent être appréhendées et coordonnées à leur juste mesure par et pour tous les opérateurs. Il est important de ce point de vue que la coopération entre les branches professionnelles, les OPMQ, les OPCO et les opérateurs du CEP soit renforcée, afin que ces derniers puissent avoir connaissance des mutations à l'œuvre dans le contenu des emplois et de leurs conséquences sur les compétences. Les partenaires sociaux y travailleront en 2023.

Il est primordial également que les travaux prospectifs conduits au niveau des branches professionnelles et des filières soient mieux portés à la connaissance des entreprises et des salariés.

Face aux évolutions induites par les transitions écologiques, énergétiques, numériques, démographiques et réglementaires, l'ensemble des acteurs de l'entreprise est en première ligne. Leurs activités, leurs métiers, leurs emplois, leurs parcours professionnels, leurs modes de production sont impactés, leurs besoins en compétences également. Pour rester compétitifs, les salariés et les entreprises doivent pouvoir s'appuyer sur des acteurs et des dispositifs simples, sécurisants, lisibles et incitatifs. L'écosystème de l'emploi et de la formation professionnelle demeure complexe, en dépit des efforts de simplification entrepris depuis 2018.

Les partenaires sociaux s'engagent au niveau interprofessionnel à jouer un rôle plus actif pour vulgariser les enjeux, simplifier et rendre plus lisibles les dispositifs tant pour les salariés que pour les entreprises. Ils pousseront tous les acteurs – les opérateurs du CEP et les OPCO en premier lieu, à plus d'efficacité et de clarté dans l'accompagnement des salariés et des entreprises.

## 2.2. Comment ? (les propositions)

L'un des premiers moyens d'accompagner et de sécuriser l'évolution professionnelle des actifs est de s'assurer qu'ils maîtrisent les compétences fondamentales. La création et l'amélioration continue des socles de compétences fait partie des prérogatives des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, en témoigne notamment la création – et la contextualisation par les branches professionnelles – des certifications CléA, CléA Numérique et CléA Management.

Alors que la lutte contre l'illettrisme et contre l'illectronisme est annoncée comme l'une des priorités du quinquennat, les partenaires sociaux souhaitent continuer, avec l'aide des pouvoirs publics, à **promouvoir et valoriser les socles de compétences (quels qu'ils soient) auprès de tous les publics (proposition n°4)**.

Toujours dans un souci d'accompagner les actifs mais aussi les entreprises, les partenaires sociaux préconisent de **conforter et professionnaliser les opérateurs du CEP pour leur permettre de conseiller davantage d'actifs (proposition n°5)**, notamment sur les possibilités de co-construction dans le cadre du CPF et sur les récentes évolutions de la VAE inscrites dans la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. La valorisation du CEP devra faire l'objet d'une stratégie de communication portée par les pouvoirs publics.

Le vademecum paritaire interprofessionnel, dont l'objectif est d'aider les entreprises à construire leur plan de développement des compétences fait partie des livrables prévus par l'ACNI du 14 octobre 2021. Il devra œuvrer en faveur de la reconnaissance de la formation comme un objet de dialogue social au sein de l'entreprise. **Les partenaires sociaux proposent que ce vademecum devienne un outil numérique d'aide à la construction des plans de développement des compétences, que sa diffusion soit confiée à CERTIF PRO et que les OPCO soient aussi mobilisés pour en assurer la promotion (proposition n°6)**.

Les mutations du paysage économique liées aux différentes transitions vont demander d'adapter, de transformer voire de (re)créer des métiers et des emplois. En matière de transitions professionnelles, l'ambition des partenaires sociaux est de **définir au niveau interprofessionnel un cadre simplifié, lisible et unifié pour sécuriser tant les salariés que les entreprises (proposition n°7)**.

Ce cadre devra favoriser les échanges sur les pratiques, les modalités d'accompagnement et de coopération entre les différents opérateurs en charge de ces transitions. Pour le définir, il s'agira dans un premier temps de questionner l'ensemble des dispositifs existants et de capitaliser sur leurs forces, notamment la reconversion et promotion par l'alternance (ProA).

