



## LES JEUDIS DE L'AFREF – JEUDI 4 NOVEMBRE 2004

« L'adaptation de l'offre de formation au nouvel environnement juridique, institutionnel et financier »

SYNTHESE

En ouverture de séance, **Sylvia ARCOS-SCHMIDT**, présidente de l'AFREF, remercie chacun des participants et des intervenants d'avoir bien voulu participer à cette matinée de réflexion sur « *L'adaptation de l'offre de formation au nouvel environnement juridique, institutionnel et financier.* »

**Denis REYMOND**, administrateur de l'AFREF et organisateur de cette matinée, annonce le déroulement de la séance.

- Une première partie, introductive, permettant de préciser l'état de la situation actuelle : les points forts de la réforme et leurs impacts sur les modalités d'accès à la formation.
- Une seconde partie donnant la parole aux branches et à leurs visions du pilotage de la formation après l'ANI et la loi.
- Enfin, une dernière partie consacrée à l'observation de l'évolution de l'offre de formation telle qu'elle est proposée aujourd'hui par les organismes de formation de différents secteurs.

Puis il présente les intervenants de la séance :

- **Jean-Philippe CEPEDE**, responsable du département juridique de Centre Inffo
- **Martine ZUBERT**, représentante syndicale CFDT de la branche UNETEL
- **Xavier ROYER**, directeur de la formation de la branche textile et secrétaire général du « FORTHAC » (OPCA des unions des industries textiles et de l'habillement)
- **Patrick CHAUVET**, chef du bureau de la formation continue des adultes au ministère de l'Education nationale
- **Sophie JOUANNAUD**, chef de projet DIF à la CEGOS
- **Michèle ONTABILLA**, directrice nationale de l'Institut supérieur des techniques au CESI
- **Reinhald LAMACQUE**, IFIP

## I) LA SITUATION ACTUELLE

### Intervention de Jean Philippe CEPEDE (CENTRE-INFFO)

*Le Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) est une association loi 1901, placé sous la tutelle du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Lieu de ressources, de traitement et de diffusion de l'information, il se situe au coeur du réseau des relais d'information sur la formation professionnelle continue.*

*Interlocuteur privilégié de l'Etat, des partenaires sociaux et des professionnels, le Centre INFFO a pour mission de promouvoir la formation professionnelle auprès des acteurs et décideurs dont la mission est de concevoir, informer, orienter.*

Les effets de la réforme de la formation professionnelle continue sur l'offre de formation constituent une préoccupation importante dans l'univers de la formation continue.

Même si jusqu'à présent, la tendance était plutôt d'informer les entreprises et les OPCA des nouvelles dispositions, on a pu constater que Les offreurs de formation de leur côté ne sont pas restés « muets » durant cette période. Le contrat de professionnalisation et son démarrage, notamment, les ont beaucoup préoccupés.

Dans son exposé, **JP. CEPEDE** s'attache à faire apparaître les piliers de cette réforme ainsi que son impact sur l'offre de formation et surtout sur la relation contractuelle entre acheteurs, prestataires et bénéficiaires de la formation.

### La réforme

- Le premier point à noter : la négociation est au cœur de la réforme. L'habitude était un balancier d'un accord national interprofessionnel vers la loi pour les grandes réformes de la formation continue. Mais cette fois les partenaires sociaux ont souhaité obtenir un retour de balancier vers la négociation. Cette réforme ouvre donc une large place à la négociation de branches, voire interprofessionnelle. En effet le principe est le suivant : **à défaut** d'un accord de branche ou interprofessionnel, ce sont les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent. Cette règle, originale, du « **à défaut** » préoccupe les offreurs de formation. Il y a, en effet, quatre conséquences notables à ce mouvement de balancier :
  - Les sources normatives vont être plus nombreuses et différentes.
  - La question de l'information sur cette réglementation va revêtir une importance particulière. La publication d'un décret sur le fonctionnement des OPCA prévoyant un financement plus large de l'information, montre bien d'ailleurs que les partenaires sociaux sont parfaitement conscients de ce point.
  - Le paritarisme va se développer. Les instances comme les CPNE, les OPCA ou les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications voient leur rôle renforcé dans la définition d'un certain nombre de paramètres qui vont caractériser à l'avenir la demande de formation.
  - La situation va être variable dans chacune des entreprises ou des branches en ce qui concerne les priorités (public, actions). La connaissance de ces particularités intéresse particulièrement les offreurs de formation. Mais cela fait aussi apparaître l'idée qu'il existe en marge de ses priorités d'autres actions à conduire.
- Le deuxième point concerne le hors temps de travail indemnisé. Va-t-il se développer rapidement ? Va-t-il fonctionner dès 2005 ? Pour répondre à ces questions, on peut dire que tous les ingrédients sont là pour inciter les entreprises à se servir de cette opportunité et que de fait, l'offre de formation va devoir être au rendez-vous. Il est pour l'instant difficile de dire comment cela va se mettre en place mais tout sera prêt pour que cela soit le plus rapide possible.

