



Eclairage

#1
juin 2006

La réforme de la formation...
où en est-on ?

CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne
BP 1152 - 76176 ROUEN cedex

<http://www.crefor.asso.fr>

Le Crefor vous propose aujourd'hui une nouvelle série de publications destinée à faire le point sur un sujet d'actualité.

Eclairage est une mise en lumière d'un aspect de l'actualité ou d'une question prégnante dans le quotidien des professionnels de la formation et de la relation emploi-formation.

Expédié aux abonnés du **POINT D'ACTUALITE...**, il est également disponible sur le site du Crefor à la page « dossiers documentaires ».

Eclairage#1

*Le premier dossier de cette série est consacré à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. On y propose un point d'étape après deux années de mise en œuvre de cette loi qui a transformé le paysage de la formation. Où en est-on deux ans après le vote de la loi ? C'est à cette question que ce premier numéro d'**Eclairage** tente de répondre avant de donner la parole aux acteurs de la réforme et de proposer un rappel des axes clés de la loi.*

Sommaire

<u>Quel est l'impact de la réforme ?</u>	3
<u>Pratiques d'entreprises</u>	6
<u>Les accords de branches</u>	8
<u>Le DIF – Droit individuel à la Formation</u>	9
<u>Les Opcas</u>	13
<u>Regards d'acteurs</u>	14
<u>Les axes clés de la réforme</u>	16

Juin 2006

Deux ans après la loi, quel est l'impact de la Réforme ?

Plusieurs enquêtes ont été publiées au cours de cette année qui avaient pour objet de donner un aperçu du paysage des réactions des acteurs de la formation face à la réforme.

« Les entreprises digèrent la réforme »

Une Etude Démos sur l'évolution de la fonction formation réalisée en novembre-décembre 2005 auprès de 143 entreprises, affirme que la réforme de la formation commence à être assimilée par les entreprises et que les responsables formation prennent une nouvelle dimension.

Il y a six mois, les principaux points d'impact de la réforme étaient :

- la mise en place du DIF avec une redéfinition des politiques de formation et des procédures de gestion ;
- l'évolution des systèmes d'information ;
- des relations plus étroites avec les Opca ;
- la mise en place ou la révision des entretiens individuels ou professionnels ;
- des efforts importants de communication.

Cette étude met en lumière les considérations des responsables formation selon lesquels la réforme implique une montée en compétences. L'effort de formation réalisé à l'occasion de la réforme, l'intégration de l'ingénierie des compétences, le travail avec les manager, la plus forte intégration dans les services de RH sont autant de facteurs qui permettent à la fonction de prendre une nouvelle dimension.

Source : *Les entreprises digèrent la réforme* in *ENTREPRISE & CARRIERES*, n° 794, du 17 au 23 janvier 2006, p. 10 (Réf. : i10057)

« La réforme profite largement aux grandes entreprises »

A l'évidence selon l'enquête sur « la modification des pratiques suite à la réforme de la formation » menée entre le 2 et le 13 février 2006 par le GARF auprès de 650 entreprises, « la réforme de la formation professionnelle est en marche dans la grande majorité des entreprises » même si « elle profite largement aux grandes entreprises » tandis que les PME, « à de rares exceptions près, en étaient encore au stade de l'information et de l'observation des effets de cette information sur les salariés ».

Ainsi, en ce qui concerne l'appropriation de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, « la majorité des entreprises sondées s'est concentrée sur la communication et l'information » via divers supports.

Les sondés jugent que la mise en oeuvre de la réforme n'a pas apporté de changement même s'ils conviennent qu'il « est encore trop tôt pour s'en rendre compte ».

La réforme de la formation permet cependant une formalisation plus rigoureuse des référentiels existants et favorise la création de nouveaux référentiels.

Elle peut aussi stimuler la réflexion sur la gestion des compétences ; pour les entreprises qui étaient déjà dans cette démarche, c'est alors une réelle opportunité d'aller plus loin.

Pour la grande majorité des entreprises, l'entretien annuel « devient le support dédié au recensement des besoins individuels avec la notion de 'co-responsabilité' et de 'co-investissement' » et touche désormais toutes les catégories de personnel.

Interrogées sur les facteurs de difficultés de mise en œuvre de la réforme, la majorité des entreprises relèvent la gestion du hors temps de travail et le surcoût occasionné par le DIF, « parfois encore mal évalué ».

