

COMPTES INDIVIDUELS DE FORMATION EUROPEENS ET MICRO-CERTIFICATS

POSITION DE LA CPME

Dans la lignée de sa [stratégie européenne en matière de compétences](#), la Commission européenne envisage une proposition pour deux recommandations, l'une sur les comptes individuels de formation et l'une sur les micro-certificats.

L'initiative sur les comptes individuels de formation et les micro-certificats de la Commission européenne est prévue pour adoption au quatrième trimestre 2021. Les deux initiatives conjointes ont pour objectif de donner aux individus les moyens de participer à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

REMARQUES PRELIMINAIRES

Les difficultés à trouver des travailleurs possédant les compétences adéquates constituent un obstacle majeur au développement et à l'investissement des petites et moyennes entreprises. La double transition verte et numérique et les perturbations induites par le Covid-19 entraînent des changements structurels importants sur le marché du travail et modifient fondamentalement les compétences requises pour de nombreux emplois.

Dans ce contexte, la CPME accueille favorablement la volonté de la Commission européenne de s'attaquer aux barrières existantes liées aux coûts de la formation ainsi qu'au manque d'incitations et de motivations à suivre une formation.

Pour que cet objectif soit mené à bien, la CPME souhaite rappeler la spécificité des TPE et PME françaises ainsi que le rôle fondamental des partenaires sociaux dont l'action ne peut qu'être renforcée par une parfaite coordination des différents acteurs.

1. La spécificité des TPE et PME françaises

De nombreuses PME françaises se caractérisent par un savoir-faire unique, compte tenu de la technicité des métiers exercés, notamment sur des marchés de niche. Au-delà de la formation professionnelle par la voie scolaire et l'enseignement supérieur, **l'apprentissage par l'alternance** constitue le dispositif le plus adapté pour l'acquisition de compétences selon des formes très variées. Les deux types de contrats d'alternance, d'apprentissage ou de professionnalisation, répondent au même objectif d'acquisition de compétences et d'une certification en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Face aux difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises françaises, la CPME souligne l'intérêt de l'utilisation des dispositifs d'alternance pour l'acquisition de compétences selon des formes très variées. Dans de nombreuses régions rurales, le savoir-faire des petites entreprises est une opportunité unique pour les jeunes et un cadre d'activité favorable pourrait améliorer leurs chances professionnelles. Une large majorité des employeurs assurent loyalement leur rôle de formateur dans l'alternance avec le souci de transmettre leur savoir-faire.

Or, ces entreprises ne possèdent, bien souvent, pas de service interne de ressources humaines, alors que la relation formation/compétence/emploi demande une approche particulière. Ces entreprises, qui représentent une importante réserve d'emplois, ont besoin d'un accompagnement spécifique porté sur la définition de leurs besoins en compétences.

Dans ce contexte, **la formation professionnelle continue**, visée par les initiatives de la Commission européenne sur les micro-certificats et les comptes individuels de formation, doit s'imbriquer et apporter une plus-value.

Ainsi, la CPME est d'avis que l'initiative de la Commission européenne ne doit pas masquer la variété des dispositifs de formation professionnelle et permettre une adaptation optimisée aux diverses situations relatives à la taille des entreprises, aux types de certification, à la structure du système de formation, au type et au niveau d'emploi à pourvoir.

2. Le rôle fondamental des partenaires sociaux

Enfin, la CPME souhaite rappeler que les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la conception et la gestion d'un système de formation car ils sont particulièrement bien placés pour mesurer les besoins en compétences du marché du travail. Ils ont la capacité de diagnostiquer les pénuries de main d'œuvre par secteur professionnel et par territoire, garantissant un développement des compétences efficaces et axées sur la pratique professionnelle.

Afin d'assurer leur pleine efficacité, il est essentiel d'associer les partenaires sociaux dès le début de la démarche pour s'assurer que les ressources répondent aux besoins réels des employeurs et des salariés en Europe. Pour ce faire, la coordination avec les autres parties prenantes, les services publics, l'Etat et les régions, est primordiale. Celle-ci doit passer par la contractualisation précisant les interactions et les responsabilités de chacun.

REMARQUES GENERALES SUR LES COMPTES INDIVIDUELS DE FORMATION

Une initiative sur les comptes individuels de formation doit avant tout **respecter la variété des outils et des systèmes existants** et promouvoir l'action au niveau national et régional pour favoriser le perfectionnement et la requalification plutôt que de créer un droit européen uniforme.

La CPME considère qu'une initiative sur la formation professionnelle continue, telle que les comptes individuels de formation, doit être fondée sur les principes suivants :

1. **La responsabilité des coûts doit être partagée** entre les autorités publiques, les employeurs et les travailleurs. Les « droits » devraient principalement concerner les ressources financières donnant aux individus la possibilité d'accéder à la formation.

2. **Différentes politiques et outils devraient être mis en place** pour répondre aux besoins spécifiques des différents groupes cibles. Les comptes individuels de formation ne devraient pas être considéré comme une solution unique. Par exemple, les chômeurs de longue durée ou les personnes peu qualifiées ont besoin d'un soutien qui va au-delà de la formation pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Dans ce cas, les comptes personnels de formation ou d'autres nouveaux instruments devraient être conçus en vue de mobiliser des ressources supplémentaires.
3. **La formation doit répondre aux besoins effectifs des entreprises**, notamment des petites et moyennes entreprises. Lorsque la formation est financée par les entreprises, les employeurs et les salariés devraient conjointement s'accorder sur la nature et les choix de formation. **Des facteurs** favorisant le développement de la formation professionnelle continue **devraient être mis en place** ou, s'ils existent déjà, être renforcés (services d'orientation, assurance qualité, meilleure conception des offres de formation en fonction des besoins réels des entreprises, formation informelle et en situation de travail, etc.).

REMARQUES GENERALES SUR LES MICRO-CERTIFICATS

La particularité des micro-certificats réside dans leur adaptation à tout type de formation dans le cadre de l'éducation non formelle car ils sont suffisamment flexibles et s'adaptent au marché.

La CPME est d'avis que la **définition du « travail » proposée par la Commission européenne est suffisamment large** pour englober un grand nombre de qualifications et n'est pas spécifique aux micro-certificats. Toutefois, la définition s'inspire du cas spécifique de l'enseignement supérieur et n'est **représentative que d'une partie de la formation professionnelle continue**. Ainsi, plus de tests et/ou projets-pilote doivent être menés pour évaluer au mieux les exigences auxquelles les micro-certificats doivent répondre pour la formation professionnelle continue.

La CPME estime que **les micro-certificats peuvent venir utilement compléter les certifications professionnelles**. Les résultats de l'apprentissage doivent être évalués pour être reconnus. Toutefois, la CPME s'oppose à une **accumulation automatique des micro-certificats et de leur reconnaissance en tant que certification professionnelle**. Ils sont rattachés aux Cadres Nationaux des Certifications et doivent en suivre les règles établies pour leur inscription.

Les opportunités d'apprentissage de courte durée menant à des micro-certificats sont généralement identifiées comme une solution possible pour augmenter le recours aux formations professionnelles, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Toutefois, la CPME demande une **étude et évaluation spécifique de l'impact d'une approche européenne sur les micro-certificats, en particulier sur les PME**, qui justifierait la nécessité d'une telle initiative.