



LES JEUDIS DE L'AFREF – 13 mai 2004
ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 20 SEPTEMBRE 2003

3- L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie

SYNTHESE DU DEBAT

Christian DUSSABLE, attaché ressources humaines de TDF, ex-responsable formation, ouvre la troisième séance de l'AFREF consacrée à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation tout au long de la vie. Après avoir traité les questions des enjeux de l'accord (1^{ère} séance) et sa pratique dans les entreprises (2^{ème} séance), cette troisième séance a pour objet d'ouvrir le débat sur les parcours de formation des salariés.

Dans un premier temps, **Jacques SOLOVIEFF**, directeur du FAF-TT, fait un bref état des lieux en ce qui concerne les 6 premiers projets de décrets en cours de validation qui précisent les modalités de mise en œuvre de la loi sur la formation tout au long de la vie. Parmi ces 6 décrets, deux concernent les contrats de professionnalisation. Ces décrets déplacent l'intervention de la DDTE de l'amont à l'aval. Par ailleurs, un décret précise à nouveau le plafond des indemnités des tuteurs et des stagiaires. Le tuteur recevra une indemnité qui est plafonnée à 230€ par mois et par bénéficiaire, et dans une limite de 6 mois. Il ne pourra encadrer plus de 3 salariés. La formation du tuteur sera limitée entre 15h et 40h. Le forfait n'est pas modifié et reste à 9€15.

Un décret aborde le calcul de l'allocation formation. Jacques SOLOVIEFF rappelle le ratio qui détermine l'allocation formation :

Somme des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois (primes incluses)

Nombre d'heures rémunérées

Pour les forfaits, une base horaire forfaitaire de 151h15 serait utilisée.

A la fin de chaque DIF, le salarié reçoit un document qui donne l'état de sa situation.

Outre ces 6 décrets, il reste encore 16 décrets en passe d'être validés. Ils porteront notamment sur les points suivants :

- ❖ le remplacement du salarié en formation. Il semble que les OPCA puissent aider les entreprises qui emploieront des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou des intérimaires ;
- ❖ le titre de formation ;
- ❖ le report du calcul pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ❖ le plafonnement des frais de gestion des OPCA ;
- ❖ le Fond Unique de Péréquation (FUP) ;
- ❖ la création d'un conseil de formation tout au long de la vie ;
- ❖ le contrat d'apprentissage pour les salariés selon l'optique de la formation tout au long de la vie.

La question du financement du DIF est alors soulevée. En effet, si le DIF est un droit, il doit être accordé à tout salarié qui en ferait la demande. Or l'entreprise peut être amenée à refuser le DIF pour des raisons financières. Est-elle en droit de le faire ?

Jacques SOLOVIEFF rappelle que la date anniversaire du DIF est le 6 mai. Le calcul des droits acquis se calculera selon l'intervalle du 6 mai de l'année n au 6 mai de l'année n+1. Il n'y aura aucune proratisation ni d'effet rétroactif. Néanmoins, un prorata sera effectué pour les salariés à temps partiel.

Selon **Christian DUSSABLE**, l'ANI se caractérise par une forte dichotomie entre les besoins de l'entreprise et les aspirations du salarié et permet de poser les jalons de la formation tout au long de la vie professionnelle. Il en cite les principales dispositions :

- le contrat de professionnalisation à l'initiative de l'entreprise,
- la période de professionnalisation, généralement en milieu de carrière. Dans ce cadre la VAE trouve d'ailleurs sa place car le processus de VAE permet de faire un bilan de ses expériences et une projection vers l'avenir. La période de professionnalisation est généralement à l'initiative du salarié. Les entreprises y portent néanmoins un intérêt grandissant dans une optique de gestion du choc démographique.
- Après avoir été menacé, le congé individuel de formation (CIF) s'affirme aujourd'hui et se popularise.

Christian DUSSABLE évoque d'autres mesures qui ne relèvent pas strictement de la formation professionnelle à l'exemple de la VAE et du passeport formation. Il est à noter qu'aujourd'hui, les partenaires sociaux s'approprient la VAE alors qu'il s'agissait à l'origine d'une démarche individuelle. En ce qui concerne le passeport formation, il est rappelé qu'il s'agit d'un Curriculum Vitae (CV) personnalisé qui inclut les formations et les expériences qu'elles soient internes et externes à l'entreprise.

En l'absence de **Michel THERY**, **CEREQ**, **Christian DUSSABLE** présente et commente la contribution que celui-ci a adressée et que l'on trouvera ci après.

[Le contexte de la réforme de la formation professionnelle continue, Michel THERY, CEREQ](#)

Trois éléments convergent pour justifier un changement majeur dans les références institutionnelles de l'organisation de la formation continue des salariés

- Un épuisement progressif des effets de l'accord de 1970 et de la loi de l'année suivante ;
- Une évolution significative de la posture des acteurs concernés ;
- Un contexte démographique qui change probablement la donne sur le marché du travail.

I – L'épuisement progressif des mécanismes de la loi de 1971

**Évolution des variables physiques depuis 1993
(hors alternance)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Taux de stagiaires (%)	33,2	33,6	34,1	35	35,5	37,7	37,4	36,1	37,4
Durée moyenne des stages (en hrs)	45	43	42	40	38	36,1	34,7	35,1	33,3

Source : déclarations fiscales n° 24-83, exploitation Céreq

Par taux de stagiaires, il est entendu la proportion des salariés ayant bénéficié d'une formation dans une entreprise.