Source : <http://www.garf.asso.fr/Upload/AxeTravail/3.doc>

La notoriété de la réforme

L'Agefos PME a publié « Perspectives 2006 », la treizième édition de son Baromètre Formation Annuel, réalisé en collaboration avec Ipsos, à partir d'une enquête auprès de 500 entreprises, pour connaître leurs intentions en terme d'activité, d'emploi et de formation professionnelle. Le cahier spécial est cette année articulé en deux temps. Il mesure d'abord la notoriété du plan de formation, du DIF et de la professionnalisation dans les entreprises, ainsi que l'opinion des dirigeants et DRH sur ces dispositifs. Il traite ensuite des besoins de qualifications des entreprises dans les domaines prioritaires d'Agefos PME.

Les principaux enseignements de cette enquête :

- les PME connaissent bien la catégorisation du plan de formation ;
- des avis partagés sur la formation hors temps de travail ;
- une notoriété en hausse pour le DIF par rapport à 2004 ;
- les dirigeants doutent de l'intérêt des salariés pour le DIF ;
- les dirigeants plus souples sur le choix des formations dans le cadre du DIF ;
- le DIF n'aura pas d'impact sur le budget de formation ;
- le contrat de professionnalisation est à présent aussi bien connu que le DIF tandis que la période de professionnalisation reste le dispositif le moins connu.

Source : Perspectives 2006. - Paris : AGEFOS PME, 2005. - 61 p.

(Réf. : 10787)

http://www.agefos-pme.com/fileadmin/fichiers_national/perspectives_2006.pdf

« Les salariés et la formation »

Alors que la réforme de la formation s'installe cahin-caha dans les entreprises, les Français confirment leur intérêt pour l'acte d'apprendre, mais avouent également leur manque d'information.

L'Ifop a réalisé, du 16 au 24 février 2006, pour le compte de la revue « L'Étudiant » un sondage auprès d'un échantillon de 617 personnes, représentatif de la population des salariés du privé.

Selon cette étude les français sont demandeurs de formation puisque 68 % des personnes interrogées souhaitent bénéficier d'une formation.

Le manque d'information semble être un frein majeur d'accès à la Formation professionnelle continue. L'expression de notoriété vis à vis des différents dispositifs le confirme.

Si le bilan de compétences, le CIF ou la VAE ont des taux de notoriété supérieurs à la moyenne, en revanche le DIF, le plan de formation et la période de professionnalisation ont un taux inférieur à la moyenne.

Comment ont été informés les salariés sur le DIF ? Par leur employeur (35 %) ; la presse (22 %) ; des amis ou la famille (13 %) ; le comité d'entreprise ou les syndicats (13 %).

Source : Sondage Ifop : « Les salariés et la formation »

<http://www.ifop.com/europe/sondages/opinionf/formationpro.asp>

Quant à la notoriété du contrat de professionnalisation auprès des dirigeants de PME, elle atteint un niveau de 91 %, d'après un sondage IPSOS réalisé à l'occasion du Forum de la professionnalisation de la CGPME organisé le 15 mai 2006.
Par ailleurs, la réforme de la formation jouit d'une bonne notoriété auprès des dirigeants de PME, mais ils la jugent difficile à mettre en oeuvre.

Source : Sondage Ipsos

<http://www.cgpme.fr/documents/syntheseformation.pdf>

« Entreprises et salariés sont prêts à faire vivre la Réforme »

Deux ans après le début de la réforme de la formation professionnelle, une étude réalisée par l'Observatoire Cegos, en mars 2006, [portant sur un échantillon de 380 DRH et responsables formation d'entreprise de toutes tailles et tous secteurs et de 800 salariés représentatifs de la population active française] constate une progression des avis positifs de la part des DRH et des responsables formation. Mais une majorité d'entre eux restent partagés.

Les DRH et les responsables formation ne sont pas certains que la réforme et le DIF vont favoriser le développement des compétences tout au long de la vie, ni réduire les inégalités d'accès à la formation.

Aux yeux des DRH interrogés, l'application de la réforme a entraîné un surcroît de travail pour leur service, rarement compensé par un recrutement supplémentaire. Ils s'en sortent alors en ayant davantage recours aux Opca.

Les deux impacts les plus marqués sur la politique formation sont les aspects financiers et la prise en compte des besoins individuels.

Au final, pour les entreprises, les bénéfices majeurs des nouvelles modalités de départ en formation sont de pouvoir anticiper les évolutions et de développer les compétences opérationnelles de leurs salariés, d'assurer leur employabilité et d'adapter les profils aux besoins.

Les salariés, quant à eux, ont une opinion positive de la réforme même si leur connaissance du nouveau dispositif reste encore très limitée.