Convaincu de la nécessité de sécuriser les transitions professionnelles, les partenaires sociaux souhaitent ainsi proposer aux salariés et aux entreprises des outils qui associent quatre qualités :

- La simplicité : c'est la condition de l'appropriation des outils mis à leur disposition par tous les acteurs et notamment les bénéficiaires finaux que sont les salariés en transitions et les entreprises ;
- L'accompagnement : le sujet des transitions professionnelles est par nature complexe. L'accompagnement des salariés et des entreprises doit donc avoir comme objectif la sécurisation des démarches des uns et des autres
- L'agilité : les situations des salariés, des entreprises, des bassins d'emploi, des secteurs d'activité... peuvent être très différentes. Les outils mis en place doivent être suffisamment souples pour s'adapter aux situations, de même que les possibilités de cofinancement des parcours de formation ;
- L'efficacité : les partenaires sociaux portent l'exigence d'évaluer les actions dont ils sont à l'initiative, tant aux plans de leur conception que de leur mise en œuvre et du service rendu aux salariés et aux entreprises ;

Sur ce sujet particulier, les partenaires sociaux se tiennent à la disposition du Gouvernement pour partager leurs réflexions, basées sur une évaluation des différents dispositifs existants aujourd'hui, à commencer par la reconversion et promotion par l'alternance (ProA), le projet de transition professionnelle et Transco.

Face à la nécessité de mieux orienter le CPF en faveur du développement professionnel, les partenaires sociaux portent par ailleurs deux propositions concrètes au bénéfice des actifs souhaitant se reconvertir via un projet de transition professionnelle.

- **Le reversement du CPF mobilisé par les salariés dans le cadre d'un projet de transition professionnelle au budget des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées associations Transitions Pro (proposition n°8) ;**
- **L'instauration, via la loi, d'un crédit d'impôt formation pour les actifs qui investiraient pour financer des actions de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP) (proposition n°9).**

## Partie 3 – Réguler au service de la qualité et du financement du système

### 3.1. Pourquoi ? (les points de consensus)

Près de quatre ans après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018, force est de constater que si les ruptures voulues par le législateur d'alors ont pu porter leurs fruits sur certains aspects, la vision stratégique et surtout financière pluriannuelle n'a jamais fait l'objet d'aucun débat avec les autres parties prenantes à la gouvernance, qui doivent désormais composer avec un déficit structurel cumulé supérieur à 10 milliards d'euros qui menace la soutenabilité du système.

L'alternance et le CPF sont les deux dispositifs qui consomment aujourd'hui le plus de ressources. Ils sont financés, comme les transitions professionnelles, le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le conseil en évolution professionnelle et une partie de la formation des demandeurs d'emploi, par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage versée par les entreprises.

Il convient de repenser un financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui soit pérenne et qui ne repose pas sur la seule contribution des entreprises et sur les mesures d'urgence prises par l'Etat. Tous les acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage doivent prendre leurs responsabilités, définir en commun des priorités et utiliser l'ensemble des leviers à disposition : ceux prévus par la loi de 2018 (comme la révision des coûts-contrats mais pas seulement) et ceux identifiés par les partenaires sociaux dans l'ACNI du 14 octobre 2021. La réflexion doit parfaire le dispositif mis en place par la réforme de 2018, sans pour autant remettre en question les responsabilités de chacun des acteurs et la philosophie des dispositifs concernés.

### 3.2. Comment ? (les propositions)

Dans la continuité des propositions de l'ACNI du 14 octobre 2021, les partenaires sociaux ont proposé au précédent Gouvernement de travailler dès le début de l'année 2022 sur la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Ils ont dès lors tenu à réaffirmer certains principes afin que cette procédure soit respectueuse des politiques déployées par les branches professionnelles et qu'elle ne menace pas une dynamique vertueuse pour les jeunes, les CFA et les entreprises.