- Le dernier point renvoie à la contribution des entreprises. La contribution minimale des entreprises pour la formation est passée de 1,5%<sup>1</sup> de la masse salariale à 1,6%. Ce qui était auparavant appelé le « 0,40% » est devenu le « 0,50% ». Ce « 0,50% » va être l'enjeu de discussions car il n'a pas pour seule fonction de financer la période de professionnalisation voire les contrats de professionnalisation. Dans la réforme, il y a l'idée qu'il va financer aussi le DIF et les observatoires. Se pose donc la question de la répartition du « 0,50% ». La contribution est plus importante mais les latitudes d'usage sont plus grandes aussi. Ceci donne un poids plus important aux organismes paritaires et aux organisations syndicales. Il faudra donc être à l'affût de leurs décisions.

## Les points forts de la réforme

Si l'on résume la réforme, elle peut se traduire par : *Plus de mesures pour le formation des salariés.*

Entre le plan de formation et le CIF, viennent s'insérer les périodes de professionnalisation et le DIF.

Les financements de la formation professionnelle continue vont devoir être augmentés. L'impact de cette augmentation sur les entreprises qui sont déjà au dessus du minimum légal n'est pas encore déterminable. Cependant dans l'affichage de la négociation, on retrouve prise en compte la difficulté d'abonder un peu plus les dépenses de formation continue.

Concernant le plan de formation, les entreprises vont désormais devoir présenter le plan aux représentants du personnel sous forme finalisée de trois catégories d'actions : les actions liées à l'adaptation au poste de travail, les actions liées au maintien dans l'emploi et les actions permettant le développement des compétences. On demande donc à l'employeur un rôle beaucoup plus exigeant en terme de décisions de formation. La problématique du hors temps de travail indemnisé va se poser pour ces trois catégories.

Le DIF va généraliser la prise en compte des demandes individuelles de formation. Cela se caractérise par un droit d'initiative et un droit au dialogue sur la formation. La demande était qu'il soit garanti collectivement. En réalité, il n'est que partiellement garanti collectivement. En effet, il y a un mécanisme d'articulation sur le congé individuel de formation en cas de dialogue infructueux entre l'employeur et le salarié. Il y a également des articulations en cas de perte d'emploi. Mais quand on regarde l'effort financier consacré au DIF, on se rend compte que les accords de branches sont pour l'instant très prudents en ce qui concerne le financement du DIF sur le « 0,50% ». Le DIF risque donc d'être l'affaire du « 0,9% ». Tout va donc se jouer dans l'entreprise, d'où l'importance des réflexions sur le plan de formation.

Le DIF va aussi, en principe, ouvrir des démarches vers l'utilisation de la formation hors temps de travail indemnisée. La problématique essentielle ouverte par le DIF reste tout de même l'utilisation du « 0,9% » dans l'entreprise.

La professionnalisation, pour sa part, a pour objectif de proposer un dispositif permettant de faire face au nouveau contexte économique et social (évolution démographique) et de tenir compte des tensions à venir sur le marché du travail. Elle devra donc permettre aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés d'accéder à des certifications reconnues. Mais il faut aussi accompagner des mises à la retraite plus tardives et donc s'attacher au maintien dans l'emploi des catégories les plus âgées. Cette approche de la formation est donc beaucoup plus globale.

La caractéristique du dispositif instauré est qu'il est entre les mains des partenaires sociaux. Ceci était déjà en partie le cas depuis 1991. L'alternance était du ressort des partenaires sociaux avec la préoccupation de l'articuler avec l'apprentissage. Mais cette fois-ci les partenaires sociaux ont souhaité pouvoir agir sur les priorités d'actions, sur la durée des contrats et sur les montants des forfaits.

Tout l'enjeu est de maîtriser l'usage du « 0,50% » placé entre les mains des OPCA. Le « 0,9% », lui, va pouvoir être consacré à la professionnalisation.

Enfin concernant les contributions, leur augmentation va amener plus d'argent dans les circuits de financement et chez les organismes collecteurs. On peut penser que les principales négociations avec les partenaires sociaux vont se jouer alors sur l'orientation et la finalisation des dépenses.

---

<sup>1</sup> rappel : la loi a prévu d'augmenter les cotisations légales de 1,5% à 1,6% dans le cadre de la FPC soit 0,2% pour le CIF, 0,5% pour les contrats de professionnalisation et 0,9% pour les actions au plan de formation.

## Conséquences sur le marché de la formation

Pour les organismes de formation, il va désormais s'agir de répondre à des demandes plus finalisées qu'avant. En effet, la formation étant désormais considérée comme un moyen servant une fin déterminée, les individus vont être en attente de résultats. Ceci sera renforcé par l'apparition du hors temps de travail indemnisé.