La très grande majorité d'entre eux estiment que la réforme et le DIF vont favoriser le développement des compétences et permettre en partie de réduire les inégalités. Ils se considèrent également davantage concernés par leur propre développement des compétences. Mais ils ne sont pas sûrs, en revanche, que leur entreprise va jouer le jeu de la formation et prendra mieux en compte leurs besoins de formation.

Source : [http://www.cegos-](http://www.cegos-consulting.com/Publications/pdf/2006_presse_enquete_reforme_fp.pdf)

[consulting.com/Publications/pdf/2006_presse_enquete_reforme_fp.pdf](http://www.cegos-consulting.com/Publications/pdf/2006_presse_enquete_reforme_fp.pdf)

Sommaire

Comme le confirme les différentes enquêtes, la réforme est en marche dans la grande majorité des entreprises.

Une forte division se dessine entre les entreprises qui se sont saisies de la réforme et qui ont commencé à la digérer et celles qui ne sont pas en mesure de se l'approprier. Les PME et leurs salariés méritent une attention et un système spécifiques, estiment certains. D'autres, moins pessimistes, pensent qu'il faudra compter avec l'effet DIF dans quatre ou cinq ans. Il pourrait accroître l'appétit formation des salariés d'une manière qu'on ne soupçonne pas aujourd'hui.

Voici quelques exemples d'application de la réforme de la formation professionnelle dans diverses entreprises :

Lyonnaise des Eaux (effectif : 8000 salariés) fait partie de ces grandes entreprises françaises qui, bien avant l'arrivée de la réforme, étaient déjà à la pointe en matière de formation.

Audit financier et budgétaire, kits de communication, récupération du 0,5 % professionnalisation : Lyonnaise des Eaux est dans la norme des grandes entreprises qui se sont pleinement saisies de la réforme.

Les papeteries de Mauduit (effectif : 2100 salariés) ont saisi l'opportunité de la réforme pour opérer une externalisation de la gestion administrative de leur politique formation auprès de l'Opcareg Bretagne. Cette externalisation a permis de diviser plus que par deux les coûts de gestion de la formation.

Chez **Leroy Merlin** (effectif : 14000 salariés), les demandes de formation sont en hausse de 45 %. L'enseigne de bricolage a décidé de proposer une consommation anticipée du DIF. Résultat : 79 % des salariés ont bâti un « projet individuel de développement et de formation » pour 2006.

Les salariés disposent d'un capital formation de 63 heures par an.

Despature (effectif : 1700 salariés), le fabricant des textiles du groupe Damart s'est saisi de la loi du 4 mai 2004, à peine votée. En 2005, plus d'un tiers des salariés, en majorité des ouvrières, ont demandé leur DIF.

Le budget formation a ainsi augmenté de 26 %. « Cette réforme a permis de communiquer sur la formation et de pousser les salariés à se prendre en charge. »

Les **Voies navigables de France** (effectif : 4600 salariés) avaient entrepris une démarche de GPEC avant de signer leur accord sur la formation professionnelle. L'articulation de ces deux dispositifs devrait permettre de faire face au papy-boom et à l'évolution des métiers en répondant aux besoins de compétences.

Steria (effectif : 9000 salariés) a mis en place une politique centrée sur l'employabilité. L'opérateur européen de services informatiques a mûri durant près d'un an sa nouvelle politique de formation. Il mise sur la période de professionnalisation pour certifier les salariés sur les standards internationaux du secteur.

Pour **Dupont Powder Coatings** (effectif : 310 salariés), la réforme a un faible impact. L'entreprise de peintures industrielles n'a pas de visibilité totale sur les changements à adopter. Elle attend l'accord de groupe sur la GPEC pour mieux interpréter les orientations de l'accord de branche.

Herz (effectif : 1556 salariés), a choisi une autoformation en e-learning pour préparer chaque collaborateur à l'entretien professionnel et lui donner l'envie de se former. Ce dispositif, qui s'intègre dans un programme européen de développement du management de la performance, devrait permettre une mise en place progressive du droit individuel à la formation.

L'entreprise d'emballage carton, **DS Smith Kaysersberg** (effectif : 1100 salariés), estime que l'analyse des besoins de formation et l'individualisation des parcours de formation sortent renforcées de la réforme et notamment, de la catégorisation du plan.

Pour **Scapa France**, une PMI habituée à jongler avec les dispositifs de formation, la réforme de la formation professionnelle offre des opportunités évidentes et incite à faire plus à moyens constants. Mais le temps manque pour les pousser à fond.