Évolution du taux de participation financière (TPF) depuis 1993

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
10 – 19 salariés	1,61	1,61	1,68	1,73	1,69	1,77	1,84	1,69	1,64
20 – 49 salariés	1,80	1,85	1,81	1,87	1,90	1,89	1,97	1,94	1,95
50 – 249 salariés	2,50	2,48	2,54	2,52	2,52	2,53	2,44	2,39	2,39
250 – 499 salariés							2,99	2,89	2,92
500 - 1999 salariés	3,57	3,51	3,50	3,48	3,47	3,54	3,55	3,49	3,47
2000 salariés et plus	5,14	5,06	4,90	4,87	4,73	4,65	4,42	4,35	4,29
Ensemble	3,29	3,29	3,26	3,25	3,24	3,23	3,22	3,16	3,14

Source : déclarations fiscales n° 24-83, exploitation Céreq.

Depuis 1974, année à partir de laquelle nous disposons de comptes des dépenses de formation professionnelle des entreprises, la progression de celles-ci a été constante en moyenne jusqu'au milieu des années 1990.

Or c'est cette progression des dépenses qui permet une plus large diffusion de la formation parmi les salariés. Les équilibres atteints varient désormais peu si ce n'est par le fait qu'une diffusion de la formation auprès d'une part croissante de salariés se paie d'un raccourcissement des durées de formation.

Cette tendance au plafonnement du **taux de participation financière (TPF)**, c'est à dire du rapport entre les dépenses de formation et la masse salariale, fait suite à une hausse lente mais continue des dépenses inégalement réparties en fonction de la taille des entreprises et des secteurs d'activité. L'effet taille est sans doute le plus important. Les grandes entreprises de plus de 2 000 salariés semblent avoir tiré vers le haut ce TPF avant de plafonner au début des années 90 mais relayé alors par une hausse de la dépense des entreprises de plus faible taille. Ce second phénomène est même pour un temps parvenu à compenser la lente diminution de la dépense des entreprises les plus grandes. Désormais la tendance, toutes tailles confondues, semble être à la baisse. Il se peut cependant que cette baisse soit imputable à un effet de cycle, mais cette explication semble devoir être écartée. En effet ce sont dans les années récentes les plus fastes du marché du travail, 1999 et 2000 que la stagnation où la baisse paraît la plus accentuée. Or, quand les embauches sont nombreuses, caractéristique commune à ces deux années, l'effort de formation croît plus vite que la masse salariale, la formation étant largement plus importante au profit des nouveaux embauchés.

L'effet secteur d'activité semble demeurer dans la durée à peu près le même : restent en tête les secteurs de l'énergie et des banques et assurances alors que les secteurs les moins formateurs sont l'hôtellerie restauration et le commerce. On peut cependant remarquer que les secteurs les plus formateurs sont aussi ceux marqués par le niveau de concentration le plus élevé.

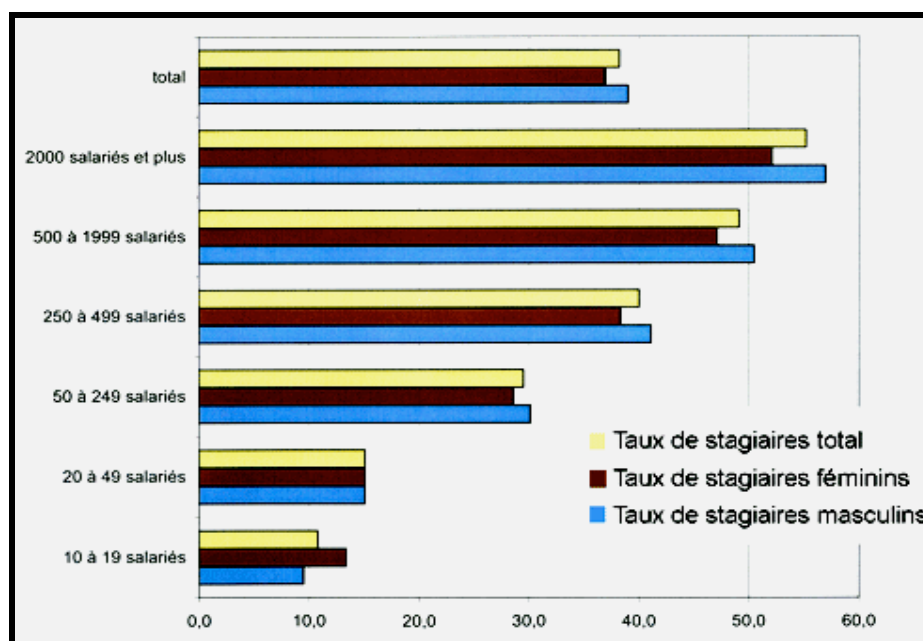
La diffusion de la formation entre les différentes catégories socioprofessionnelles est d'autant moins inégalitaire que la formation est abondante. Autrement dit ce sont dans les entreprises les plus grandes des secteurs les plus formateurs que les inégalités d'accès à la formation sont les moins accentuées. Ainsi la progression de la dépense de formation s'accompagne d'une diffusion moins inégalitaire. Le fait que cette progression ne soit désormais plus assurée limite la diffusion de la formation dans les catégories qui en bénéficiaient le moins.