Les partenaires sociaux sont attachés au principe de l'apprentissage comme voie d'accès à l'excellence professionnelle et au monde du travail dans le cadre de la formation initiale. La réforme de 2018 leur a permis pour la première fois de pouvoir rattacher l'apprentissage à des politiques de branche et de pouvoir en faire un levier au service de la gestion des compétences. Aussi, pour garantir cette excellence, il est indispensable d'être attentif à la qualité des certifications qui sont proposées dans le cadre de l'apprentissage.

Des principes ont été retenus par France compétences dans l'élaboration de sa méthodologie des recommandations qui ont été adressées aux branches professionnelles.



Pour les partenaires sociaux, ces principes constituent la base de la méthodologie pluriannuelle de révision des coûts-contrats, qui doit désormais être stabilisée pour les prochains exercices afin de donner de la visibilité à tous les acteurs de l'écosystème. Si la méthode peut être améliorée, en prenant en compte le rythme moyen de travail des CPNE(FP), il n'est pas souhaitable de réviser trop régulièrement à la baisse les coûts-contrats. Il serait d'ailleurs préférable de revenir à la périodicité prévue par les textes législatifs et réglementaires à savoir une procédure de révision tous les deux ans, a minima.

Car ces mesures d'économies, bien que nécessaires, n'ont de sens que si elles s'accompagnent en parallèle de la mise en œuvre d'autres mesures, plus structurelles et elles-mêmes prévues par la loi de 2018. Si le développement de l'apprentissage en France est fortement lié à notre capacité à établir un modèle de financement pérenne et soutenable, les organisations patronales et syndicales souhaitent rappeler qu'il doit aussi reposer sur les éléments suivants :

- L'apprentissage doit relever des priorités de branche et être considéré comme un outil au service des compétences et de l'insertion des jeunes dans les entreprises ;
- Tout en restant corrélé aux objectifs politiques, l'apprentissage doit être encouragé et soutenu quel que soit le secteur d'activité et le niveau de formation : son succès est source d'externalités positives pour l'ensemble de l'économie et le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est une nécessité pour répondre aux besoins croissants en emplois qualifiés ;
- La pédagogie de l'alternance doit guider le développement et surtout la régulation du marché de l'apprentissage, qui reste un dispositif de formation initiale : elle doit être mise en œuvre par tous les acteurs, dans le respect des modalités réglementaires (tuteur, maître d'apprentissage, accompagnement ...) et sans effets d'aubaine pour certains établissements.
- L'apprentissage doit contribuer non seulement à offrir une formation de qualité mais aussi permettre une insertion dans l'emploi y compris pour les publics qui en sont aujourd'hui éloignés.

Les partenaires sociaux appellent ainsi à **retrouver, avec l'Etat et les Régions, des marges de manœuvre financières (proposition n°10)**, dont certaines sont explicitement prévues par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à commencer par la minoration des niveaux de prise en charge pour les établissements et CFA bénéficiant par ailleurs de fonds publics et le suivi du départ des effectifs de l'Education nationale et des universités vers l'apprentissage : comme l'apprentissage est une voie de formation initiale à part entière, il est légitime que l'Etat participe à son financement.

Sur le sujet spécifique du financement de l'apprentissage, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe d'équité devant la contribution, en effet certains secteurs d'activité sont exonérés ou non-assujettis au paiement de la taxe d'apprentissage. Il est donc impératif de mettre fin à ces exonérations et non-assujettissements sectoriels ou géographiques (mesure devant être fiscalement neutre pour les entreprises concernées), et/ou que l'Etat compense ce manque à gagner par d'autres moyens.

L'apprentissage est un contrat de travail permettant à ses bénéficiaires de se former et d'accéder à l'emploi répondant ainsi à l'objectif de l'émancipation par le travail, confirmant ainsi le contrat social entre la Nation et les jeunes.