Sommaire

Les accords de branches

Depuis la publication de la loi du 4 mai 2004, plus de 170 accords collectifs ont décliné la réforme de la formation professionnelle dans les branches professionnelles.

La plupart de ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension les rendant obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application professionnel et territorial.

Ces accords (ainsi que les arrêtés d'extension) sont disponibles sur internet.

Sur le site de



à l'adresse :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleCoco.jsp>

[nota : la mise à jour y est parfois tardive. Au 29 juin 2006 l'état de mise à jour des textes était au 8 juin 2006 pour l'extension au Journal officiel et au 11 mars 2006 (BO n° 2006/6) pour le Bulletin officiel des conventions collectives]

et sur le site de



sur la page consacrée à l'état des négociation de branche à l'adresse :

http://www.centre-info.fr/article_accordsbranches.php3

Cette rubrique permet de suivre l'actualité de la négociation de branche en matière de formation en temps réel.

Les accords répertoriés ici sont :

- des accords publiés au bulletin officiel des conventions collectives
- des accords signés mais non encore publiés et accessibles dans cette page au format pdf.

On pourra également consulter la

Base des textes conventionnels du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) mise en œuvre par le Centre Inffo



à l'adresse :

<http://www5.centre-info.fr/maq100901/cpnfp/recherche.phtml>

Enfin sur le site



à l'adresse : http://www.handiplace.org/acc_branches.php

Le Centre de Ressources, de Développement et d'Informations Rhône-Alpes pour l'emploi des personnes handicapées (CRDI) propose une synthèse de la loi du 4 mai 2004 accompagné d'un tableau des particularités par branches professionnelles.

Ce tableau présentent les différents accords de branche conclus pour l'application de la loi sur la formation professionnelle. Y sont signalées des dispositions spécifiques aux branches que l'on retrouve dans des fiches synthétiques reprenant les principales dispositions de l'accord.

Sommaire

Le DIF – Droit individuel à la formation

Le DIF est la mesure emblématique de la loi du 4 mai 2004.

Il s'est trouvé sous les feux de la rampe au cours des deux années écoulées et a fait l'objet des commentaires de la plupart des observateurs. Mais n'est-il pas l'arbre qui cache la forêt ?

Le droit individuel à la formation permet aux salariés de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail.

Principe de coconstruction

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation. En effet, le départ en DIF suppose au préalable une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun.

Modalités définies par la branche professionnelle

Ce nouveau droit se caractérise également par des modalités de mise en œuvre définies par voies d'accord de branche ou interprofessionnels complétées éventuellement par une négociation dans l'entreprise.

Articulation avec les autres mesures

Autre originalité, le DIF s'articule avec d'autres mesures à certaines conditions. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié durant deux années, le DIF permet au salarié de bénéficier d'une priorité de prise en charge d'un congé individuel de formation. Le DIF peut également s'articuler avec une période de professionnalisation. Enfin, dans les entreprises de moins de mille salariés, en cas de licenciement économique, le DIF peut financer la convention de reclassement personnalisé (CRP).

Depuis deux ans déjà, le DIF a été créé. Au cours de cette période, des initiatives ont été prises par les branches professionnelles, les entreprises et les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), et également par les partenaires sociaux et l'Etat.

L'Ani du 5 décembre 2003 suivi par la loi du 4 mai 2004 a subordonné la mise en œuvre du DIF à la conclusion d'accord de branche. C'est pourquoi, en 2004-2005, des règles de fonctionnement du DIF propres à chaque secteur d'activité ont été définies.

Les règles enrichissant le cadre de base du DIF ont été déterminées branche par branche ce qui implique une fragmentation du régime juridique du DIF.

Le caractère professionnel donné au DIF, interdit ainsi la transférabilité du DIF d'une branche à l'autre.

De cette construction à laquelle s'ajoute l'hétérogénéité de la mise en œuvre du paritarisme, il résulte une disparité de la réglementation du DIF.

Points acquis et zones d'ombre

[extrait d'une interview de Jean-Marie Luttringer, directeur du cabinet Circé consultants, in « Guide pratique de la formation », juin 2006]

« Le dispositif n'est pas encore totalement stabilisé. Il reste effectivement quelques zones d'ombre, mais il y a également quelques principes acquis.

Le premier est son positionnement au regard de l'obligation de participation des entreprises à la formation professionnelle. Le DIF ne se confond pas avec cette obligation. Si on venait à supprimer l'obligation légale de participation, l'obligation de répondre à la demande des salariés qui souhaitent exercer leur DIF demeurerait. Cela signifie que l'employeur ne pourra pas invoquer, comme motif de refus, le dépassement de son obligation de financement. Quel que soit le budget formation affecté au plan de formation et à la professionnalisation, l'entreprise doit assurer ses engagements au titre du DIF.(...)