Jusqu'à aujourd'hui, la réduction des inégalités s'est produite grâce à la progression des dépenses de formation. L'idée communément répandue en Europe d'une réduction des inégalités par une autre distribution de la formation auprès des salariés dans les entreprises ne trouve, au plan statistique, aucune application concrète. Les pays les plus formateurs sont les pays du Nord de l'Europe; ce sont aussi les pays où la distribution de la formation est la moins inégalitaire. Le facteur le plus décisif en Europe tient aux différences de comportement entre petites et grandes entreprises. Les entreprises formatrices le sont à peu près partout en Europe dans des intensités similaires, intensité mesurée par des taux de dépense. Ce qui sépare nettement les pays ce sont les écarts de comportement de formation entre petites et grandes entreprises. Au Nord de l'Europe, petites et grandes semblent adopter des comportements semblables, alors qu'au Sud les petites entreprises sont très peu formatrices. La France, en ce domaine se comporte comme sa situation géographique, c'est à dire à mi-chemin. Ce rapide détour européen vient conforter une intuition: il ne sert à rien de dire le gâteau est ce qu'il est, il faut mieux le partager; l'histoire et la géographie nous enseignent qu'un meilleur partage n'est possible qu'à la condition de faire croître le gâteau.

Telle était probablement l'intuition du Ministre du Travail qui, dès 1995, avait demandé à Michel De VIRVILLE de lui faire des propositions de nature à améliorer notre système de formation professionnelle. Ses propositions sont restées à l'époque sans effet immédiat, son diagnostic a cependant été confirmé par celui de Nicole Péry établit quelques années plus tard. Entamées en 1999 les négociations entre partenaires sociaux abouties en 2003 semblent procéder du même sentiment.

Taux de stagiaire (en %) selon le sexe, les catégories socioprofessionnelles et la taille des entreprises en 2001

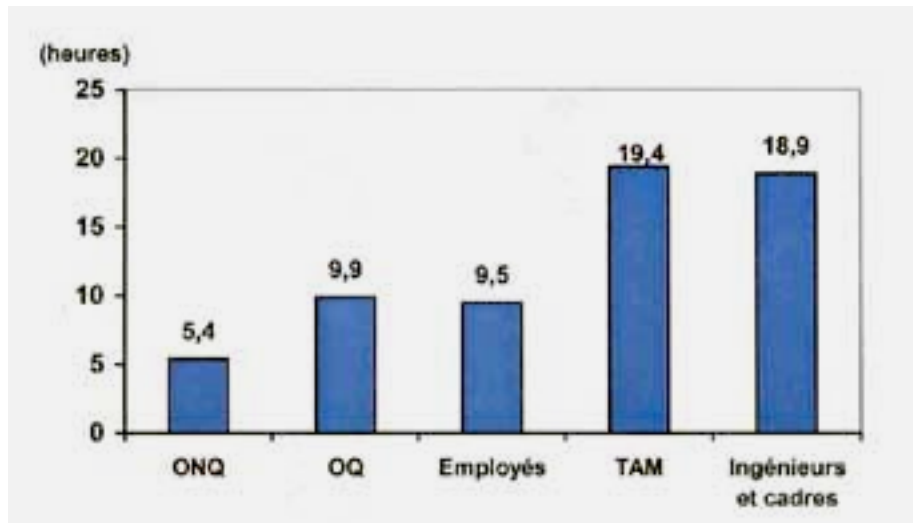
Les taux d'accès à la formation sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (39 % des hommes ont accédé à au moins une formation en 2001 contre 36,9 % des femmes). Notons cependant que le rapport est en faveur des femmes pour les petites entreprises (10 à 19 salariés) et que les taux d'accès féminins et masculins sont identiques pour les entreprises de 20 à 49 salariés.



Lorsqu'on compare la répartition des stagiaires dans leur ensemble, les femmes représentent un peu plus du tiers des stagiaires. Mais la proportion de stagiaires féminins et masculins diverge moins chez les jeunes que dans les autres classes d'âge.

La proportion de stagiaires entre les différentes tranches d'âge diverge quant à elle fortement, plus de 57 % des stagiaires ayant entre 25 et 44 ans.

L'effort physique de formation selon les CSP en 2001 (hors alternance)



Source : déclarations fiscales n° 24-83, exploitation Céreq.

N.B. : ONQ : Ouvriers non qualifiés ; OQ : Ouvriers qualifiés ; TAM : Techniciens et agents de maîtrise.

Il n'est pas possible de conclure sans dire quelques mots de la répartition de la formation selon le sexe ou l'âge. En ce qui concerne les inégalités au regard du sexe des salariés il est habituel de comparer un taux d'accès des hommes et des femmes, de constater des écarts en défaveur des femmes et de conclure à une discrimination. Telle n'est pas notre sentiment au Céreq. Les hommes se répartissent de façon à peu près homogène dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les tailles d'entreprises. Les femmes, à l'inverse, sont concentrées dans certains secteurs d'activité.

