



**LES JEUDIS DE L'AFREF – 12 février 2004**  
**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL**  
**DU 20 SEPTEMBRE 2003**

**2- La pratique de l'accord et de la loi dans les entreprises :  
mise en oeuvre et éclairage des nouveaux textes**

**SYNTHESE DU DEBAT**

**Jacques PEVET, délégué de l'AFREF**, introduit la séance en évoquant le contexte délicat de la mise en oeuvre de l'accord, alors même que ce dernier en est encore au stade de sa transposition juridique. Les entreprises ont du mal à mesurer clairement l'impact de l'accord sur l'organisation, le budget et le contenu des actions de formation.

Cette séance se place donc sous le signe d'un échange des professionnels de la formation sur les interrogations nouvelles que suscite cette réforme.

**Paul-Dominique POMART, responsable formation chez Bayard presse**, explique qu'il s'agit de la seconde séance de l'AFREF consacrée aux répercussions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie. La première avait recueilli les points de vue des partenaires sociaux signataires. Ce deuxième séminaire vise à rendre compte de la vision des entreprises.

Selon lui, cette réforme était en gestation depuis si longtemps qu'elle a surpris, voire bousculé tous les acteurs concernés, lorsque l'accord a été signé.

Il indique plusieurs problématiques relatives à son application :

- ✓ Au niveau stratégique
- ✓ Au niveau budgétaire
- ✓ Au niveau de sa mise en place concrète

Par ailleurs, il ajoute que l'accord et la loi impliquent un « déplacement du curseur » entre le besoin collectif de l'entreprise et le développement individuel du salarié.

Dans un premier temps, **Jacques DAVEZIES, du cabinet Boumendil**, fait un état des lieux des dernières informations disponibles sur l'application de l'accord, et sur le calendrier législatif.

Il rappelle que l'accord national interprofessionnel sur la Formation tout au long de la vie a été signé le 20 septembre 2003 et qu'il a fait l'objet d'une version définitive en décembre 2003 intégrant les éléments issus de précédents accords.

Concernant la loi, après une première lecture à l'Assemblée Nationale le 6 janvier 2004, elle en est actuellement au stade de d'examen par le Sénat. On constate une fidélité assez globale du texte par rapport à l'accord interprofessionnel, mais note tout de même un certain nombre de glissements. Il reste cependant un travail d'harmonisation du texte à effectuer entre l'Assemblée Nationale et le Sénat, sachant que la « commission mixte paritaire » se prononcera autour du 27 février 2004 et qu'il n'y aura pas de seconde lecture.

Au final, l'adoption du texte se fera probablement début mars. Un possible recours constitutionnel est à prévoir. Ainsi, la loi pourrait être publiée en avril. Il faudra ensuite un certain nombre de décrets d'application afin de clarifier les modalités de mise en œuvre. Ces derniers sont attendus pour l'été 2004.

S'en suivra donc une application des nouveaux textes aux environs du second semestre, avec semble t-il, rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2004, en particulier pour l'aspect fiscal qui concerne les entreprises.

Concernant les contrats de professionnalisation, il rappelle que leur mise en œuvre se fera dès le 1<sup>er</sup> octobre 2004 et que les derniers contrats de qualification seront donc conclus en septembre 2004.

S'agissant du Droit Individuel à la Formation (DIF), il subsiste un flou concernant la date effective de sa mise en application : à partir de quelle année le salarié dispose t-il de ses vingt heures ? Selon lui, il est nécessaire de se préparer au fait que les salariés disposeront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 de 20 heures de DIF, au titre de l'année 2004, ce qui pourrait poser des problèmes de provisionnement.

Le DIF reste un projet à construire notamment au niveau du financement ou encore de sa transférabilité, l'accord en lui-même n'ayant pas éclairci tous ces points.

Jacques DAVEZIES aborde ensuite les sujets ayant fait l'objet d'un glissement entre la loi et l'accord :

⇒ Les éléments qui n'ont pas été repris par la loi :

- le « passeport formation », car il sera négocié par les partenaires sociaux ;
- la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) qui a déjà fait l'objet d'une loi ;
- le Bilan de Compétences, qui relève plus de la gestion de l'entreprise ;
- la création d'Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications n'est pas évoquée dans le projet de loi. Les partenaires sociaux ont été surpris, semble t-il, que

ces observatoires n'aient pas été définis ni précisés, s'agissant notamment des conditions de financement.

