

Réunion ANDRH Midi-Pyrénées

Jeudi 21 Janvier 2010

Université Toulouse 1 Capitole

Manufacture des Tabacs – AMPHI MB4



La Formation Professionnelle

Enjeux et impacts RH de la loi du 24 novembre 2009

Compte-rendu des étudiants du Master Management des Ressources Humaines

Hans Gielis : hans.gielis@hotmail.com

Danielle Benhamou Kuypers : benhamou.danielle@free.fr

Thomas Helck : helck.thomas@gmail.com

Camille Muños : camille.munos@gmail.com

Delphine Martin : delphine.martin@gmail.com

M. Gilles SOUYRIS, Président de l'ANDRH¹ Midi-Pyrénées, ouvre cette réunion de l'ANDRH, sur la Formation Professionnelle et les changements suite à la loi du 24 Novembre 2009, en collaboration avec le GARF².

C'est une grande joie pour lui de présider cette soirée, puisque c'est un symbole fort de réunir simultanément beaucoup d'organismes, dont le GARF, et l'ANDRH. Il est aussi très heureux que soient présents dans la salle au moins un représentant de la DFCG³ et un représentant du SECRETOP⁴, ce qui ouvre la porte « à se parler et se rapprocher » quand l'envie et/ou le besoin se fait sentir.

Véronique MARCHAL, vice-présidente du GARF, prend la parole et explique que le GARF rassemble 800 professionnels sur 20 régions. Ces groupes ont également l'habitude des réunions, petits-déjeuners et autre plénières. Ces réunions se tiennent en libre accès, chacun y est invité avec plaisir, puisque l'idée est d'ouvrir le débat à la co-animation et la collaboration, notamment entre le GARF et l'ANDRH.

Le thème de cette réunion est la formation professionnelle continue, et le rapport à la nouvelle réforme qu'apporte la loi du 24 novembre 2009.

Interventions :

Mme Cécile BAZERQUE⁶, fera un point sur la loi et les principaux enjeux qu'elle sous-tend.

Mme Mathilde BOURDAT⁷ fera un point sur l'enquête CEGOS⁸ menée auprès des salariés et des DRH / Responsable Formation, sur les évolutions de la formation.

M. Hubert BOUCHET donnera un éclairage du point de vue de la DRTEFP.

Animation :

M. Christophe DEHAESE, secrétaire de l'ANDRH, spécialiste de la Formation, CEGOS

¹ ANDRH : Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines

² GARF : Groupement des Acteurs et Responsables de Formation

³ DFCG : Association des Directeurs Financiers et Contrôleurs de Gestion

⁴ SECRETOP : Secrétaires et assistantes de Toulouse

⁵ Ce sont des associations professionnelles toulousaines

⁶ Mme Bazerque est Responsable du Droit à la Formation, service Droit à la Formation, service Information sur la Formation au CARIF-OREF Midi-Pyrénées

⁷ Mme BOURDAT est Responsable Formation (CEGOS) et membre GARF en Région Parisienne

⁸ CEGOS : Groupe international de formation, conseil, recrutement. Domaines d'expertises: management, accompagnement du changement, gestion de projets, ...

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE

Impacts et enjeux principaux de la loi du 24 Novembre 2009 sur les Ressources Humaines 1

1. La loi crée des obligations pour les entreprises concernant la partie orientation – information, au coeur de la loi du 24 novembre 2009..... 3
2. La nouvelle loi impose aussi de nouveaux dispositifs du point de vue des transitions professionnelles..... 4
3. D'autres dispositions ont été créées par la loi, du point de vue de l'accès à l'emploi. 6
4. Enfin, des dispositions sont mises en place quant au maintien de l'emploi. 7

DEUXIEME PARTIE

Enquête CEGOS 2009, effectuée avant la mise en place de la loi du 24 novembre 2009 10

1. Les attentes 10
2. Le changement d'attitude des entreprises face aux dépenses en formation 11
3. L'accès à la formation 12
4. Comment sont vécus les outils d'orientation accessibles aux salariés. 14
5. Les tendances pressenties par CEGOS..... 15

TROISIEME PARTIE

Réflexions sur la formation et la place de l'État..... 17

- Le retour de l'État..... 17

QUATRIEME PARTIE

Questions 19

1. Question à Mme Bourdat : Il est demandé quelques précisions sur l'interprétation de l'amélioration du dialogue social dans l'enquête CEGOS 19
2. Question à Mme Bourdat : Qu'en est-il des évolutions de la formation dans les TPE ?..... 19
3. Intervention de M. Bouchet sur la future « DIRECCTE »..... 19

PREMIERE PARTIE

Impacts et enjeux principaux de la loi du 24 Novembre 2009 sur les Ressources Humaines

Intervenante : Mme Cécile BAZERQUE

La loi du 24 novembre 2009, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, a été publiée au Journal Officiel le 25 novembre 2009. Elle a été déclarée conforme à la constitution par le Conseil Constitutionnel (décision du 19/11/2009) et est donc en vigueur depuis le 26 novembre 2009.