Dans le secteur privé, les inégalités qui partagent les hommes des femmes sont avant tout imputables à des inégalités sectorielles. Les femmes ingénieurs et cadres se forment dans des proportions identiques voir légèrement supérieures à celles des hommes; par contre les vendeuses, les employés de maison se forment très peu. Un point cependant mérite d'être rapidement souligné: l'enquête FC 2000 complémentaire à l'enquête emploi permet de montrer qu'en cas d'enfant en bas âge au sein des familles les hommes et les femmes cadres maintiennent des comportements semblables alors que les hommes et les femmes des catégories moins favorisées se partagent: les hommes semblent accélérer leur formation alors que celle des femmes ralentit. Un tel phénomène renvoie probablement à des arbitrages privés au sein des couples bi-actifs. Dans les familles où les parents sont ingénieurs ou cadres, on a fréquemment recours à des services de garde d'enfants; dans les familles populaires ce phénomène est moins répandu et la charge éducative pèse plus largement sur les femmes. L'explication serait donc à rechercher dans les relations que la vie au travail entretient avec la vie privée. Un tel phénomène constitue une forme de constante visible dans les enquêtes emploi du temps de l'Insee.

En ce qui concerne enfin les effets d'âge, supposés selon la doxa Européenne renvoyer eux aussi à un effet de discrimination, la même enquête FC 2000 permet de douter du sens de la comparaison à partir des seuls critères d'âge. En effet les ouvriers débutent leur carrière professionnelle bien plus tôt que les ingénieurs et cadres en raison de durées de scolarités très différentes. Au même âge les ouvriers ont une ancienneté sur le marché du

travail bien plus grande que les cadres. Les ouvriers atteignent donc bien avant les cadres le nombre d'annuités nécessaires pour disposer d'une retraite à taux plein. D'une certaine manière le vieillissement au travail intervient plutôt chez les ouvriers. On ne peut donc se contenter d'une mesure en terme de catégorie d'âges. Quelque soit leur âge ou leur ancienneté sur le marché du travail le taux d'accès à la formation le plus élevé des ouvriers reste toujours inférieur au taux d'accès le plus faible des ingénieurs et cadres. Autrement dit les catégories pertinentes pour comprendre les inégalités ne sont en premier terme ni les âges ni le sexe mais la catégorie socioprofessionnelle.

Pour conclure rapidement ce premier point : au moment où la Commission européenne, approuvée par tous les États de l'Union, invite à une Formation tout au long de la vie, en France, le niveau "d'investissement dans les ressources humaines" mesuré par le taux de participation des entreprises à la formation continue des salariés plafonne et avec lui la diffusion de la formation auprès de ceux dont la durée d'études initiales est la plus faible. Ce premier aspect de diagnostic semble partagé à la fois par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il serait sans doute utile d'y adjoindre un second constat qui participe du même thème relatif à la formation: la durée des études initiales a, elle aussi, à peu près au même moment, le milieu des années 90, cessé de s'allonger. Mais tel n'est pas le sujet.

A l'érosion des effets bénéfiques de l'accord de 70 et de la loi de 71 vient s'ajouter une semblable érosion des règles qui organisent la formation continue.

II- Une évolution significative de la posture des acteurs concernés.

Les acteurs en action et les règles

Origine de l'initiative selon la situation à la veille de l'entrée en formation (en %)

(Champ : ensemble des formés)

	Salariés du secteur public	Salariés du secteur privé	Indépendants	Chômeurs	Retraités	Autres inactifs	Ensemble
Le formé	34,9	23,4	76,2	59,3	90,9	80,2	36,1
L'employeur	35,6	48,3	3,6	0	0	0,4	35,3
Le formé + son employeur	26,7	24,4	2,7	0	0	0	20,6
Services publics pour l'emploi	0,2	0,2	0	12,3	0	2,3	1,3
Services publics pour l'emploi + le formé	0,2	0,3	0,5	17,0	0	3,1	1,7
Autres	2,4	3,4	17,0	11,4	9,1	14,0	5,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 34,9 % des formations suivies par les salariés du secteur public ont été engagées à l'initiative de la personne formée.

Source : Enquête FC 2000 exploitation Céreq

Temps de la formation de type « stage, etc. » ou « auto-formation » des actifs occupés selon la situation à la veille de l'entrée en formation (en %)

Temps de la formation	Salariés du secteur public	Salariés du secteur privé	Indépendants	Ensemble
En totalité sur le temps libre	18,3	20,9	40,0	21,4
En partie sur le temps libre	11,6	8,0	16,9	10,0
Pas du tout sur le temps libre	70,1	71,1	43,1	68,6
Total	100	100	100	100

Lecture : 18,3 % des stages, etc. ou auto-formation suivies par les salariés du secteur public ont été réalisés en totalité sur le temps libre de la personne formée.

La France, par ses règles, fait au monde cavalier seul aux cotés de l'Australie. Les règles établies par la combinaison de l'accord de 70 et de la loi de 71 méritent quelques rappels sur leurs origines.

Dans leurs négociations de 1970, les partenaires sociaux réunis peu après les accords de Grenelle, n'avaient pas réussi à s'accorder sur la prise en charge des frais de formation. Le patronat de l'époque souhaitait parvenir à une forme de cotisation sociale partagée entre employeurs et salariés à l'image des autres cotisations sociales concernant la santé, le risque chômage ou la retraite. Les syndicats de salariés dans leur majorité, n'étaient pas disposés à accepter un prélèvement sur le salaire pour financer la formation. La question du financement de la formation est donc restée sans conclusion. C'est Jacques Delors qui a décidé que la formation serait une dépense obligatoire des entreprises à proportion de leur masse salariale en créant une obligation de participation de nature fiscale.