⇒ Les éléments qui ne figurent pas dans l'accord, mais que la loi a engagé :

- Alors que l'accord spécifiait que le DIF pourrait se "réaliser en partie pendant le temps de travail", le projet de loi précise que la formation se déroulera surtout en dehors du temps de travail. L'accord d'entreprise pourrait, cependant, prévoir l'exercice du DIF en partie sur le temps de travail. La loi déplace donc l'exercice de ce droit.
- Refonte des organismes AGEFAL et COPACIF, dans l'objectif de rationaliser le système.
- Le législateur assouplit l'accord concernant les contrats de professionnalisation en réduisant les trois cercles définis par les partenaires sociaux (durée de la formation égale à 15%, à 25% ou au-delà) à deux : de 15% à 25% ou au-delà.

**Thierry CHAPPE, Responsable Formation à l'Agence France Presse (AFP)** présente ses interrogations sur l'impact de cette réforme sur sa politique de formation.

L'AFP, c'est : environ 2000 salariés travaillant 365 jours sur 365 et 24h sur 24, dont 1400 journalistes; 80% des salariés ont un niveau de qualification situé entre Bac+2 et Bac+5. Par ailleurs, l'entreprise est actuellement hors champ de l'application de l'accord.

Il a réuni la commission de formation afin de « prendre la température ». Il a ainsi pu constater le manque d'information des syndicats, qui ne se sont pas saisis du sujet.

Il met en exergue trois problématiques :

- ✓ L'impact financier de l'allocation formation
- ✓ L'individualisation de la formation
- ✓ Et les conflits pouvant découler d'un décalage entre les besoins de formation de l'entreprise et les demandes individuelles des salariés.

L'AFP n'a pas prévu de budget pour le financement de l'allocation formation qui constitue une dépense supplémentaire importante. Une solution pourrait être de favoriser la mise en œuvre du DIF sur le temps de travail, pour certaines formations.

Selon Thierry CHAPPE, le DIF aura pour conséquence une individualisation accrue de la formation, ce qui lui semble difficile à gérer.

S'agissant du troisième point soulevé, il lui semble nécessaire d'effectuer un cadrage des souhaits individuels afin de canaliser la diversité des formations susceptibles d'être demandées. Cependant, cela pourrait générer conflits et frustrations.

En outre, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pourrait donner des « rails » au DIF. Toutefois, leur mise en place risque d'être en décalage par rapport à celle du DIF. En effet, l'étude des métiers et des mutations technologiques nécessite du temps, or les obligations légales en matière de formation entreront en vigueur prochainement.

Enfin, Thierry CHAPPE ajoute que l'entretien professionnel constitue une innovation sur laquelle il souhaite se baser pour dépasser les résistances des salariés à l'égard de ce type de dispositif.

**Chantal BOUCHER, Directeur de la Formation et du Développement des Compétences à la Banque de France**, explicite ses interrogations à partir de l'expérience vécue en matière de droit à la formation.

La Banque de France compte 17 000 agents aux qualifications hétérogènes, et recrutés sur concours. La formation y est un terrain de consensus social important.

La Banque de France a toujours eu une politique de formation ambitieuse, illustrée notamment par la création d'un « DIF » avant l'heure, sur le temps de travail. Dès 1974, un accord d'entreprise a instauré un droit individuel de 5 jours par an, cumulable sur 3 ans, ainsi qu'un droit à la formation de 120 heures pour préparer les concours internes ; le tout pris sur le temps de travail. Cependant, les formations pour des besoins de service sont prioritaires. 15% à 20% du personnel utilise ce droit chaque année.

Elle juge l'accord de 1974 plus favorable que les propositions du DIF.

La formation devient une ressource d'autant plus stratégique que le contexte européen conduit à une mise en concurrence des Banques Centrales.