Enfin, les organisations patronales et syndicales rappellent qu'elles se sont mises d'accord dans l'ACNI du 14 octobre 2021 sur des principes qu'elles estiment là encore de bon sens :

- Le recentrage de la mobilisation du CPF sur les enjeux professionnels, et sur le développement et l'acquisition des compétences utiles sur le marché du travail. Pour ce faire, les partenaires sociaux proposent **d'étudier des pistes de régulation et d'encadrement du CPF dans une volonté de cibler les usages tournés vers la professionnalisation pour clarifier les formations éligibles. Ces pistes doivent faire l'objet d'une concertation avec le Gouvernement (proposition n°11)**
- **La réallocation d'une partie des fonds du plan d'investissement dans les compétences (PIC) au budget de France compétences au profit de la formation des salariés et des projets de transition professionnelle (proposition n°12) ;**
- **La rationalisation et la stabilisation des procédures équitables d'enregistrement des certifications aux différents répertoires (proposition n°13)**. Les exigences qui s'imposent aux branches professionnelles et aux certificateurs privés en matière de certification devront s'appliquer dans les mêmes conditions aux ministères certificateurs. Les partenaires sociaux demandent que dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) et au Comité de suivi Licence-Master-Doctorat (CSLMD), soit fourni par les certificateurs publics, l'ensemble des informations exigées aux branches professionnelles pour la constitution des dossiers de demande d'inscription aux différents répertoires. Cela concerne notamment les données en lien avec l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé et l'impact du projet en matière d'accès ou de retour à l'emploi. A défaut, ils se réservent le droit de refuser la délivrance de l'avis conforme.

L'activation de ces différents leviers doit permettre de retrouver des marges de manœuvre et de définir des priorités à moyen-long terme et une trajectoire financière viable. Pour les partenaires sociaux, la formation dans les PME fait partie de ces priorités, ces entreprises et leurs salariés étant en première ligne face aux transitions à l'œuvre. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales et patronales proposent de **mettre en place une ligne budgétaire mutualisée pour contribuer au financement et à l'ingénierie du plan de développement des compétences des entreprises de 50 à 299 salariés (proposition n°14)**. Cela devra être fait à contribution inchangée et sans obérer la ligne réservée au financement des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

## Partie 4 – Installer une gouvernance stratégique plus partagée

### 4.1. Pourquoi ? (les points de consensus)

Les partenaires sociaux siègent et s'investissent au sein de nombreuses instances multipartites dans le champ de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, tant au niveau national que territorial. Leur participation à ces instances ne trouve de sens que dans l'opportunité qu'elle offre d'agir pour le compte des salariés et des entreprises en défendant leurs intérêts dans une logique de progrès économique et social.

A ce titre, les partenaires sociaux n'ont pas vocation à une présence simplement institutionnelle : ils sont porteurs de l'expression des salariés, des entreprises et des organisations qui les représentent. C'est sur cette base et cette légitimité que leurs positions, propositions, décisions et actions doivent être prises en compte.

Les partenaires sociaux considèrent que la réforme de 2018, qui a installé France compétences comme l'unique instance de régulation, n'intègre ni une stratégie nationale pluriannuelle, ni son articulation avec les stratégies sectorielles et régionales de formation.

L'échelon régional reste quant à lui à organiser. C'est dans cette perspective que l'ANI du 14 avril 2022 sur la modernisation du paritarisme prévoit l'ouverture d'un groupe de travail paritaire afin d'évoquer les enjeux du dialogue social territorial non normatif, son périmètre et les conditions d'une mise en œuvre efficace.

### 4.2. Comment ? (les propositions)

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'ACNI du 14 octobre 2021 et proposent **la création d'un espace stratégique quadripartite pour définir une vision et des priorités à moyen-long terme, et des règles éthiques encadrant l'usage des bases de données constituées (AGORA, Passeport compétences...) (proposition n°15)**. Cet espace stratégique doit permettre l'accès à des données alimentant l'analyse et la prise de décision.

Cet espace stratégique doit permettre aux organisations interprofessionnelles de mettre à disposition des branches professionnelles, des entreprises des salariés et de leurs représentants et de l'ensemble des organismes paritaires, des analyses, indicateurs et données utiles à leur action. De même, les données produites par l'ensemble des organismes paritaires pourront utilement être mises à disposition des membres de l'espace stratégique soit sous forme brute par leurs producteurs, soit sous forme d'analyse des partenaires sociaux. Ces derniers souhaitent concevoir des indicateurs qualitatifs et dynamiques pour mesurer l'impact des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage, sur la sécurisation et l'évolution professionnelle des actifs et sur la compétitivité des entreprises.