Dans un climat social fortement conflictuel au lendemain de 1968, quelques DRH éclairés réunis au sein de l'ANDCP, ont fortement influencé Jacques Delors. Ils voyaient dans la formation un sujet de débat social plus consensuel de nature à faire baisser la tension conflictuelle. Ils incitaient donc le décideur public à suppléer les partenaires sociaux dans les compromis qu'ils ne parvenaient pas à trouver. Tel fut donc le cas. Il initie ainsi une relation étroite entre loi et négociation sociale qui ne s'est presque pas démentie depuis, et que l'on retrouve aujourd'hui.

Sans revenir de manière plus ample sur l'histoire du dernier quart de siècle, la combinatoire entre la loi et la jurisprudence ont établi quelques règles de comportement: la formation professionnelle continue s'inscrit au sein du rapport salarial; elle est payée par l'entreprise et le temps qu'on y consacre est payé comme du temps de travail effectif. Une seule disposition fait exception à cette généralité: le congé individuel de formation (CIF) reposant depuis 1983 sur un financement obligatoire et mutualisé.

La conséquence de l'inscription de la formation dans le rapport salarial est que la décision est celle de l'employeur. Il prend l'initiative de la formation, désigne les personnes qui y participent et sanctionne la non participation comme une faute de nature à justifier le licenciement. Telle est schématiquement la vision juridique qui depuis 71 organise les relations. Les exceptions qu'on a tentées de lui apporter dans le co-investissement (1992) sont restées lettre morte.

Les économistes diraient de manière plus prosaïque "qui paie décide". Mais la question n'est pas que celle du paiement elle est aussi celle des effets: en France la formation est à peu près sans effet sur le salaire. Si on adopte la thèse de l'investissement formation on pourrait dire que celui qui paie l'investissement en retire le bénéfice : l'employeur.

Or les mœurs tels qu'on peut les apercevoir à l'aide de l'enquête FC 2000 semblent s'éloigner de cette vision normative.

Répondant dans cette enquête à la question "qui a pris l'initiative de cette formation? votre employeur, vous-même en accord avec votre employeur, vous seul "; les réponses auraient du massivement se concentrer autour de "votre employeur". Elles se partagent cependant sur un mode qui peut paraître surprenant : près de la moitié

des personnes qui se sont formées déclarent avoir pris l'initiative de cette formation seuls ou en accord avec leur employeur.

Il faut sans doute traiter ces réponses avec prudence. Le terme initiative peut renvoyer à des situations hétérogènes: l'employeur pour établir son plan de formation peut avoir recours à une série d'entretiens au cours desquels il recueille les vœux des travailleurs, ou bien il peut arrêter un plan de formation et faire appels aux volontaires. De nombreuses situations peuvent donc se comprendre comme des initiatives individuelles ou des co-initiatives. On est cependant assez loin du rapport de subordination le plus strict où l'employeur donne l'ordre et le salarié exécute.

Toujours dans la vision normative issue de la loi de 71 le temps passé en formation est une autre manière de caractériser la relation: s'agit-il d'un temps subordonné ou non. Bien que de manière moins accentuée, une part non négligeable du temps passé en formation se situe en dehors du temps de travail. Il faut cependant tempérer ce second constat par une analyse des objectifs de la formation: le temps libre consacré à la formation correspond en partie à des objectifs non professionnels.

Cette enquête est réalisée en 2000, elle n'a pas de précédent à notre connaissance. Il est donc délicat de parler d'une évolution. Elle atteste cependant que le régime de l'initiative et du temps de la formation s'éloigne de la vision normative qu'on pourrait en avoir. Il est tout de même assez sensé de penser qu'envoyer en formation un salarié qui n'aurait pas l'intention de participer activement à cette formation risque fort d'être une dépense inutile.

On rejoint ici la question délicate du problème dit de l'appétence. L'inégalité dans l'accès à la formation renverrait ainsi à une inégale répartition des désirs de formation.

Satisfaction des besoins ou envies de formation des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'appartenance (public ou privé)

(en %)

(Champ : salariés non formés entre janvier 1999 et février 2000)

Secteur d'appartenance	Public		Privé	
	oui	non	oui	non
Besoins ou envies non satisfaits ?				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27,8	72,2	26,6	73,4
Professions intermédiaires	30,4	69,6	30,0	70,0
Employés	23,6	76,4	21,1	78,9
Ouvriers	16,8	83,2	16,6	83,4

La question était : au cours de 14 derniers mois, avez-vous eu un besoin ou une envie de formation non satisfait dans un but professionnel ou *personnel* ?

Enquête FC 2000 exploitation CEREQ

La question doit être contextualisée au moins sur l'un de ses aspects: les effets sur la carrière. En France les effets de la formation en matière de salaire sont faibles ou inexistants contrairement par exemple à la situation allemande. Le lien entre salaire et formation semble même fonctionner en sens inverse: la promotion précède souvent la formation; une personne est promue puis envoyée en formation pour faire face à ses nouvelles responsabilités. Ce fait est probablement connu des salariés.

Pour aborder cette question nous allons donc examiner la manière dont les salariés non formés répondent à la question "avez-vous eu des besoins de formation qui n'ont pas été satisfaits"?