Ils vont aussi devoir faire face à une demande de plus en plus co-construite entre le salarié et l'employeur. Le DIF par exemple, se caractérise par une initiative du salarié acceptée par l'employeur. La loi a proposé un indicateur : « le titre formation ». S'il se développe, le DIF sera un CIF ; S'il n'arrive pas à décoller, le DIF sera lié au « 0,9% ».

La réforme incite aussi les acteurs à préparer, plus qu'avant, les projets de formation. Il s'agit de construire un outil d'où la nécessité de préparer en amont sa mise en place. Des prestations d'accompagnement du dialogue, de la négociation ou du changement sont attendues. Les entreprises n'ayant pas toujours le temps de s'atteler à cette tâche, il est possible qu'elles l'externalisent. Les OPCA vont probablement prendre des initiatives mais il y a là aussi pour les organismes de formation une demande nouvelle à conquérir.

Enfin, il faut tout de même souligner l'éventualité que l'augmentation des dépenses de formation, s'oriente plus largement vers les dépenses de formation internes que vers les prestataires extérieurs.

En conclusion, on peut dire que les prestataires de formation vont devoir, suite à la réforme, se montrer plus à l'écoute des besoins des entreprises voire des branches et ceci pour l'organisation des formations mais aussi pour leur préparation.

Question de la salle :

Il apparaît difficile de déterminer le moment où il est possible de considérer que l'on se situe dans le "**à défaut**" qui renvoie à l'application des dispositions législatives et réglementaires. En effet, une branche peut se trouver dans la situation où elle n'a pas encore d'accord mais en préparer un ou bien simplement ne pas écarter la possibilité d'en faire par la suite.

Réponse :

Actuellement on peut en effet constater que le calendrier prévu dérape. Cependant, le véritable calendrier est celui de la collecte. L'attitude à adopter face au « à défaut » est selon lui de considérer qu'à partir du moment où il y a désaccord, on applique le « à défaut ».

## II) POINT DE VUE DES BRANCHES

### Intervention de Martine ZUBERT, CFDT, négociatrice de branche convention collective Télécommunications

*L'UNETEL (Union Nationale des Entreprises de Telecom)*

*Quelques caractéristiques :*

- *branche jeune (convention collective signée en 2000) ;*
- *70 000 salariés ;*
- *les grandes entreprises y emploient la majorité des salariés (80% des salariés dans 15% des entreprises) ;*
- *dialogue social dynamique ;*
- *tradition de formation forte (budget alloué à la formation supérieur à 6%)*
- *64% de la population de la branche a moins de 35 ans*

**Martine ZUBERT** fait remarquer qu'un observatoire des métiers existe au sein de la branche depuis 2000. Financé par la branche, il a pour objectif d'établir une cartographie des emplois et de faire des prospectives à horizon 2010 afin d'adapter l'offre de formation à l'évolution des métiers. La question de son financement n'a donc pas fait partie des objets de négociations.

La CPNE de la branche est l'outil politique mais il est peu formalisé car la formation constituant le moteur de l'efficacité concurrentielle, une mutualisation est difficile à organiser entre les employeurs. Toutefois, de son point de vue, l'ANI et l'accord de branche participent au renforcement de cette CPNE ;

L'accord sur la formation professionnelle a été signé le 24/09/2004 par tous les syndicats.

**Martine ZUBERT** indique ce qui lui paraît être les principes forts de cet accord :

- la volonté de développer une égalité d'accès à la formation professionnelle notamment via la multiplication d'outils d'information et la mise en place d'une série de mesures visant à expliquer cette offre de formation ;
- l'importance primordiale accordée au maintien dans l'emploi (le secteur est marqué par les restructurations qui sont assez peu accompagnées de solutions issues de la formation) ;
- le développement de « l'employabilité » (le capital temps formation étant jusqu'alors utilisé essentiellement par les personnels des centres d'appel).

Elle mentionne aussi quelques points spécifiques de l'accord :

- Concernant le plan de formation, les termes de la loi ont été repris. Cependant, la position des institutions représentatives du personnel a été négociée et renforcée par l'allocation de fonds supplémentaires, afin d'accentuer l'intervention du CE notamment dans l'élaboration du plan.
- Le financement du DIF a été imputé pour une part sur le « 0,5% » (*salariés de plus de 45 ans et salariés de bas niveau de qualification*) et pour le reste sur le « 0,9% » (*avec l'idée de co-investissement pour les actions de type 3 développement des compétences*).
- Il a aussi été décidé que le DIF pourrait être anticipé si un accord d'entreprise le mentionne et selon les conditions négociées dans chaque entreprise.
- L'utilisation du tutorat a été renforcée et s'accompagnera d'une meilleure reconnaissance de la fonction de tuteur via l'allocation de moyens et de formation financées par l'OPCA.
- La branche n'ayant pas développé jusqu'alors de CQP, la CPNE devra déterminer un certain nombre de diplômes et de formations propres à la branche pour les contrats de professionnalisation.
- Enfin, concernant la négociation sociale, il a été acté qu'il n'y aurait pas de dérogation à une négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche

### **Intervention de Xavier ROYER (BRANCHE TEXTILE et OPCA FORTHAC)**

*Le FORTHAC est un OPCA gérant les fonds de formation professionnelle de sept branches dont celle du textile (outre chaussures, couture, cuirs et peaux, ganterie. par exemple)*

*Le secteur du textile est un secteur ancien dont les salariés sont plutôt âgés et composé pour l'essentiel de PME (de 40 à 70 salariés). Ainsi il ne s'agit pas de grosses structures et les DRH et les responsables de formation sont peu nombreux.*

**Xavier ROYER** précise, en premier lieu, la distinction entre le rôle des partenaires sociaux de la Branche en matière de politique de formation et les OPCA, qui sont "le bras séculier" et s'occupent de la mise en œuvre de cette politique.

La branche a vécu la négociation de façon particulière : il y avait 25 points à négocier paradoxalement strictement fixés par l'ANI. Les partenaires sociaux de la branche se sont surtout attachés à déterminer la finalité qu'ils entendaient donner aux dispositifs mis en œuvre par l'accord.

Quelques éclairages :

La réforme apporte une nouvelle approche des Ressources Humaines : l'employabilité et les compétences y sont au cœur, pour donner du sens à une réforme jugée souvent complexe.

La branche est aussi dans un environnement profondément rénové où l'on parle « d'individualisation » (la VAE va y contribuer), de « professionnalisation » et de « certification » (publique ou privée) et non plus uniquement de « formation ». La « logique métier » devrait être « boostée » par les observatoires des métiers qui existent depuis deux ans dans la branche du textile.

On passe d'une logique **emploi et poste** à une logique **métier et employabilité**.

Ceci amène de nouveaux réflexes des entreprises en matière de Ressources Humaines : l **concertation et codécision** (les formations hors du temps de travail ne peuvent se faire sans codécision employeur employé). Il conviendra de développer d'autres réflexes qui sont la **professionnalisation** ainsi que l'**individualisation** avec le DIF.

Cela amène également à développer des outils méthodologiques au niveau de la branche et des OPCA.

Dans le secteur du textile beaucoup de salariés ont une faible formation initiale (70% sont des ouvriers et 50% ne possèdent aucun diplôme). C'est pourquoi a été notamment développée une démarche méthodologique d'évaluation d'acquis et de parcours qualifiants en collaboration avec l'Éducation Nationale avec la volonté d'articuler cette démarche avec des certifications existantes (diplômes) ou à mettre en place (CQP).

Ceci amène à repositionner le FORTHAC sur la gestion des fonds au regard de ces nouveaux enjeux de la politique de branche.

Il conviendra par exemple d'établir le lien entre **métier, individualisation de la formation et certification** (alors qu'avant on parlait de **poste, stage et attestation de stage**).

Il s'agit ainsi d'un changement culturel important qu'il convient d'accompagner. Ainsi les organismes de formation doivent évoluer. Il faut apprendre à évaluer les gens, mettre en place des formations personnalisées, le tout relié si possible au métier.

Question de la salle :

Une des préoccupations des centres privés est une préoccupation d'ordre tarifaire. En effet pour avoir de la qualité il faut des moyens financiers ; si les centres ne les ont pas ceux-ci ne peuvent pas répondre à une offre qualitative. Dans ce cadre, quelle politique est envisagée par les OPCA ? Ne risque-t-il pas d'y avoir des réponses tarifaires différentes des OPCA pour une offre identique.

Réponse :

En effet il y aura un problème d'adaptation tarifaire. Dans cette phase transitoire, il convient d'attendre de voir quelles décisions tarifaires vont imposer les OPCA.

Ex : la branche textile, pour sa part, a décidé un tarif à 10€/h pour tous les contrats d'alternance et 15€/h pour les parcours certifiants.

Question de la salle :

Les OPCA accepteront-ils de prendre en charge des coûts de formations très individualisées ?

Réponse :

L'individualisation est possible mais elle est très difficile du point de vue économique.

Cependant à terme elle s'avérera moins coûteuse et est adaptée pour la formation continue. C'est en tout état de cause une évolution inéluctable à laquelle tous, en particulier les OPCA devront s'adapter, y compris financièrement.

Question de la salle :

L'OPCA textile dit vouloir « mettre le paquet » sur des « formations exemplaires ». Comment évaluer l'exemplarité ?

Réponse :

Ce seront des formations adaptées aux contraintes de l'entreprise et aux besoins de la branche, et qui valoriseront la polyvalence, la transversalité, la certification. Dans ce cas, les tarifs pourront aller jusqu'à 30€/h, voire plus dans certaines conditions.