Elle identifie au moins trois ouvertures offertes par la réforme :

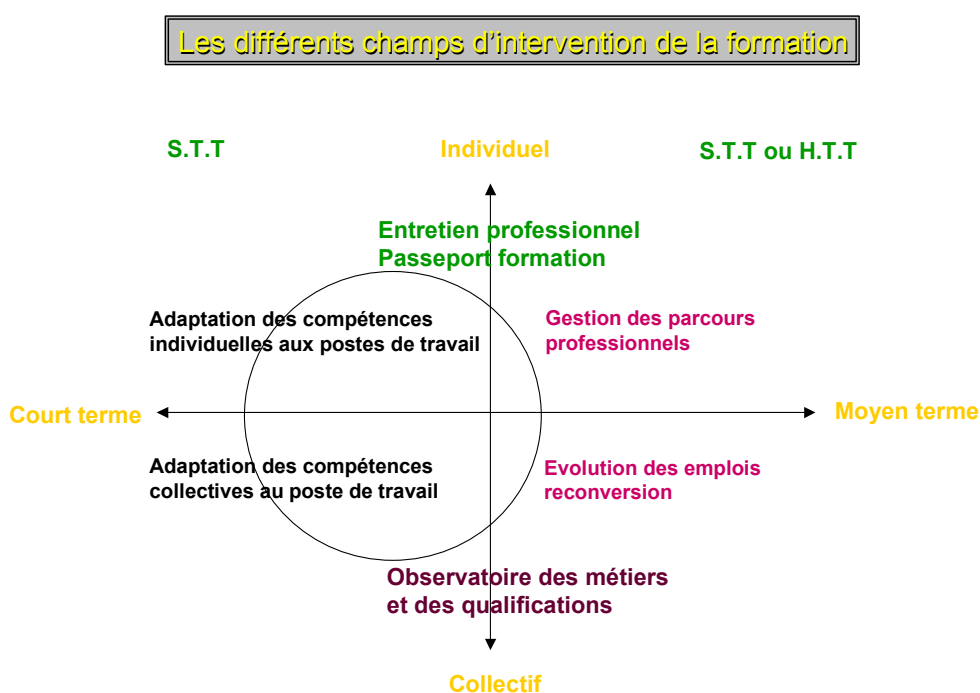
- Le DIF, parce qu'il est cumulable sur 6 ans, peut permettre des formations qualifiantes. L'enjeu pour son entreprise est de négocier la transformation du crédit formation en DIF.
- Le passeport Formation : un outil d'employabilité interne et peut-être externe. Il s'agit d'un élément intéressant pour que les salariés soient davantage acteurs du processus de formation, et plus cohérents dans leurs choix. Il peut constituer un outil de dialogue entre la hiérarchie et l'agent.

- Elle fait le constat du bon fonctionnement de la formation lorsqu'il existe une visibilité du parcours professionnel à moyen terme. La mise en place des observatoires offrirait une plus grande visibilité, par la construction de référentiels "compétences/formation". Elle permettrait en outre une mise en œuvre pluriannuelle du plan.

Elle rejoint les craintes émises par Thierry CHAPPE concernant le financement de l'allocation formation et donc des DIF « hors temps de travail ».

Elle redoute également des difficultés pour opérer le classement des formations entre les trois catégories prévues par la loi: adaptation au poste de travail, évolution des emplois, développement des compétences.

Elle présente ce schéma afin d'illustrer la politique de formation dans son entreprise :



Elle explique ainsi qu'à la Banque de France, l'utilisation de la formation se fait plutôt sur le court terme et le temps de travail. Elle ambitionne de placer le DIF dans le moyen terme et la sphère collective.

**François LAFFOND, Responsable du pôle Formation, Confédération Nationale du Crédit Mutuel,** poursuit en présentant son questionnement général :

- ✓ Quelle construction du plan de formation 2005, sur les plans juridique et stratégique ? Les enjeux de la prise en charge de la formation sur le temps de travail
- ✓ Quelle place pour le co-investissement ? Qu'entend t-on par DIF ?