Cet espace stratégique doit également renforcer, sur la base de données partagées, les collaborations entre les partenaires sociaux et les services de l'Etat dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, mais aussi de l'orientation et de l'éducation.

La création de ce nouvel espace stratégique doit s'accompagner en parallèle d'une **révision des processus de décision au sein du Conseil d'administration de France compétences (proposition n°16)**, pour permettre à toutes les parties prenantes à la gouvernance du système de participer et voter sur l'ensemble des affectations financières avec l'instauration d'une minorité de blocage.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce nouvel espace stratégique puisse aussi permettre de mieux coordonner la stratégie et les priorités nationales avec celles définies à l'échelon régional dans le cadre des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). **En tenant compte des spécificités de chaque branche professionnelle et celles des territoires, ils préconisent ainsi d'harmoniser le fonctionnement des CREFOP et réaffirment la légitimité des partenaires sociaux dans la définition et la mise en œuvre des priorités régionales (proposition n°17)**.

## Annexe – Liste des propositions

### Partie 1 – Inciter au dialogue social pour développer l’investissement dans les compétences

1. Accélérer la mise en œuvre opérationnelle des pratiques de codécision et de co-investissement CPF, notamment celles prévues par accord collectif ;
2. Instaurer, via la loi, d’un crédit d’impôt formation pour les entreprises pour les dépenses de co-investissement CPF prévues par accord de branche ou d’entreprise ;
3. Considérer les dépenses formation des entreprises comme un investissement et ainsi permettre leur amortissement comptable.

### Partie 2 – Accompagner les entreprises et les salariés au plus près de leurs besoins

4. Promouvoir et valoriser les socles de compétences auprès de tous les publics ;
5. Conforter et professionnaliser les opérateurs du CEP ;
6. Faire du vademecum paritaire un outil numérique d’aide à la construction des plans de développement des compétences, confier sa diffusion à CERTIF PRO mobiliser les OPCO pour en assurer la promotion ;
7. Définir au niveau interprofessionnel un cadre simplifié, lisible et unifié en matière de transitions professionnelles pour sécuriser tant les salariés que les entreprises ;
8. Reverser le CPF mobilisé par les salariés dans le cadre d’un projet de transition professionnelle au budget des associations paritaires régionales Transitions Pro ;
9. Instaurer, via la loi, un crédit d’impôt formation pour les actifs qui investiraient pour financer des actions de formation dans le cadre d’un PTP.

### Partie 3 – Réguler au service de la qualité et du financement du système

10. Retrouver, avec l’Etat et les Régions, des marges de manœuvre financières ;
11. Etudier des pistes de régulation et d’encadrement du CPF dans une volonté de cibler les usages tournés vers la professionnalisation pour clarifier les formations éligibles ;
12. Réallouer une partie des fonds du PIC au budget de France compétences au profit de la formation des salariés et des projets de transition professionnelle ;
13. Rationnaliser et stabiliser des procédures équitables d’enregistrement des certifications aux différents répertoires ;
14. Mettre en place, à contribution inchangée, une ligne budgétaire mutualisée pour le financement et l’ingénierie du plan de développement des compétences des entreprises de 50 à 299 salariés (et sans obérer la ligne réservée aux -50 salariés).

### Partie 4 – Installer une gouvernance stratégique plus partagée

15. Créer un espace stratégique quadripartite pour définir une vision et des priorités à moyen-long terme, et des règles éthiques encadrant l’usage des bases de données constituées ;
16. Réviser les processus de décision au sein du Conseil d’administration de France compétences, pour permettre à toutes les parties prenantes de participer et voter sur l’ensemble des affectations financières avec l’instauration d’une minorité de blocage ;
17. Harmoniser le fonctionnement des CREFOP en tenant compte des spécificités de chaque branche professionnelle et des territoires et réaffirmer la légitimité des partenaires sociaux dans la définition et la mise en œuvre des priorités régionales.