Il reste évidemment des incertitudes. Mais elles sont davantage d'ordre managérial que juridique. La question essentielle réside dans la capacité des entreprises à mettre en place des procédures de gestion individuelle des compétences. Comment les acteurs vont-ils s'approprier le nouveau cadre d'action fixé par les nouvelles dispositions légales et conventionnelles ? Il est encore beaucoup trop tôt pour le dire. Cette réforme s'inscrit dans la durée, elle n'a pas été faite seulement pour les trois ans à venir. »

La place du DIF dans la réglementation

	Plan de formation	CIF	DIF
Initiative	Employeur et/ou salarié	Salarié	Salarié
Décision	Employeur	Salarié	Salarié et employeur
Choix de l'action	Employeur et/ou salarié	Salarié	Salarié et accord de l'employeur
Modalité de mise en oeuvre		Demande du salarié et réponse de l'employeur	Demande du salarié et réponse de l'employeur dans le délai d'un mois
Condition d'exercice	Suivant la nature de l'action, pendant et/ou en dehors du temps de travail	Pendant le temps de travail	En dehors du temps de travail Pendant le temps de travail (si prévu dans l'accord de branche)
Financement	Employeur et Opcv de la branche	Opacif	Employeur et Opcv de la branche
Contribution	Contribution affectée au financement du PF	Contribution affectée au financement du Cif	Financement assuré par les contributions affectées au financement du PF et de la « professionnalisation »
Rôle des institutions représentative du personnel	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, consultation du CE	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, consultation, du CE Obligation de recueillir l'avis du CE lorsque l'employeur veut reporter l'exercice du CIF	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, consultation, du CE

Le DIF, outil financier des mesures nouvelles ?

L'appropriation du DIF, par les salariés et par les entreprises, va continuer de demander un certain temps, étant donné les caractéristiques actuelles du dispositif et de son nouveau positionnement.

En effet, en en faisant un outil financier de mesures nouvelles (CRP, CIF-CDD, CTP), les partenaires sociaux et l'Etat sont d'accord pour considérer que le DIF ne sera que partiellement utilisé.

Ils ont donc préjugé de son avenir, tout en faisant valoir que les entreprises doivent pour autant contribuer à sa mise en œuvre.

Les initiatives par les partenaires sociaux et par l'Etat

	Initiatives	
	des partenaires sociaux	de l'Etat
Convention de reclassement personnalisé (CRP)	Financement des actions suivies par le salarié bénéficiaire de la CRP au moyen de ses droits au DIF inutilisés	
Salariés anciennement titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en recherche d'emploi	Financement des actions suivies par le salarié bénéficiaire du nouveau CIF-CDD au moyen de ses droits au DIF inutilisés	
Salariés de 50 ans et plus (emploi des seniors)	Abondement d'une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2 ^e partie de carrière au moyen de ses droits au DIF	
Fonction publique		Mise en place du DIF pour les agents de la fonction publique et les non-titulaires
Contrat de transition professionnelle		Financement des actions suivies par le salarié bénéficiaire du nouveau contrat de transition professionnelle au moyen de ses droits au DIF inutilisés

Bibliographie du DIF

Le DIF : comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle /
Alain-Frédéric Fernandez
Paris : Dunod , 2006 .- 256p. (Fonctions de l'entreprise)

L'auteur propose une analyse et des réponses aux questions posées par la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Les points clés du nouveau dispositif sont présentés à travers une série de fiches techniques (droit individuel à la formation, formation hors temps de travail, allocation formation, entretien professionnel, passeport formation, contrat et période de professionnalisation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congé individuel de formation, imputabilité, compte épargne temps, formation qualifiante, formation des seniors). Une deuxième partie propose des éléments de réflexion pour la mise en œuvre. La dernière partie décline les avantages et les inconvénients des dispositifs pour chaque protagoniste, qu'il soit salarié, DRH ou syndicaliste.

