

JEAN-MARC SERENI - MEDEF SEINE-ET-MARNE

« LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE SEMBLE PLUTÔT ALLER DANS LE BON SENS »

La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a été adoptée et publiée au *Journal officiel* le 5 septembre dernier. En attendant les nombreux décrets d'application, Jean-Marc Sereni, président du Medef Seine-et-Marne décrypte les textes qui viennent réformer notamment la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Quelle est votre première analyse de cette réforme ?

Le texte de la loi qui vient d'être promulguée part notamment du constat que les métiers vont directement subir les impacts de la révolution numérique et de la transition écologique. Selon les études, d'ici à 2030, quelque 30 % des métiers tels que nous les connaissons aujourd'hui auront largement évolué. Le corollaire est naturellement la question de l'adaptation permanente des compétences des collaborateurs, au sein des entreprises.

Cette loi répond-elle aux attentes des entreprises ?

Nous considérons aujourd'hui que cette loi ne sera aboutie qu'à l'issue de la publication des décrets d'application. Sur de nombreux points, nous sommes dans l'incertitude, en attendant la publication d'une petite centaine de décrets d'application qui fixeront les règles, les conditions et les dispositions de la réforme. Néanmoins, nous pouvons travailler à partir des textes publiés, en restant suspendus au contenu précis des décrets qui vont se succéder de début 2019 à 2021.

Cernez-vous néanmoins les ambitions de cette loi ?

En répondant aux besoins des entreprises, elle a notamment vocation à mettre sur le devant de la scène les projets personnels des collaborateurs. Ces derniers vont avoir plus de liberté et plus d'opportunité pour changer de voie, de métier, de se lancer dans une nouvelle aventure professionnelle.

Dans l'attente des décrets, c'est donc une réforme qui, globalement, correspond à vos attentes ?

Sur le volet apprentissage, nous sommes globalement satisfaits. Le texte semble aller dans le bon sens, car il introduit davantage de souplesse et de fluidité, qui étaient depuis longtemps demandées et souhaitées par les entreprises. Par exemple, concernant le recrutement, nous ne sommes plus tributaires du calendrier des établissements de formation.

Les périodes fixes de recrutement des apprentis disparaissent au profit de la possibilité d'engager au fil de l'eau, toute l'année, pour coller au plus près aux besoins de l'entreprise. Voilà pour nous une mesure de souplesse particulièrement intéressante, tant pour l'entreprise que pour l'apprenti.

Nous notons également l'assouplissement des conditions de travail, actuellement très restrictives, des apprentis mineurs. L'allègement de ces contraintes concerne notamment la durée de travail et le travail de nuit. Cette mesure met l'apprentissage plus en phase avec les nécessités du terrain.

La loi simplifie par ailleurs les aspects administratifs. Notamment, le fait de passer, quelle que soit la nature du contrat d'alternance, sur une cotisation unique, exclusivement collectée par l'Urssaf, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. L'Urssaf contribue ainsi à la simplification de la procédure.

De la même manière, plusieurs mesures facilitent la conclusion d'un

contrat d'apprentissage avec une procédure qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Pour nous, syndicat interprofessionnel, l'autre point très important de la réforme porte sur l'âge des apprentis. L'entrée en apprentissage peut à présent se faire jusqu'à 29 ans révolus, contre 25 ans précédemment. Nous avons mené de nombreuses campagnes en ce sens. Nous trouvons que 29 ans est un âge où il est encore possible de changer d'orientation professionnelle. C'est donc une très bonne mesure.

Et concernant la réforme de la formation professionnelle ?

Sur l'évolution de la formation professionnelle, le Medef Seine-et-Marne est un peu plus réservé. Là encore, nous sommes dans l'attente des décrets d'application pour mieux comprendre les réels impacts de cette réforme. Il nous semble malgré tout, que nous nous dirigeons vers une plus grande centralisation. Un rôle plus important est confié à des structures d'État qui prennent une place plus prépondérante sur un sujet qui, pour nous, se vit dans l'entreprise, au niveau des collaborateurs et des dirigeants.

Nous restons prudents sur la gouvernance qui sera mise en place à travers la structure nationale « France Compétences ».

Sentez-vous la volonté de l'Etat de se réapproprier la formation ?

C'est en tout cas le décryptage que j'en fais. L'État vient remettre la main sur la formation, notamment sur les flux financiers qui circulent entre les

différentes structures.

Je reste néanmoins positif, malgré une certaine réserve vis-à-vis de la nouvelle organisation de la gouvernance et des acteurs, avec un rôle plus limité des partenaires sociaux. Je crains un décrochage par rapport aux besoins concrets des entreprises. Je ne vois pas comment les entreprises et les salariés jugeront cette évolution.

Lors de la réunion que vous venez d'organiser sur l'analyse des impacts de cette réforme, quelles ont été les réactions des chefs d'entreprise ?

Ils nous ont surtout interrogés sur des cas concrets, pratiques. Ils souhaitent notamment en savoir plus sur les fameux OPCO, les opérateurs de compétences, par rapport aux OPCA actuels. Ils nous ont également questionnés sur les cotisations et le mode de prélèvement. La relation des salariés avec les nouvelles mesures était également à l'ordre du jour, tout comme le rôle de France Compétences.

D'une façon plus générale, quelles sont les actions que le Medef Seine-et-Marne mène en matière de formation ?

Sur le territoire seine-et-marnais, nous traitons tous ces sujets de formation autour d'animations RH (ressources humaines, N.D.L.R.). Nous avons notamment l'Atelier TPME, dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, qui traite des sujets fiscaux, juridiques, RH, sociaux... C'est dans ce cadre que nous avons proposé ce décryptage de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Nous sommes par ailleurs amenés à traiter des mêmes sujets, notamment en lien avec la formation, dans notre club des décideurs RH, le grand frère de l'Atelier TPME, réservé aux entreprises de plus de 50 salariés. Nous travaillons essentiellement sur des actions d'information et de sensibilisation. Nous partageons surtout des décryptages techniques.

Sur tous les aspects de la formation, nous intervenons également en appui opérationnel des plus petites structures qui ne disposent pas de ressources dédiées en interne. Sur l'aspect administratif, nous aidons les chefs d'entreprise à prendre contact et à dialoguer avec les organismes en charge du financement de la formation de leurs collaborateurs. Quand un dossier traîne ou qu'une question reste sans réponse, nous jouons notre rôle d'intermédiaire et d'appui pour soulager le chef d'entreprise qui n'a pas forcément le temps d'aller d'un interlocuteur à l'autre pour comprendre.

Le Medef Seine-et-Marne intervient également à travers son réseau de mandataires; les hommes et les femmes désignées par notre organisation syndicale pour siéger dans les organismes socio-économiques, par exemple dans les conseils d'administration des IUT et certains CFA de Seine-et-Marne. En ce sens, nous contribuons directement à l'effort collectif de gestion des centres de formation.

Propos recueillis par J.-P. Viart