Près de 80% des salariés du privé qui n'ont pas été formés répondent à cette question par la négative. Si les 20% restants avaient été formés le taux d'accès n'aurait probablement pas été considérablement modifié. Proche de 30% dans cette enquête il aurait été majoré pour atteindre 35%...

Des constats plus précis montrent que les formations qu'auraient souhaité faire ceux qui ne se sont pas formés sont en général plus consistantes que celles habituellement pratiquées.

Enfin un regard rapide sur l'initiative individuelle au sens du congé individuel de formation montre que l'amélioration de la situation professionnelle des intéressés n'est que rarement atteinte même si elle est souvent recherchée.

Les régimes de temps et de paiement et d'initiative sont en décalage avec les normes et offrent donc de manière anticipée un champ possible à la réforme

III- La démographie

Parmi les motifs de réforme énoncés par les négociateurs sociaux, figure l'anticipation des effets de la démographie, aussi bien en ce qui concerne les probables départs à la retraite de la cohorte nombreuse de ceux qui sont nés dans l'après guerre que l'arrivée sur le marché du travail des cohortes beaucoup moins nombreuses des sortants scolaires est loin de compenser.

La faiblesse des progressions de carrière en France est issue de la combinatoire entre les effets de la hausse du niveau d'éducation très marquée au cours des années 80, hausse probablement plus rapide que le niveau de qualification des emplois du secteur privé, et de l'État du marché du travail relativement déprimé depuis la même période.

Le sentiment des négociateurs et celui des pouvoirs publics, dans un contexte toujours marqué par un très fort chômage, est que les tensions vont croître sur le marché du travail et qu'une accélération des promotions professionnelles va devoir se produire. La formation continue devrait ainsi pouvoir y tenir un certaine fonction dont elle était assez largement dépourvue jusqu'alors.

Deux points mériteraient d'être abordés pour ne pas laisser de côté quelques questions essentielles : l'alternance et le temps de travail.

La formation continue ne saurait se confondre avec l'éducation malgré la terminologie adoptée par la France pour traduire maladroitement l'objectif de Life Long Learning. Les contrats de qualification sont progressivement devenus des substituts aux contrats d'apprentissage. Ils bénéficient très majoritairement à des sortants scolaires qui prolongent leur scolarité au terme d'un bac ou plus vers des niveaux BTS. On est bien loin de l'objectif de l'accord de 1983 qui en faisait une mesure en direction de ceux dont la scolarité avait été trop brève. Ce phénomène avait déjà été relevé par Michel De VIRVILLE, mais sans succès.

Enfin le contexte est marqué par de fortes contradictions sur les effets de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Déjà l'accord d'ARTT signé dans la métallurgie et non étendu, prévoyait une formation non décomptée dans le temps de travail de 100 heures par an pour l'encadrement et de 50 heures pour les autres. L'accord Renault imputait une grande partie de la formation sur un compte épargne temps. Les signes de l'évolution étaient déjà tangibles, restait à faire le lien entre une formation pour partie hors temps de travail et ses conséquences sur la carrière ; c'est désormais chose faite dans les textes. Reste à découvrir l'usage qu'en feront les acteurs.

La lecture de la contribution de **Michel THERY** par **Christian DUSSABLE** amène alors des questions:

Béatrice RETOUX, responsable formation à CHANEL – BOURGEOIS, s'étonne que **Michel THERY** n'ait pas abordé les conséquences de la mise en place des 35h sur les demandes de formation. Deux points ont alors été soulevés :

- ❖ l'engagement des salariés dans les formations hors de leur temps de travail ;
- ❖ l'inadaptation de l'offre de formation. Elle soulève le fait que les organismes de formation ont pris du temps à adapter leur programme aux 35h.

Christian DUSSABLE ajoute que les formations sont souvent suivies par des salariés déjà promus.

Philippe CASELLA, maître de conférence et directeur du DESS ATOGE à l'université de Paris X Nanterre, souligne que toutes les études économiques qui traitent de la relation entre formation professionnelle et promotion sont faibles. L'un des problèmes repose selon lui sur l'hypothèse que les salariés s'engagent de façon volontaire dans les formations ce qui reste en l'état à vérifier. Il évoque une nécessaire articulation entre l'action publique et celle des entreprises pour notamment corriger les inégalités d'accès à la formation professionnelle.

Jacques SOLOVIEFF, souligne l'importance du rôle des régions en matière de formation professionnelle. Le transfert de compétences va générer des besoins nouveaux tels que les demandes de VAE au sein de l'économie solidaire.

Pour **Françoise DAX-BOYER d'INFFOFLASH**, il subsiste une lacune dans la loi du 5 mai 2004 : la relation entre les branches professionnelles et les régions. En effet, la loi conforte le rôle des branches au détriment des régions dont le souci majeur est la cohésion sociale. Il y'a un problème de transversalité entre les différents acteurs. Pour **Jacques SOLOVIEFF** Le Plan Régional de Développement de la Formation (PRDF) constitue une réponse adaptée. Grâce à leur généralisation, les disparités existantes tendent à s'estomper.

En réponse à une demande d'information concernant ces PRDF, **Philippe CASELLA** renvoie au site du Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'apprentissages et de formation professionnelle continue (CCPR) en ce qui concerne l'évaluation des politiques régionales de formation professionnelle initiale et continue (<http://www.ccpr.gouv.fr/>).