## ✓ Le rôle du Responsable de Formation et son évolution ?

Concernant le plan de formation, il se demande comment définir les trois catégories d'actions de formation et comment les articuler entre elles. Comment qualifier ces catégories ? Sur quels critères les baser (rémunération, compétences) ? Impacts en terme de gestion des RH ? Comment va t-on pouvoir suivre les salariés dans plusieurs catégories en même temps ?

Selon lui, il serait utile de définir en amont les enjeux avec la Direction Générale et la DRH et de communiquer avec la commission formation du CE, afin de cadrer la construction du plan de formation.

La création du DIF, combinée aux droits déjà existants dans une volonté d'optimisation, constitue un équilibre fragile qu'il va falloir gérer.

Par ailleurs, quel pourrait être le lien entre DIF et CIF ? En effet, « un CIF bien monté n'est-il pas l'équivalent du DIF, sans l'aide financière » ?

Quelle priorité donner au DIF ? Quel encadrement pédagogique sachant que l'employeur est co-responsable du DIF ? Le DIF va t-il se faire sur les besoins de l'entreprise ?

A propos du Contrat de professionnalisation, il insiste sur sa nouveauté en terme de contenu, de durée, et pense qu'il s'agit d'une opportunité car il va nécessiter la définition de qualifications professionnelles bien adaptées aux réalités des métiers.

Quant à l'évolution du rôle du Responsable Formation, il s'agit d'après lui d'un passage d'une fonction d'exécutant pur à une relation plus étroite avec le DRH afin d'adapter la formation à la stratégie, la gestion des Ressources Humaines, et il devra faire preuve d'une capacité à négocier.

## **Les réactions de participants de la salle sur certaines problématiques évoquées:**

### **❖ Comment appréhender la définition des catégories ?**

Une personne expose sa vision des catégories :

- La première catégorie a trait à l'adaptation « au poste ». Il s'agit d'un cadre restreint.
- La deuxième catégorie parle « d'emploi », ce qui élargit le champ de la formation.
- La troisième catégorie évoque « les compétences », qui définissent une capacité d'adaptation de l'individu.

Une autre fait part de son désaccord face à cette proposition d'interprétation, car elle considère que cela dépend de la culture d'entreprise et donc de la lecture propre à chacune d'entre elles. Ainsi, il est nécessaire de laisser la possibilité à chaque entreprise de définir sa propre vision des catégories pour s'adapter à ses enjeux de compétitivité.

Selon elle, l'adaptation des compétences concerne les trois catégories. Elle considère que la deuxième catégorie s'oriente plutôt vers la GPEC, tandis que la troisième est liée à la trajectoire de développement professionnel, impliquant une formation qualifiante et dans une perspective pluriannuelle.

Une autre personne s'interroge sur la place de la catégorie 3 dans le code du travail ; à savoir, ne sort-elle pas de son champ ?

#### ❖ **Quelle reconnaissance du passage par des formations de catégorie 3 ?**

Une proposition est faite, celle de la création d'un « vivier » à partir duquel les salariés ayant bénéficié de telles formations auraient une priorité d'accès à des promotions. La formation sort ainsi de son rôle, en ne constituant plus une finalité à elle seule mais en s'intégrant plus largement à une véritable gestion des ressources humaines. Elle investit ainsi le champ de la gestion des carrières.

#### ❖ **Des remarques générales sur l'accord.**

L'esprit de l'accord est de basculer la formation dans une logique de résultats et pas de moyens. Il est nécessaire de trouver des solutions afin de développer la professionnalisation de la formation.

Par ailleurs, les managers vont avoir un nouveau rôle à assumer : négocier les actions de formation avec les salariés, rôle plutôt assuré jusqu'à présent par le Service Formation.

#### ❖ **Les possibles blocages par rapport à une logique de « compétences »**

Les négociations engagées dans une entreprise de transport public font état d'une réticence des partenaires sociaux quant à une logique de reconnaissance par les compétences. Ces derniers refusent de revenir sur les classifications et les grilles existantes.

D'après l'un des intervenants, il est dommage d'utiliser le terme de compétences en catégorie 3, car toute action de formation développe des compétences.