### **III Points de vue d'organismes de formation :**

#### **Intervention de Patrick CHAUVET (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE):**

*Le réseau des GRETA est composé de 275 GRETA et accueille 506 000 stagiaires.*

*Ceux-ci agissent en partenariat avec les branches professionnelles, les collectivités territoriales et l'État. Leur activité est financée à 49.50% par des fonds privés et à 50.50% par l'État et les collectivités territoriales.*

*Le rôle du Ministère de l'Éducation Nationale est d'aider le réseau des GRETA à l'analyse des situations.*



Le paysage est modifié par la loi Fillon et la décentralisation. Le projet de loi de cohésion sociale comporte une dimension de formation professionnelle importante. Ainsi l'AFPA devrait passer sous la dynamique des conseils régionaux. Les branches professionnelles et les politiques contractuelles vont monter en puissance. De quelle façon l'Etat, les conseils régionaux et les branches vont mettre en place cette politique contractuelle ? Cela sous tendra une évolution des projets et des branches.

Pour **Patrick CHAUVET**, l'ANI est la confirmation d'une constatation : le raccourcissement global des durées de formation (ainsi dans les années 1990 cette durée était en moyenne de 106 heures par individu, elle est en 2000 de 79 heures).

Pourtant, avec des durées de formation plus courtes, il convient d'augmenter les compétences ; c'est un des enjeux de la compétitivité du pays.

Il convient de mettre l'accent sur trois thèmes qui sont la ligne de force du travail en réseau des GRETA afin qu'ils s'adaptent aux besoins qui s'expriment :

- Quelles adaptations en matière de qualification et de certification ?  
Aujourd'hui il y a plus de 15000 adultes dans le cadre du CIF ou en formation préparant des diplômes de CAP aux BTS.  
De plus 15000 personnes sont concernées actuellement par la VAE.  
Proposer des formations qui débouchent sur une reconnaissance solide est une mission de service public. Les GRETA n'ont pas attendu pour s'intéresser aux certifications de branche, ils ont participé à des logiques de formation débouchant sur des CQP ; ils essayent de mettre en œuvre une approche de "**réponses aux besoins**" et cela trouve un écho auprès de grandes entreprises.
- Comment armer le réseau de GRETA pour s'adapter à des formations qui vont devenir plus courtes ?  
Chaque GRETA essaye de construire une approche plus modulaire à travers le découpage des diplômes en unités et des sessions en modules de formation,  
Les GRETA doivent être informés des politiques de chaque branche et jouer un rôle de conseil auprès des entreprises, pour leur donner, à côté des OPCA, des réponses de proximité adaptées au tissu social.

**Patrick CHAUVET** souligne la volonté de nombreux conseils régionaux de s'inscrire dans une logique de modernisation des offres de formation (notamment avec l'e-formation). De même le Ministère du travail met en place des points d'accès à l'information. Le réseau GRETA s'inscrit dans cette logique.

- Comment renforcer le professionnalisme des GRETA : la réponse qualité.  
Cela passe notamment par la formation des formateurs (contractuels et enseignants).  
Des efforts d'individualisation sont à faire de la part des enseignants. Il convient ainsi de prendre en compte le changement pédagogique qu'entraîne le changement de l'environnement de la formation.  
Les GRETA ont ainsi mis en place une démarche qualité : le "GRETA +". L'accent est mis sur les aspects pédagogiques d'individualisation de la formation.

En conclusion, il pense que les GRETA doivent apporter une réponse " de service public " cohérente sur l'ensemble du territoire dans un contexte concurrentiel.

### **Sophie JOUANNAUD**

*Le groupe CEGOS propose des activités de formation (intra entreprise et interentreprises) et de conseil. Il est spécialisé en particulier dans le management par les compétences. Il développe une politique R&D très centrée sur la e-pédagogie.*

*Une offre " DIF " vient d'être créée à la CEGOS. Elle sortira sur Internet sous quelques jours puis sous forme de catalogue papier.*

Pour introduire la nouvelle façon de penser engendrée par le DIF et pour montrer que cette approche est posée depuis longtemps, **Sophie JOUANNAUD** rappelle une phrase de Yves CANNAC, ancien Président de la CEGOS, tiré de son livre " La bataille de la compétence " paru en 1985 :

*« Les lois sur la formation professionnelle ont organisé un droit collectif. La question est de savoir si, par la même, elles n'ont pas masqué la réalité essentielle de la formation qui paraît bien être d'abord une co-responsabilité individuelle de l'entreprise et de chaque salarié »*

### **Les contours du DIF :**

- Il est à l'initiative du salarié, avec accord de l'employeur,
- il se place donc entre le CIF et le plan de formation,
- il réunit une double finalité : individuelle et employeur

### **Les enjeux du DIF :**

- Le salarié devient un interlocuteur à part entière en terme de financement et de qualité de formation, et cette exigence est amenée à s'accroître
- Développement de l'individualisation
- les entreprises ont le souci d'éviter l'éparpillement des achats de formation, de maîtriser les dépenses, de simplifier les flux d'information, et d'adapter leurs systèmes.