Le DIF en fiches : guide d'application du droit individuel à la formation / Christophe Parmentier ; préf. de Marc Dennery
Paris : Editions d'Organisation , 2005 .- 267 p. (Livres outils)

Le financement de la formation professionnelle : comprendre, maîtriser et optimiser votre budget formation / Philippe Bernier
Paris : Dunod , 2005 .- 295 p. (Formation Pro)

Cet ouvrage propose une approche permettant d'optimiser les principales pistes de financement de la formation. Six étapes sont déterminées : analyser les besoins de financement en fonction d'une stratégie de formation, maîtriser les dispositifs de formation et leurs financements, optimiser les dispositifs du plan de formation et de la professionnalisation, compléter le financement du plan de formation laissés à l'initiative du salarié (DIF), délimiter le financement de la formation par la fiscalité, ouvrir ses formations aux aides externes. Un quiz, une étude de cas sur la déclaration 2483 et un exercice pratique sur l'articulation des financements, un lexique et une bibliographie sont également proposés en annexe.

Sommaire

Assurant leur rôle d'interlocuteurs privilégiés des entreprises et d'acteurs de la formation, les Opca ont eu la tâche complexe d'expliquer à leurs adhérents la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les organismes collecteurs ont pour la plupart choisi d'informer les entreprises par l'intermédiaire des réunions d'information avant la mise en place d'outils de communication. La signature des accords de branche a été ensuite le déclencheur d'une stratégie de communication plus affinée, basée sur l'élaboration d'outils spécifiques de sensibilisation des chefs d'entreprise et des responsables de formation.

Parallèlement aux colloques, petits déjeuners, journées d'actualité, les Opca ont réalisé une documentation explicative des plus riches, vulgarisant les mesures, relayant l'esprit de la réforme et valorisant l'investissement que représente désormais la formation tout au long de la vie.

Internet est l'outil privilégié, quels que soient la taille et les moyens de l'Opca. L'information y est disponible instantanément et le visiteur télécharge rapidement des fiches techniques par thème.

Illustrations

Ainsi, l'Opca de la branche du travail temporaire, le **Faf-TT**, a choisi deux stratégies : informer les entreprises en temps réel, pour bien faire démarrer les nouveaux dispositifs, et être au plus près de ses adhérents sur le terrain, en régions.

Les **Opcareg**, collecteurs interprofessionnels, ont mis en place, sous l'impulsion de l'Ipco, qui coordonne le réseau, différents outils et méthodes pour informer et accompagner les entreprises dans leur démarche de formation. Parallèlement, des partenariats se sont noués avec des institutionnels pour expliquer les aspects techniques et financiers de la réforme.

Plastifaf, Opca de la plasturgie, a d'abord organisé des journées d'information, puis a proposé une série de documentations explicatives accompagnées d'un « Spécial réforme » dans sa lettre d'actualités.

L'**Afdas**, fonds d'assurance formation du spectacle, de la publicité et de l'audiovisuel, a anticipé la parution de la loi grâce au travail d'une équipe de juristes. Ont suivi ensuite les journées d'information et les outils classiques de communication, tout en privilégiant le site internet.

[Le dossier complet sur l'enjeu de l'information pour les Opca dans Inffo flash, n° 675 du 1^{er} au 15 mars 2006]

Sommaire

Le regard sur la réforme de Coryse Tetrel, directrice de l'Opcareg Haute-Normandie

E#1: Quels points forts et quels points faibles pour la réforme de la formation professionnelle ?

C.T. : Le concept de « Formation Tout au Long de la Vie » est un point fort en lui-même, qui permet d'envisager le développement et la gestion des RH sur un modèle extrêmement moderne : l'entreprise y trouve des solutions pour enrichir et développer ce « capital humain » qui constitue sa principale richesse, le salarié peut accéder à toute une palette de mesures pour gérer son parcours professionnel et l'enrichir autant que de besoin. C'est une forme d'innovation sociale que les Partenaires Sociaux signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 ont mis en place, qui devrait révolutionner les pratiques et introduire de nouveaux échanges dans l'entreprise.

Le point faible, c'est que la grande richesse du dispositif rend difficile sa compréhension globale et son appropriation par les différents acteurs dans l'entreprise.

E#1: Comment le DIF est-il utilisé dans les entreprises ?

C.T. : Après une petite percée fin 2005, les demandes s'accroissent lentement, mais sûrement... là aussi, de nombreuses questions se posent sur les modalités de mise en œuvre du DIF dans l'entreprise.

E#1: Quelle est votre démarche vis à vis d'elles ?

C.T. : Nous devons encore et encore développer l'information auprès des entreprises et des salariés pour que le DIF prenne véritablement son envol. Le Réseau France OPCAREG vient par exemple de lancer un nouveau service « INFOpcareg », qui a pour vocation de répondre à toutes les questions que les entreprises se posent, notamment sur le DIF.

E#1: Quelles ont été les actions mises en place par votre organisation ?