Cette loi reprend, en partie, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 négocié par les partenaires sociaux. Les différents points abordés par la loi sont les suivants :

- * L'information, l'orientation et la qualification professionnelles ;
- * La simplification et le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- * La sécurisation des parcours professionnels ;
- * Les contrats en alternance ;
- * L'emploi des jeunes ;
- * La gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- * L'offre et les organismes de formation ;
- * La coordination des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle.

A première vue, le panorama des dispositifs de formation ne semble pas affecté par la loi du 24 novembre 2009. La plupart des domaines touchés par la formation restent inchangés :

- | | | |
|------------------------|--|-----------|
| - Plan de Formation | | Maintenus |
| - CIF | | |
| - DIF | | |
| - Période de formation | | |

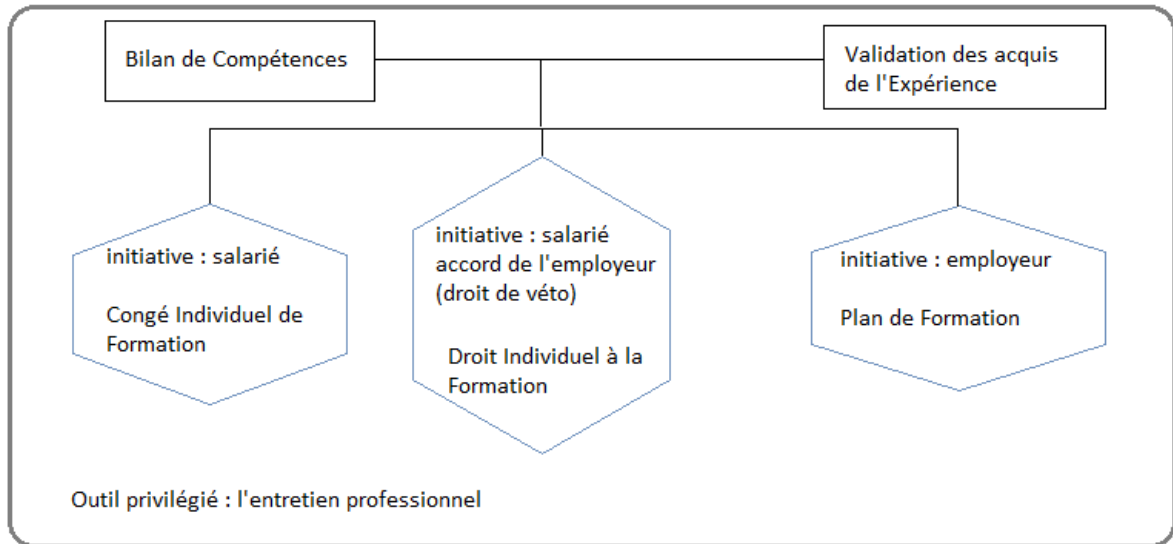


Schéma 1 : Les dispositifs de formation

A première vue, il y a donc très peu de changements, mais en regardant de plus près, des différences font surface.