### **Le positionnement de l'offre de formation CEGOS :**

En accord avec la demande depuis plusieurs années

- des séminaires plus courts (1 à 3 jours) (le salarié est peu disponible pour se former).
- une « granularisation » des compétences
- des séminaires moins chers
- des parcours individualisés (notamment cycles et parcours certifiant)
- des formations plus efficaces et plus ciblées (répondant à un besoin à un moment donné)
- une professionnalisation des métiers

### **Les nouvelles données de la réforme**

- 45.000 prestataires formation en France
- un nombre important de certification
- de nombreux dispositifs pour développer ses compétences
- la problématique est différente selon les branches

Face à ces différentes données en amont, il convient de repenser la finalité de la formation, raisonner collectif et individuel, instaurer la co-responsabilité et mettre en place les entretiens professionnels.

### **La réponse de la CEGOS : un dispositif intégré**

- La CEGOS ne s'adresse pas en direct aux salariés mais toujours aux interlocuteurs formation et RH
- Offre de conseils et d'accompagnement aux entreprises
- Création d'un catalogue DIF complémentaire du catalogue général, orienté compétences transversales où chaque module réunit les intérêts du salarié et ceux de l'employeur.
- Choix d'une formule unique sur 10h (7h salle + 3h distance + validation des acquis de la formation)

Pourquoi avoir opté pour des formules de 10h ?

Hypothèse selon laquelle les personnes préféreront faire 2 formations avec leur crédit de 20h

Quelle validation ?

La validation des acquis de la formation sera effectuée par un questionnaire à distance destiné à valider l'étape Cette validation peut permettre notamment d'ancrer plus durablement les acquis si le salarié n'utilise pas ses nouvelles connaissances dans l'immédiat.

Quel contenu ?

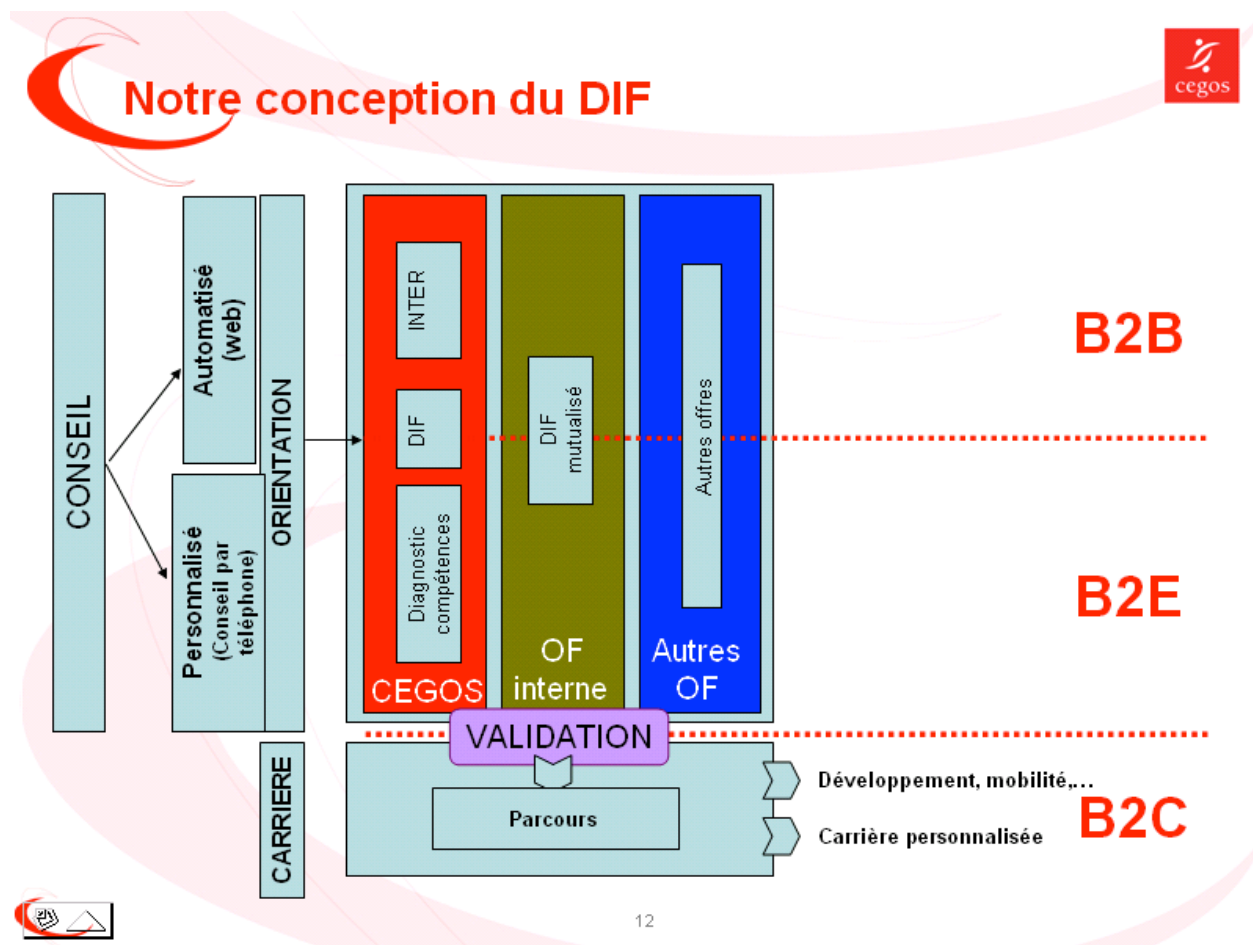
La CEGOS a choisi des thèmes transversaux comme la culture d'entreprise, l'efficacité professionnelle, la bureautique, le management, l'anglais, à partir des études faites auprès des salariés quant à leurs attentes, mais la CEGOS s'adaptera en fonction de la réaction du marché.