Christian DUSSABLE propose ensuite aux participants de travailler en deux groupes autour de deux questions :

- ① l'appétence des salariés ;
- ② Quels sont les facteurs favorables et les obstacles à la prise en charge par les salariés de leur parcours professionnel et de leur formation ?

Les échanges ont mis en évidence la corrélation entre le passé professionnel, le déroulement de carrière et le positionnement des salariés vis-à-vis de la formation.

A l'exemple des conducteurs de bus de la RATP, catégorie au sein de laquelle on enregistre une forte demande pour des formations de conducteurs de métro, l'appétence est parfois davantage une appétence au changement d'emploi qu'une appétence à la formation.

Une intervenante, pour qui l'appétence est complètement guidée, s'interroge sur les désirs des salariés et souligne le fait que les entreprises n'ont pas toujours bien expliqué leurs choix. Or, on peut plus facilement aujourd'hui parler d'employabilité et de performances. Il y a, conclut-elle, une demande pour accompagner les changements d'organisation.

Une autre intervenante se déclare plus nuancée au regard de son expérience sur la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il y a certes des demandes en grand nombre, mais la lecture qu'en ont de nombreux salariés est trop superficielle. Beaucoup ne sont pas prêts à faire des efforts et à investir du temps pour se former.

La loi doit permettre de transformer l'essai, à condition toutefois de communiquer sur les dispositifs existants. Mais pour communiquer, il faut un accord d'entreprise et donc un accord de branche et que les décrets d'application de la loi soient publiés.

Pour **Jacques SOLOVIEFF**, la loi établit une relation très inhabituelle entre consommateurs, prescripteurs et financeurs.

Si la demande stagne, c'est peut-être que l'offre n'est pas adaptée. Les salariés ont trop souvent tendance à assimiler la formation à l'école.

La question de la construction des synergies entre le droit individuel de formation et le plan de formation de l'entreprise est évoquée par plusieurs intervenants.

La réussite d'un objectif aussi ambitieux implique, selon eux, d'exploiter plus systématiquement les entretiens individuels annuels, plus de dialogue social et de négociations avec les partenaires sociaux, de débattre des compensations au hors temps de travail et surtout d'être dans un projet qui associe les salariés. La formation étant un moyen et non une finalité.

Pour cet autre intervenant, il n'est pas toujours évident d'explicitier les choix stratégiques dans une entreprise qui évolue et bouge constamment.

Pour tous, la révision de l'offre de formation peut contribuer à développer l'appétence des salariés.

Intervention de **Henri de NAVACELLE, Directeur RH et formation à l'UIMM.**

Il précise, en introduction, que l'UIMM représente 2 millions de salariés et 48.000 entreprises, dont celles liées aux nouvelles technologies.

Il débute son intervention en précisant que pour lui l'ANI est une révolution et une vision tout à fait nouvelle de la formation. Il conseille de relire le préambule de cet accord qui en fait ressortir le sens. Il confirme que les cinq principaux syndicats ont signé cet accord.

Il souligne que l'expression « formation professionnelle » renvoie parfaitement à l'aspect professionnel, donc à un but opérationnel, évaluable.

La formation professionnelle a pour finalité une meilleure compétitivité de l'entreprise et du salarié. Pour lui les diplômes ne sont pas forcément professionnels et la professionnalisation n'est pas forcément diplômante.

Henri de NAVACELLE souligne que si la formation a un objet professionnel, elle doit être personnalisée. En effet, toute formation doit être adaptée à la personne qui se forme – car nous n'avons pas tous les mêmes capacités d'apprentissage – et à l'entreprise.

Du fait que les hommes et les femmes ont un rythme de formation différent, la personnalisation de la formation permet d'optimiser son utilité. Il note que la formation pendant le temps de travail n'est pas viable. Il est nécessaire de faire changer les mentalités en la matière : les salariés peuvent se former le soir et le week-end. Il s'agit d'un développement de l'intellect. Ainsi, il prévoit l'ouverture de négociations entre les salariés et les employeurs.

Il rappelle que tous les individus ont une dotation particulière, le temps. Ce capital temps est le même pour tous. Par conséquent, chacun est en mesure de se former. Néanmoins, il nuance ses propos en précisant qu'il subsiste des disparités à l'accès à la formation selon les régions.

Les plans de formation sont essentiels. Ils doivent être définis en fonction des besoins à court / moyen / long terme des entreprises.

Henri de NAVACELLE attire l'attention sur les outils prévus dans l'ANI:

- L'observatoire des métiers (pour les branches)-
- L'entretien individuel de professionnalisation
- Le passeport formation.

Il conclut sur cette partie en indiquant que, malgré certaines réactions négatives, l'accord sera mis en application.

Dans le domaine de la formation, il pressent la naissance de deux métiers :

- ❖ Un métier qui consistera à réaliser des évaluations en amont (quel est le besoin du salarié) et en aval la certification.
- ❖ Un métier qui portera sur l'ingénierie de la formation. Il sera question de définir la stratégie de l'entreprise, les besoins de l'entreprise et du salarié (évaluation amont), personnaliser le plan de formation, évaluer l'impact de la formation sur la compétitivité du salarié et de l'entreprise (évaluation aval).

