

FORMATION PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

La situation catastrophique de nombreuses entreprises petites et moyennes nécessite un plan de formation de grande envergure pour accompagner à la fois les situations d'impossibilité d'exercice, les situations d'inactivité subie et les situations de poursuite d'activité.

La baisse d'activité, le déséquilibre des modèles économiques en raison des surcoûts liés aux mesures sanitaires, l'impossibilité de supporter des nouvelles charges sont autant de raisons qui pourraient contraindre les entreprises à engager des plans de licenciements économiques. Assouplir les conditions de la mise en longue formation permettrait d'éviter cela. Soulager l'entreprise sans rompre le lien contractuel, tout en renforçant l'employabilité des collaborateurs, voilà l'objectif.

Par ailleurs, les Pactes Régionaux Les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 traduisent un effort convergent de l'État et des Régions pour former deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi en accompagnant la transformation du système de formation induite par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les moyens mobilisés par l'État et les Régions sont considérables : plus de 13 milliards sur la période.

Les 3 axes stratégiques développés dans les Pactes Régionaux (cf *l'innovation en actions à travers les pactes régionaux -Janvier 2020*) sont les suivants :

- Axe 1 : proposer des parcours qualifiants vers l'emploi calés sur les besoins de l'économie en temps réel ;
- Axe 2 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés (savoirs de base notamment) ;
- Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation.

Il apparaît aujourd'hui clairement que la crise à laquelle nous faisons face risque de mettre en difficulté un grand nombre d'entreprise. Pour nombre d'entre elles, la priorité sera à la rentrée de conserver les équipes et de leur fournir de l'activité plutôt que d'engager de nouveaux recrutements. Il y a donc nécessité de réorienter au moins de façon temporaire, une partie des ressources dédiées à l'accès à l'emploi pour les flécher vers le maintien dans l'emploi.

PROPOSITIONS CPME : FAIRE DE LA FORMATION UN REMPART CONTRE LE CHOMAGE

- Autoriser la prise en charge de formations e-learning gratuites et accessibles à tous, permettant de mieux appréhender le protocole sanitaire mis en place au niveau de chaque branche professionnelle.
- Développer la formation en situation de travail pour accélérer la mise en place et l'appropriation par les salariés, des nouvelles situations de travail.
- Rendre pérenne le dispositif permettant une prise en charge intégrale des actions de formation des salariés en chômage partiel.
- Autoriser une suspension du contrat de travail pendant une longue période de formation qualifiante.
- Ouvrir aux employeurs la possibilité d'utiliser le CPF des salariés pour les formations certifiantes et qualifiantes inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.
- Mobiliser une partie des ressources allouées sur l'Axe 1 des PRIC notamment ainsi que sur l'axe transverse pour aider les entreprises à s'engager dans des parcours de type « former plutôt que licencier » :
 - Prévoir des enveloppe PRIC dédiées aux actions de formation en entreprise, dès lors que ces actions concernent des formations qualifiantes ou certifiantes (inscrites RNCP ou RS) ou font appel à la mise en œuvre de nouvelles modalités de formation : AFEST ; FOAD, ou complètent des actions engagées à l'initiative du salarié avec son CPF, l'entreprise acceptant que l'action soit réalisée sur le temps de travail.
 - Prévoir, en complément, des enveloppes OPCO pour faciliter le développement de l'AFEST.