C.T. : Notre programme régional d'« Actions Collectives de Formation », qui connaît un succès grandissant avec le doublement des bénéficiaires d'une année sur l'autre, représente une solution idéale pour que les entreprises répondent favorablement aux demandes de DIF, si tant est qu'elles correspondent aux formations demandées par les salariés.

E#1: Le DIF donne-t-il réellement davantage de chances aux personnes de bas niveau de qualification ?

C.T. : C'est une opportunité nouvelle d'aborder la formation avec tous les salariés, quelque soit leur niveau. Malgré tout, il faut vraisemblablement envisager un accompagnement spécifique pour que les salariés les moins formés y voient une « chance », s'en saisissent, et surtout aillent plus loin.

E#1: Quels sont les freins à la mise en route du DIF ?

C.T. : La complexité que les entreprises ont à gérer au quotidien, qui laisse souvent peu de temps pour évoquer et traiter ce qui relève des ressources humaines, surtout dans les TPE et petites PME.

Le regard sur la réforme de Jean-Claude HIMBAUT, directeur de l'Agefos-PME Haute-Normandie

E#1: Quels points forts et quels points faibles pour la réforme de la formation professionnelle ?

J.C.H. : S'il faut compter cinq années pour qu'une réforme de cette ampleur se mette en place, les premiers effets de la réforme apparaissent, notamment par la mise en œuvre de financements croisés, permettant aux entreprises de faire plus de formation à coût identique. En revanche, les implications en terme de gestion individuelle des compétences sont plus lentes à mettre en œuvre.

E#1: Comment le DIF est-il utilisé dans les entreprises ?

J.C.H. : Avant la réforme, le plan de formation restait du ressort du chef d'entreprise. L'intégration du DIF dans la politique de formation des entreprises a permis la prise en compte de projets de formation individuels initiés par les salariés. Pour autant ces démarches restent marginales, et le DIF est davantage considéré par les salariés comme un crédit d'heures qu'ils pourront mobiliser d'ici quelques années. Ceci n'est d'ailleurs pas sans risque pour les entreprises.

E#1: Quelle est votre démarche vis à vis d'elles ?

J.C.H. : C'est en raison de ce risque qu'AGEFOS PME proposera d'ici le second semestre de l'année, une offre spécifique pour permettre aux entreprises de nous transférer la charge financière, là où elles n'ont pas la possibilité de provisionner. Cette offre, appelée « DIF Conventionnel » permettra aux entreprises de nous verser un montant volontaire, établi sur la base du volume pressenti de DIF. L'intérêt de cette démarche vise à permettre un large accès au DIF pour les salariés.

E#1: Quelles ont été les actions mises en place par votre organisation ?

J.C.H. : Une large campagne d'information conduite depuis 2004 a sensibilisé nos adhérents sur les enjeux du DIF et l'intérêt de ce dispositif. Près de 600 chefs d'entreprises et responsables de la formation ont participé aux réunions animées par les conseillers en formation d'AGEFOS PME. Des outils ont été développés pour permettre aux entreprises de répondre à leur obligation, notamment d'information des salariés.

Aujourd'hui, nous voulons aller plus loin dans l'accompagnement pour que ce dispositif soit un réel levier d'accès à la formation. C'est l'enjeu du « DIF conventionnel ».

E#1: Le DIF donne-t-il réellement davantage de chances aux personnes de bas niveau de qualification ?

J.C.H. : On peut craindre que le DIF ne remédie pas aux disparités constatées quant aux bénéficiaires de la formation. En effet, ce pourrait être les personnes informées et déjà qualifiées qui demandent à bénéficier de ce droit nouveau.

E#1: Quels sont les freins à la mise en route du DIF ?

J.C.H. : Les principaux freins sont du côté des employeurs des TPE et PME : L'assimilation partielle d'une réforme complexe, la difficulté d'organiser les entretiens professionnels comme élément du dialogue social portant notamment sur la formation, les problèmes d'absences dans les entreprises du fait d'effectifs réduits.

Du côté des salariés, le manque d'information..... et sans doute d'appétence.

Sommaire

Les axes clés de la réforme

Selon le gouvernement, la réforme du système de formation professionnelle ne peut réussir que si elle s'appuie sur l'adhésion des acteurs sociaux et économiques. C'est pourquoi il a souhaité, en premier lieu, prendre en compte les résultats de la négociation collective, traduite dans l'[accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003](#), signé unanimement par l'ensemble des organisations représentatives.