**❖ Quel impact au niveau économique et budgétaire sachant que les prévisions tablent sur un coût du DIF de 3 % de la masse salariale ?**

Selon l'un des intervenants, il sera certainement possible d'opérer des mutations budgétaires. Le DIF ne constitue en effet qu'une modalité, il pourra certainement composer un pan du plan de formation. Il y aura alors des phénomènes de substitution.

Un autre intervenant complète en insistant sur le fait que certaines formations existantes pourront être déplacées et considérées comme faisant partie du DIF. Il pense que le DIF est un véritable projet individuel à construire avec l'entreprise.

## **Discussion**

A la demande de Paul-Dominique Pomart, qui propose d'examiner les opportunités de l'accord et de la loi, une discussion générale est organisée entre les partenaires,

Autour des thèmes suivants, ont émergé des interrogations, voire des propositions qui sont résumées ci dessous:

- ① La qualification des actions de formation
- ② Le DIF
- ③ Le développement de compétences et les contrats de professionnalisation
- ④ Autres thèmes abordés

### **① La qualification des actions de formation**

Un intervenant interpelle les participants sur le fait que le DIF ne peut être octroyé pour une formation adaptation au poste de travail. Tous ne sont pas de cet avis.

Un autre pointe le désaccord existant sur la définition même de la formation adaptation. Il rappelle que si un accord d'entreprise est signé, le DIF peut être investi sur toutes les catégories.

### **② Le DIF**

La mise en œuvre de l'accord serait, pour certains, l'occasion de remettre la formation au cœur du débat, et de retravailler ainsi sur l'offre interne.

Une personne souligne l'opportunité du DIF par rapport à son utilisation combinée au CIF par exemple. Ne pourrait-on pas imaginer de mixer ces dispositifs ensemble ?

Une réaction est exprimée cependant contre ce point de vue : il serait dangereux de mélanger le CIF avec les autres dispositifs. Se pose alors la question de la relation entre DIF, CIF et la catégorie 3 (employabilité), notamment si l'entreprise propose peu d'actions au niveau de cette catégorie.



Pour d'autres, le DIF ainsi que l'entretien professionnel de formation, seraient une manière d'impliquer et de responsabiliser les salariés concernant leur parcours professionnel. Ils seraient plus actifs, plus motivés dans leur formation, ce qui éviterait par la même occasion les problèmes de désistements ou d'absences que rencontrent régulièrement les Responsables de formation. Cela constituerait en outre une manière de lier la motivation de l'individu à celle de l'entreprise.

Une problématique importante est soulevée : y a-t-il une limite au coût d'une heure de DIF ? En effet, l'accord met en place le droit à 20 heures de formation par an et par salarié. Cette formation est payée par l'entreprise or il n'existe aucun plafond à cette prise en charge ; seule existe la limite fixée par l'OPCA dans le cas où l'entreprise et le salarié ne tomberaient pas d'accord et que le régime du CIF prendrait le relais.

### ③ **Le développement de compétences et les contrats de professionnalisation**

La mise en place de la Formation tout au long de la vie serait, selon un participant, l'occasion de remettre le processus de promotion à plat : il s'agirait alors de mixer la validation de l'expérience à la formation « développement des compétences », avant l'évolution professionnelle.

Concernant la gestion des compétences, l'accord et la loi pourraient créer une opportunité pour l'entreprise de développer une démarche GPEC en parallèle. Afin d'optimiser l'investissement formation il conviendrait, en effet, de connaître exactement les besoins en compétences de l'entreprise. En amont, il faudrait prévoir une démarche compétences pour que le bénéfice de la démarche se fasse à la fois en faveur du salarié et de l'entreprise. Cependant, la démarche compétences n'est-elle pas trop lourde pour être appliquée par toutes les entreprises ?

Pour d'autres, il semble important, en tout cas, de mobiliser d'autres acteurs tel que la Direction Générale, les managers, mais aussi les représentants du personnel, leur appui étant important.

Enfin, selon une participante, ce serait également une opportunité pour « conserver l'employabilité des entreprises en parallèle de celle des salariés » dans des secteurs où le savoir-faire doit être absolument transmis pour ne pas être perdus.

Des attentes sont également exprimées par rapport à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. A ce propos, Il semble nécessaire d'envisager la négociation au niveau de la branche de ces contrats de professionnalisation, car certaines entreprises ne reconnaissent que les diplômes de l'éducation nationale.

