

La réforme de la formation professionnelle - 4 fév. 04 - Forum Carif Oref

Extrait du Forum du 4 février 2004 – non validé par les orateurs

INTRODUCTION

Constats des partenaires sociaux

- Fragilisation de la relation emploi/formation
- Vieillesse de la population
- Questionnement : comment sécuriser le parcours professionnel d'individus de plus en plus fragilisés ?

Objectifs :

- Remettre les salariés au centre de la formation
- Axer sur la qualité des formations : co-construction d'une offre de formation conciliant les intérêts personnels du salarié et la rentabilité de l'entreprise
- Processus de construction de la qualification : rôle des OPCA (« De la gestion des nombres à la gestion des hommes, comment les OPCA vont-ils orienter leur activité ? »)

Intervention de la DRTEFP

Quelques chiffres

22 milliards d'euros sont dépensés chaque année pour la formation professionnelle et l'apprentissage :

- * 50% proviennent des entreprises
- * 25% de l'Etat
- * 10 à 12 % des Régions
- * 5% de l'UNEDIC
- * le solde : des individus eux-mêmes

Soit environ 1000 heures par personne sur une vie professionnelle. Il est à noter que les statistiques ne prennent en compte que les entreprises de plus de 20 salariés. Les handicaps :

- Accès inégal à la formation surtout pour les PME / PMI
- Système de formation très cloisonné.

Les changements :

- la formation professionnelle continue ne peut pas ne pas prendre en compte les évolutions institutionnelles : décentralisation de la formation professionnelle, déconcentration encore plus forte, appartenance à l'Europe (stratégie de mise en œuvre coordonnée de la formation)
- les entreprises : mutation économique et mondialisation (la formation professionnelle doit être un élément qui leur permette de s'adapter).

Quelques repères

- Signature de l' « **Accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle** » le **20 septembre 2003** à l'unanimité des organisations syndicales et patronales.
- Adoption le **6 janvier 2004** en première lecture du projet de loi par l'assemblée nationale.
- Examiné par la commission des affaires sociales du Sénat depuis le **3 février 2004**.
- Le gouvernement a voté l'urgence sur ce projet de loi.

PARTIE I - PRESENTATION DE LA LOI

PRINCIPALES INNOVATIONS (2 points)

A - Droit individuel à la formation (DIF)

- 20 heures de formation, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Pour les temps partiels, calcul au prorata temporis (ex. : mi-temps, 10 heures, cumulable sur 12 ans, dans la limite de 120 heures)
- Mise en oeuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur (sur le champs d'action de la formation, si pendant 2 ans il y a désaccord alors le salarié sera prioritaire pour un CIF et l'employeur devra verser à l'OPACIF le montant du DIF. De plus, l'employeur doit informer annuellement le salarié de ses droits au DIF et de sa transférabilité).
- Réalisé en principe hors du temps de travail avec le versement de l'allocation de formation (allocation de formation = 50% de la rémunération nette de référence ; frais de formation à la charge de l'employeur).

Le DIF ne remplace pas le CIF qui voit par ailleurs ses fonds augmenter avec un élargissement à l'orientation professionnelle des salariés.

B - Dispositif de professionnalisation

- Contrat de professionnalisation
 - CDD, ou CDI avec période de professionnalisation, de 6 à 12 mois minimum (extensible à 24 mois).
 - 15% minimum de la durée du CDD, ou de la période de professionnalisation du CDI, consacré à la formation (extensible à 25% et au-delà).
 - Exonération des charges sociales pour les contrats de professionnalisation conclus avec les moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. Peuvent être prises en charge les formations des tuteurs, actions d'orientation et ou d'accompagnement des salariés.
- Période de professionnalisation
 - Action de professionnalisation ouverte à certaines catégories de salariés en CDI (qualification insuffisante pour le maintien dans l'emploi ; avoir 20 ans d'activité ou plus de 45 ans).
 - Mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à celle de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.
 - Pas plus de 80 heures par an et par salarié ; les modalités d'assiduité et de réussite sont à contractualiser par l'entreprise et le salarié.

PRINCIPALES MUTATIONS (2 points)

A - Plan de formation

L'employeur reste maître du plan de formation (en faire un ou non). Mais il devra catégoriser les actions de formations selon les trois types suivants (régime fiscal spécifique en fonction) :

- **Actions d'adaptation au poste de travail** (avec maintien sur poste de travail)
- **Actions de formation liées au maintien ou à l'évolution des emplois** (Si les heures viennent en dépassement du temps de travail, ce ne sont plus des heures supplémentaires ; max de 50 heures par an et par salarié)
- **Actions de développement des compétences des salariés** (hors du temps de travail il y aura versement de l'allocation de formation ; maximum de 80 heures par an et par salarié ; il faut l'accord du salarié et la signature d'un document liant l'entreprise et le salarié : assiduité, réussite avec un an maximum pour la prise en compte)

B - Contributions des entreprises

- Entreprises de moins de 10 salariés : 0.4% (contre 0.25% actuellement) puis 0.55% à partir du 1^{er} janvier 2005.
(0.15% : DIF ; solde : plan de formation, allocation de formation, rémunération des dispositifs de professionnalisation)
- Entreprises de 10 salariés et plus : 1.6% (contre 1.5% actuellement).
(0.20% : CIF ; 0.50% : DIF, dispositifs de professionnalisation ; apprentissage ; solde : plan de formation, allocation de formation)

CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

A - Promulgation de la loi et des décrets d'application

B - Négociations interprofessionnelles, de branche et d'entreprise

PARTIE II - TABLE RONDE (extraits)

CONTEXTE : Pourquoi un tel dispositif ?

Bernard Berge, directeur du Fongécif MP

- Renégocier un système élaboré en 1971 au vu de ces limites face au projet de formation pour la vie (orientation européenne)
- Développement d'une logique libérale : beaucoup de salariés s'autofinancent hors du temps de travail. En tant qu'organisation syndicale, peut-on laisser faire ? Ne va-t-on pas vers des inégalités croissantes dans l'accès à la FPC (notamment pour les femmes).
- Aujourd'hui, beaucoup de formations partent du haut vers le bas, imposées par l'évolution des techniques ... les individus vont-ils saisir la mesure de la réforme.

Jean Michel Verdu, Vice-président du Medef

- Les entreprises sont convaincues de la nécessité de l'effort de formation
- Faire entendre le temps de formation hors du temps de travail
- Aide de plus en plus importante des OPCA vers les entreprises

Caroline Rago-Salvignol, CRCI MP

- Ce projet de loi laisse beaucoup d'initiatives : que va-t-il en être dans l'appropriation autant par les entreprises que par les individus ?
- Forte complexité de mise en place.
- La mise en œuvre du DIF : négociation obligée entre le salarié et l'entreprise. Mais quid de l'individuel et du collectif ?

Une personne représentant un OPCA

- Les PME n'ont pas de responsable formation. Les OPCA vont donc devoir les accompagner et contruire des outils simples pour les aider à définir les trois catégories de plan de formation.

Dossier complet du forum Carif Oref du 4.02.04 disponible au pôle documentaire de R&T:

- 1 - Lettre d'invitation et programme de la journée
- 2 - Le « 4 pages » relatif au forum
- 3 - Le dépliant « en bref » du Carif Oref
- 4 - Repères documentaires
- 5 - Panorama de Presse

▪ *Vos avis, remarques, suggestions m'intéressent : Patricia TAURAN, 05 62 11 38 34*