Cet accord crée deux dispositifs nouveaux d'accès à la formation pour les salariés

La création d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans. Ce nouveau droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. En cas de désaccord persistant, le salarié bénéficie d'une priorité d'accès au congé individuel de formation. La formation se déroule en dehors du temps de travail sauf si un accord de branche prévoit qu'elle puisse se dérouler sur le temps de travail. Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement par l'employeur, en sus des frais de formation, d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire. Les droits capitalisés par le salarié restent acquis en cas de licenciement.

La mise en place d'une période de professionnalisation pour permettre d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation à travers une formation en alternance. Elle est ouverte à certaines catégories de salariés, et notamment les salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et les salariés en deuxième partie de carrière. Elle est mise en œuvre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, l'accord fusionne les différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification) en un outil unique, **le contrat de professionnalisation**, ouvert à tous, jeunes cherchant à s'insérer dans la vie active et adultes demandeurs d'emploi. Ce contrat propose un parcours alterné avec un objectif de qualification composé d'un contrat de travail d'une durée de 6 à 12 mois minimum pour un emploi en relation avec la qualification recherchée et une formation d'une durée de 15 % minimum du contrat, avec un plancher de 150 heures. Ces minima peuvent être relevés par la branche pour certaines formations et pour certains publics.

Les dispositifs d'accès à la formation pour les salariés sont maintenus.

Le plan de formation distingue trois catégories d'actions de formation différentes, entraînant pour chacune d'elles des conséquences sur les modalités de mise en œuvre :

- des actions d'adaptation au poste de travail qui constituent un temps de travail effectif,
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, qui ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an,
- des actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an.

Le dispositif du **congé individuel** de formation est maintenu. Il est offert au salarié la possibilité de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil pour construire son projet professionnel et rechercher les moyens les mieux adaptés pour le mettre en œuvre. Le capital de temps formation est supprimé.

Le nouveau système de formation professionnelle s'appuie sur le renforcement à tous les niveaux du dialogue social.

Au niveau de la branche. La branche professionnelle est amenée notamment à énoncer les priorités qui doivent être recherchées dans le DIF ainsi que les objectifs de professionnalisation des actions proposées aux salariés. Pour conduire ses politiques, elle peut s'appuyer sur une fongibilité renforcée des fonds mutualisés et sur les données de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle doit mettre en place.

Au niveau de l'entreprise. La définition des différentes catégories d'action entrant dans le plan de formation s'appuie sur la consultation du comité d'entreprise. Par ailleurs, l'engagement financier de l'entreprise est accru. Ainsi pour les entreprises de plus de 10 salariés, la participation au développement de la formation continue de 1,5 % de la masse salariale est relevée à 1,6 %, et pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 0,25 % à 0,55 %. Cet effort porte sur la partie mutualisée des dépenses.

Au niveau de l'individu et de l'employeur. Les conditions de déroulement de la formation procèdent d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Sous certaines conditions, les actions du plan de formation, du DIF et des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une allocation formation et à la formalisation par écrit des engagements de l'employeur sur la prise en compte des acquis de formation.

Références

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social est publiée au Journal officiel du mercredi 5 mai 2004, ainsi que la décision du Conseil constitutionnel n°2004-494 DC du 29 avril 2004, la saisine du Conseil constitutionnel en date du 13 avril 2004 présentée par plus de soixante députés, les observations du Gouvernement sur ce recours dirigé contre la loi, le mémoire en réplique des députés signataires du recours.

J.O n° 105 du 5 mai 2004, pp 7983-8004

[Lire la Loi](#)

[Lire la décision du Conseil constitutionnel](#)

[Lire la saisine](#)

[Lire les observations du Gouvernement](#)

[Lire le mémoire en réplique](#)

[Consulter le dossier de l'Assemblée nationale](#)

Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Bulletin officiel des conventions collectives n°2004/13 du 24 avril 2004 , pp. 35-106

[Lire l'accord](#)

Avis relatif à l'extension de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'ANI du 5 décembre 2003 regroupe l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et les dispositions maintenues de l'ANI du 3 juillet 1991 et ses avenants, en particulier l'avenant du 5 juillet 1994

J.O n° 111 du 13 mai 2004 page 8535

[Lire l'avis](#)

Arrêté du 17 décembre 2004 portant extension d'un accord national interprofessionnel

Cet arrêté, publié au Journal officiel le 24 décembre, rend obligatoires "pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle", avec des exclusions et des réserves

J.O n° 299 du 24 décembre 2004 page 21938, texte n° 139

[Lire l'arrêté](#)

Sommaire

Eclairage est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie.

Directeur de la publication : Luc Chevalier. Information et rédaction : Emmanuel Christain.

Conformément à la loi "informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© **Eclairage 2006.**