Pour l'un des intervenants, suite à la réduction du temps de formation dans les contrats de professionnalisation, l'utilisation de la VAE pourrait être renforcée pour conserver le côté « diplômant » de la formation.

#### ④ **Autres thèmes abordés**

Des participants examinent les répercussions de l'application de la future loi : il ne faut pas négliger celles ci sur les divers indicateurs ou sur le système d'information ; ni les problèmes de provisions qui seront posés dans les PME.

Par ailleurs, cette réforme pousse les fournisseurs de formation à la réflexion. Un questionnement se pose par rapport à la future demande individuelle émanant des salariés : que cibler ? Quelle offre doivent-ils mettre au point ? Les organismes de formation vont-ils devoir revoir leurs modes de prospection ? Quels vont être les coûts sachant que les facturations se font actuellement à la journée ? Il leur faudrait donc « être plus modulaire, plus diplômant ou plus certifiant », pour s'adapter.

Le constat est que désormais, de plus en plus de salariés demandent une formation individuellement, sans passer pas leur service formation.

Ils sont eux aussi impactés par la réforme, et devront donc s'adapter à la future nouvelle demande des entreprises...et des salariés ?!

**Jacques PEVET, délégué de l'AFREF**, conclut en expliquant que tous les acteurs sont actuellement dans une phase d'interrogation face à l'accord et à la loi, qui poseront des problèmes de mise en œuvre. Les prochains mois seront par conséquent décisifs. L'AFREF ne manquera pas de revenir sur ces sujets.

## BIBLIOGRAPHIE

### Rapports :

« L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emploi en Europe »  
Rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par M. Wim Kok, novembre 2003

« Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie »  
Commission des communautés européennes, Bruxelles, le 21 novembre 2001

### Revue spécialisée :

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 revues 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](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#](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 connaître les positions de divers partenaires sociaux :**

- <http://www.medef.fr> <http://www.force-ouvriere.fr>
- <http://www.cgpme.org> <http://www.cfdt.fr>
- <http://www.cgt.fr> <http://www.cftc.fr>
- <http://www.cfecgc.fr>

**Pour accéder à des dossiers plus spécifiques :**

- [http://www.medef.fr/staging/site/page.php?pag\\_id=11206](http://www.medef.fr/staging/site/page.php?pag_id=11206)
- <http://www.upa.fr/presse/archives.html>
- <http://www.cgpme.org><http://archipel.mutinfo.org/univers/cgpme/CGPME/actualites-cgpme/fichiers/rapid%20info%20502.pdf>
- <http://www.force-ouvriere.fr/index.asp> rubrique jour après jour du 25 septembre 2003  
<http://www.force-ouvriere.fr/index.asp> dossier emploi formation
- <http://www.cftc.fr/547/602/604/780/1083/3257.asp>  
<http://www.cftc.fr/547/602/604/786/1085/3273.asp>
- [http://www.cfdt.fr/actu/formation/actu\\_formation.htm](http://www.cfdt.fr/actu/formation/actu_formation.htm)  
[http://www.cfdt.fr/actu/formation/formation\\_018.htm](http://www.cfdt.fr/actu/formation/formation_018.htm)
- <http://www.cgt.fr/00somma/somm1.htm>  
<http://www.cgt.fr/06campa/negociation/formprofes/negof2309.pdf>
- <http://www.cfecgc.org/TRANSFERT/Documents/negofformation092003.htm>  
<http://www.cfecgc.org/TRANSFERT/Documents/formatprof0903.htm>

---

**Auteurs du compte-rendu :** Somaly PEK et Aurélie PETIT du DESS « ATOGE » (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) Paris X – Nanterre

**Recherches bibliographiques assurées par :** Emilie GARCIA BIDARRA, Tristan D'INGUIMBERT, Perrine GRILLARD et Florence GUIR, du DESS « ATOGE » .

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

**Contacts :** Jacques PEVET ou Lise LEVY à l'AFREF

**Responsable du thème :** Paul-Dominique POMART, responsable formation chez Bayard presse

## Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 12 février 2004