

40 ANS DE FORMATION PROFESSIONNELLE : BILAN ET PERSPECTIVE

Groupe de la coopération

Alors que la mise en œuvre de la loi du 24 novembre 2009 est loin d'être achevée, notre assemblée a su produire un travail collectif et intensif de qualité, et remplir ainsi sa fonction d'évaluation des politiques publiques.

En relevant le seuil de collectes des OPCA, la loi de 2009 a amorcé un processus de regroupement des OPCA, permettant de renforcer l'implantation territoriale et d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux PME. C'est dans cet esprit et en se basant sur une logique de similitudes de métiers que l'OPCA de la Coopération agricole et des industries alimentaires, OPCALIM, qui rassemble 12 000 entreprises employant 460 000 salariés, a été créé en juillet dernier en présence du ministre du travail. Ce nouvel OPCA sera ainsi le second OPCA de branche dans le domaine industriel après celui de la métallurgie. Le processus engagé par les partenaires sociaux de ce secteur d'activité montre la voie à suivre pour réussir un des objectifs clefs de la réforme de la formation professionnelle.

Le groupe de la coopération souhaite souligner une dimension plus prospective, car c'est aussi le rôle du CESE de proposer des pistes nouvelles et non pas seulement d'améliorer l'existant. Alors que les inquiétudes sont croissantes sur les phénomènes de précarité de l'emploi, nous sommes convaincus qu'il faut lier l'évolution et l'avenir de la formation professionnelle au développement de la sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit de donner au salarié l'opportunité de construire et de mieux maîtriser un parcours de travail, à la fois plus valorisant, car permettant de développer au mieux ses compétences et ses talents tout au long de la vie de travail, et si possible d'intégrer plus harmonieusement ce parcours professionnel dans le parcours de vie lui-même.

Dans cet esprit, le groupe de la coopération propose la création d'un compte épargne formation tout au long de la vie pour tout actif, abondé par un crédit formation alimenté proportionnellement au nombre d'années travaillées, et qui serait composé :

- des heures DIF transférables d'une entreprise à l'autre en cas de rupture de contrat ou de démission, quel que soit le secteur dans les deux ans suivant l'embauche et avec l'accord du nouvel employeur ;
- d'un élargissement des modalités de développement du CIF afin d'offrir aux actifs dépourvus d'une qualification suffisante (niveaux 3 à 5) la possibilité de la compléter par un parcours diplômant au cours de leur vie professionnelle.

Ainsi l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'Économie sociale, qui représente 60 000 employeurs et 800 000 salariés a signé le 15 janvier 2011 un accord multi professionnel sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale qui prévoit la transférabilité du DIF, d'une

branche professionnelle à l'autre, y compris en cas de démission et de rupture conventionnelle. Il s'agit de permettre à chaque actif de bénéficier d'un socle de droits transférables et utilisables au cours de sa vie professionnelle.

L'avis ouvre la réflexion sur ce dossier, en proposant de réaliser une étude de faisabilité sur la création éventuelle de comptes individuels formation. Un tel outil s'inscrirait dans une démarche de co-construction du parcours professionnel entre employé et employeur, en lien notamment avec la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Cette capacité d'innovation de notre secteur d'activité montre à quel point il est important d'intégrer dans la gouvernance de la formation professionnelle des secteurs d'activité comme l'économie sociale, et aussi l'agriculture et les professions libérales, considérées aujourd'hui comme « *hors champ* » ; cela renvoie au débat plus général de la représentativité des organisations professionnelles.

Le groupe de la coopération a voté en faveur de l'avis.