Quel public pour des modules transversaux comme le management ?

Sont visés les cadres opérationnels.



Le schéma ci-dessous résume la conception du DIF vue par la CEGOS



### Intervention de Michèle ONTABILLA (CESI)

Le CESI a été créé en 1958 par cinq entreprises industrielles pour pallier la pénurie d'ingénieurs et permettre à leurs techniciens supérieurs et à leurs agents de maîtrise d'accéder à une fonction d'ingénieur.

Il est spécialisé dans la formation des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des agents de maîtrise. Il comporte 25 établissements en France et emploie environ 450 salariés dont plus de 200 formateurs consultants.

Concernant la réforme, Michèle ONTABILLA repère 4 champs qu'il convient d'analyser :

1. Les points qui sont en décalage dans le temps entre ce qui est souhaité et ce que peuvent faire les organismes
2. les points qui sont positifs
3. les points qui sont des illusions
4. les points qui sont négatifs

## 1. LES DECALAGES

Il existe un décalage entre ce que la réforme veut anticiper et la réalité de nos clients dans les entreprises.

- La loi veut préparer aux évolutions démographiques mais aujourd'hui les entreprises et les personnes privées ne voient pas encore l'avenir comme cela. Les entreprises sont frileuses à l'embauche et n'anticipent pas, elles préparent peu les déficits de qualification à venir.
- Les départs à la retraite vont être retardés donc il faudra motiver et maintenir les compétences des personnes concernées. Or en entreprise, on assiste encore à de nombreux plans sociaux et à d'importants départs en pré retraite. L'offre de formation doit tenir compte des 2 points de vue. Il convient d'être en conformité avec les besoins réels des entreprises, mais en préparant cependant l'avenir.
- On parle beaucoup de mobilité. La réforme donne de l'importance aux accords de branche. Aujourd'hui avec les CQP de branche, on voit que les personnes vont être enfermées dans leur branche (car leur CQP n'aura pas de valeur dans les autres branches) et non en possibilité de mobilité professionnelle  
Or les métiers sont à 80% transverses aux branches. Les CQP de branche ne concernent que 20% des métiers. Si l'on veut répondre au défi de la mobilité, il va donc falloir envisager plus sérieusement les CQP interbranches. Mais on en est loin aujourd'hui.
- Il existe des décalages dans le temps car de nombreux accords de branche ne sont toujours pas signés à ce jour, ce qui pose problème pour la mise en place des contrats de professionnalisation.  
Ceci est inquiétant. Que va-t-on appliquer durant la transition ? Les entreprises ne sont pas prêtes à se contenter de ce que dit la loi sur la professionnalisation, même si elles n'ont pas encore trouvé l'occasion de signer un accord.

## 2. LES POINTS POSITIFS

- On parle de « professionnalisation » plutôt que de « qualification ».  
Le terme est plus complet et sous-entend de suivre l'évolution des métiers. L'offre pourra être plus complète avec un public plus large
- On parle « d'approche métier » et de « compétence » plutôt que de « connaissance ». Les organismes peuvent travailler en partenariat enrichissant avec les entreprises et les stagiaires (individualisation, découpage en modules, validation compétence par compétence;;;)
- Renforcement du tutorat de l'entreprise, car les parcours seront mis en œuvre si les entreprises, les organismes de formation et les candidats peuvent réellement travailler ensemble.

## 3. LES ILLUSIONS

- Il est illusoire de croire que la qualification initiale pour des jeunes en échec pourra être remplacée par les contrats de professionnalisation et l'apprentissage. Se posent des problèmes de financement des contrats de professionnalisation. Aujourd'hui le système de l'alternance n'a pas de moyens suffisants. Nous assisterons à une prudence des conseils régionaux qui n'ouvriront des sections d'apprentissage que de manière limitée. Il semble que le volume de possibilité en apprentissage ne sera pas aussi important que le volume en formation initiale qui était proposé par le contrat de qualification
- Il est illusoire de penser que la tendance à une individualisation excessive est positive. L'apprentissage est aussi un acte social et collectif ; il est important de se mesurer à d'autres, d'échanger. Apprendre seul devant son écran est difficile et les abandons sont plus nombreux.
- La compétence n'est pas une simple addition de brique ou de modules de formation. Tout ce qui est transverse, la prise de conscience du métier de l'entreprise est important.
- On ne peut envisager de réduire le temps de formation au-delà du raisonnable pour acquérir une qualification.