Dans l'entreprise la formation sort de la responsabilité du responsable de formation. Le rôle du responsable formation change. Il tend à devenir un conseiller. Sa mission est d'accompagner les managers dans leur encadrement des salariés. Les managers vont définir les besoins en formation de leur équipe. Il s'agit donc d'un changement de portage pour le responsable formation.

Henri de NAVACELLE rappelle que le Droit Individuel à la Formation (DIF) a ouvert la possibilité aux salariés de gérer seuls leur formation. Le défi qu'il faudra relever est de faire concorder les besoins et l'intérêt du salarié avec les besoins de l'entreprise. A cet effet, il pense que les dispositifs de formation devront dans un avenir proche s'arborer sous une optique plus marketing. Il faut que ces dispositifs deviennent plus attractifs.

Il rappelle le DIF est hors temps de travail. Le salarié perçoit une indemnité qui s'élève à 50% du salaire net.

Le débat se poursuit donc sur la question du temps de formation : doit-il être inclus ou exclus du temps de travail ? **Henri de NAVACELLE** rappelle que lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié en formation ne produit pas. Il serait intéressant d'évaluer le coût supporté par l'entreprise.

Selon **Henri de NAVACELLE**, tout dépend de la situation économique. Ainsi, il ne faut pas que l'entreprise associe strictement le temps de formation à du temps de travail. En fait, si l'activité est faible, l'entreprise pourra autoriser la formation pendant le temps de travail. Inversement, en cas de forte activité, la formation devra se dérouler en dehors du temps de travail afin de ne pas pénaliser les entreprises et assurer sa compétitivité.

Cette troisième séance se clôture sur plusieurs questions : si le rôle du responsable formation est transféré aux managers (il est question de la détermination des besoins en formation), quelle démarche devra être mise en place pour les sensibiliser ? Comment faire pour que les managers prennent en compte la formation dans leur champ d'action et saisissent les enjeux y référents ? Comment les former ?

BIBLIOGRAPHIE

- ANACT : « Reconnaître la compétence, des démarches d'entreprises » sous la direction de M. Parlier et S. Savereux, Les cahiers de l'ANACT, n° 15 , 2000.
- GAURON (A), 2201 Formation tout au long de la vie, rapport pour le CAE, la Documentation Française
- LIAROUTZOS (O), 2002 : « Les enjeux d'un dispositif paritaire et interprofessionnel de validation des qualifications », in *La construction des certifications, quelles méthodes pour quels usages*, Céreq collection Documents n° 161, 2002, (voir aussi BREF Céreq n° 177 juillet août 2001).
- LICHTENBERGER (Y), MEHAUT (Ph) : « *Les enjeux d'une réforme de la formation professionnelle, bilan pour un futur* », Dossier établi pour la négociation interprofessionnelle, février 2001.
- LINDEPERG G (1999). Les acteurs de la formation professionnelle, pour une nouvelle donne, rapport au Premier ministre
- LUTTRINGER (JM) (2001) : Vers un nouvel équilibre entre temps de travail et temps de formation, Études pour le Commissariat Général du Plan
- MERLE (V), Lichtenberger (Y), 2001 : « Formation et éducation tout au long de la vie, Formation Emploi, n° spécial, Trente ans d'analyses. p. 169.
- VINCENS (J) (2001) Expérience professionnelle et formation, note Lirhe n° 347

Revues spécialisées :

Entreprise et carrières, cahier spécial « Formation continue, la réforme enfin engagée » supplément du n°685 du 30-09 au 06-10-2003.

Sites Internet :

- <http://www.formation-info.org> contenant revue de presse, brèves nationales et documents relatifs à la réforme de la formation professionnelle.
- <http://www.opcareg-bn.com> document de comparaison entre la législation actuelle et les dispositions du nouvel accord, en articulant le rôle et la place des OPCA.
- http://www.tns-sofres.com/etudes/pol/060303_pigier_n.htm : Enquête « le regard des salariés et des chefs d'entreprise » sur la Formation Tout au Long de la Vie.
- <http://www.travail.gouv.fr/actualites/dossiers/memorandum.htm>
- <http://www.L-aeef.com> (Site ouvert aux abonnés à cette agence de presse) Nombreuses dépêches sur le sujet.
- <http://www.assemblee-nationale.fr> : Pour se tenir informé des débats parlementaires
- <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html> : "Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur". Yves Lichtenberger et Philippe Métant (rapport du 12 février 2001).
- http://www.afpa.fr/4Dlink2/4DCGI/affPageInt?menu=afpa&var1=1&var2=1&var3=10&var4=1&page=afpa/actualites_magazine# : dossier d'*Entreprises formation*, magazine de l'AFPA (numéro 140 de novembre/décembre 2003).

Pour accéder à des dossiers plus spécifiques :

⇒ "Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur" (rapport du 12 février 2001, rapport disponible via l'adresse Internet : <http://www.cereq.fr/cereq/bilanfpc/bilanfpc.html>).

Auteurs du compte-rendu : Stéphanie KETE et Christian DEMOOR du DESS « ATOGE » (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) Paris X – Nanterre

Recherches bibliographiques assurées par : Stéphanie KETE et Christian DEMOOR

Coordonnateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contacts : Jacques PEVET ou Lise LEVY à l'AFREF

Responsables du thème : Christian DUSSABLE.

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 13 mai 2004