#### 4. LES POINTS NEGATIFS

- La référence à « l'heure stagiaire » n'a pas été supprimée alors qu'il aurait mieux valu envisager des forfaits
- La notion de « stage » est trop pédagogique et scolaire, il faut avancer vers quelque chose de plus professionnalisant
- La multiplicité des dispositifs complique la situation pour le salarié qui veut partir en formation et se trouve sous informé face à des choix trop nombreux.

#### Intervention de Reinhold LAMACQUE (IFIP)

*l'IFIP est un groupe d'instituts de formation regroupant des activités de formations d'insertion, par l'alternance et des activités de consulting . Les formations vont jusqu'au niveau techniciens supérieurs et ingénieurs . Il propose aussi des formations en inter et intra entreprise, des bilans de compétences,*

Selon **Reinhold LAMACQUE**, le dispositif est flou. On crée de la complexification dans un système déjà complexe, et on ne sait pas comment s'organiser.

Toutefois, dans un marché en pleine dérégulation, la loi est porteuse d'avenir et seuls les audacieux apporteront de vraies solutions marché.

On oublie que la France est une exception culturelle qui valorise le diplôme

Il va falloir penser à des certifications européennes pour que ces CQP aient de la valeur car le marché est européen.

Les centres de formations vont devoir se regrouper et mutualiser les efforts d'ingénierie pédagogiques, pour permettre que les petites entreprises et petits organismes de formation s'alignent sur la loi sinon ils seront amenés à disparaître.

Le vrai client du DIF est le salarié, car même si on s'adresse aux entreprises, le salarié restera client après avoir quitté son entreprise et s'adressera au même organisme pour poursuivre sa formation : passage à la notion de « client »

Il convient de mettre fin au conflit entre public et privé car pendant ce temps les entreprises étrangères viennent et prennent des parts de marché.

Il convient de se rapprocher des PME car elles sont le marché de demain.

#### QUESTIONS VENANT DE LA SALLE

Question :

Avec seulement 20h, comment va se présenter idéalement l'offre de formation du DIF dans les branches ?

Faut-il privilégier l'anticipation des droits pour pouvoir prétendre à des formations de plus de 20h, ou diviser pour faire plusieurs formations de moins de 20h chacune ?

Réponse :

**Martine ZUBERT** : Il faut privilégier l'individualisation plutôt que des catalogues

**Sophie JOUANNAUD** : le catalogue présente une façon d'appréhender le DIF. Il peut permettre également aux salariés de s'orienter et d'avoir une idée plus précise des formations possibles dans ce cadre.

Question :

Comment pourra-t-on gérer la question des départs et de la transférabilité du DIF ?

Réponse :

**Martine ZUBERT** : Dans la branche telecom, la transférabilité du DIF n'a pu être négociée.  
Le droit au DIF est à ce jour rémunéré

## CONCLUSION de DENIS REYMOND

En conclusion, **Denis REYMOND** fait ressortir les points suivants qui lui semblent être apparus à travers les différentes interventions :

- Nous sommes en phase transitoire et chaque branche a avancé à son rythme.
- On reproche souvent aux organismes de piloter l'offre de formation mais il semble que ce soit encore ce qu'on attend d'eux.
- La sectorisation du marché risque de poser des problèmes de transposabilité.
- Le bénéficiaire sous jacent reste le salarié donc il y a un marché à développer
- On assiste au transfert d'un marché « business to business » vers un marché « business to consumer ».
- L'offre de formation est amenée à se spécialiser par branche.

## REFERENCES

**Sites Internet d'organisations citées pendant la séance :**

GRETA	<a href="http://www.education.gouv.fr/fp/greta.htm">www.education.gouv.fr/fp/greta.htm</a>
FORTHAC	<a href="http://www.forthac.fr/web">www.forthac.fr/web</a>
CEGOS	<a href="http://www.cegos.fr">www.cegos.fr</a>
CESI	<a href="http://www.cesi.fr">www.cesi.fr</a>
IFIP	<a href="http://www.ifip.fr">www.ifip.fr</a>
CENTRE INFO	<a href="http://www.centre-info.fr">www.centre-info.fr</a>

**Auteurs du compte-rendu** : Anaïs BALSAMO, Sophie BARBANCHON, Frédérique ROZENBERG du DESS en Ressources Humaines « ATOGE » (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) Paris X – Nanterre - [www.atoge.org](http://www.atoge.org)

**Coordinateur** : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

**Contacts** : **Jacques PEVET**

**Responsable du thème** : **Denis REYMOND**

**Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 4 novembre 2004**