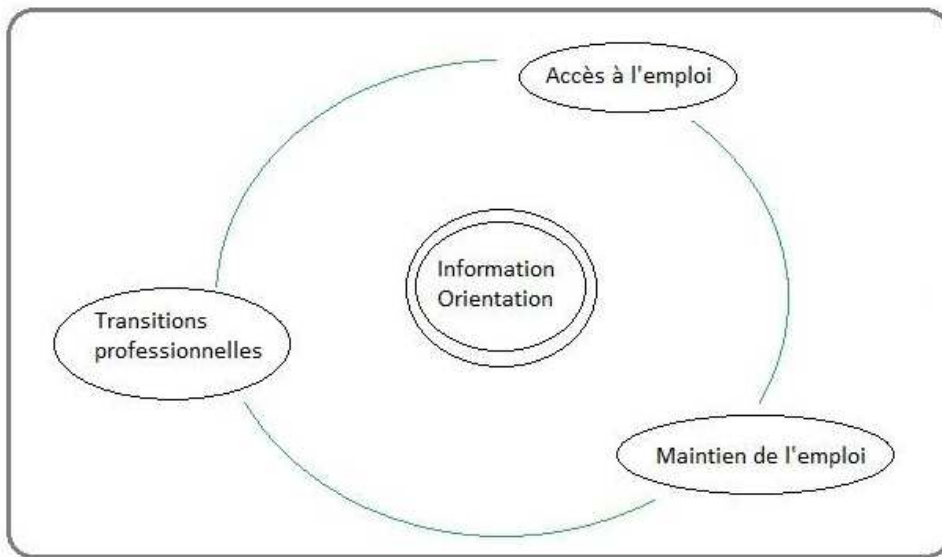


Schéma 2 : Le fonctionnement des dispositifs de formation

La loi s'est construite dans une logique de **sécurisation des parcours professionnels** :

→ Selon une double approche :

- Le salarié doit être envisagé comme un futur demandeur d'emploi.
- Le demandeur d'emploi doit être envisagé comme un futur salarié.

- On constate un impact sur chaque étape du parcours professionnel du salarié et du demandeur d'emploi. Dans cette optique, différents aménagements sont mis en place.
- Le développement de l'information et de l'orientation à travers la mise en place d'un service public (axe clé de cette réforme).

1. La loi crée des obligations pour les entreprises concernant la partie orientation – information, au cœur de la loi du 24 novembre 2009.

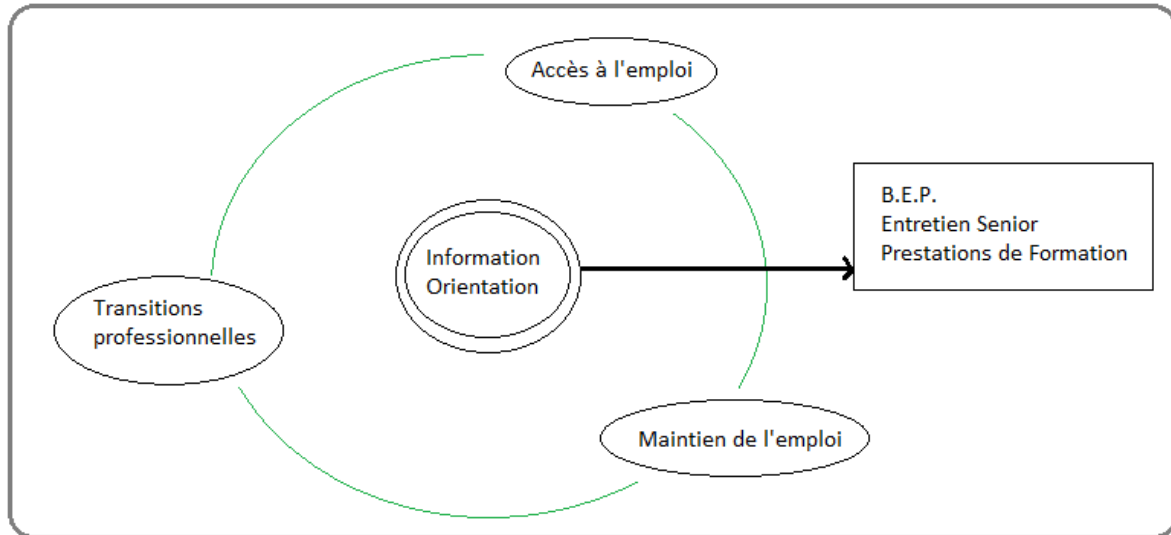


Schéma 3 : Les changements que la loi apporte sur l'axe central Information/Orientation

→ **Le Bilan d'Étape Professionnel (BEP)**

Chaque entreprise a l'obligation d'informer et de renseigner les salariés sur le BEP. Sa mise en place est facultative et dépend de deux conditions :

- L'ancienneté du salarié : au moins deux ans d'ancienneté et un délai de franchise de 5 ans
- Le BEP n'est obligatoire que si le salarié en fait la demande expresse. Le salarié devient ainsi acteur de son propre parcours.

→ **L'Entretien Senior**

Sa mise en place est obligatoire, que le salarié en fasse la demande ou non, dans toute entreprise d'au moins 50 salariés. Cette mesure concerne les salariés qui arrivent dans leur 45^{ème} année. En termes d'outillage, l'entreprise est tenue de proposer trois dispositifs :

- Le bilan de compétences,
- La période de professionnalisation,
- Le BEP.

L'entreprise ne dispose pas d'un droit d'exercice des dispositifs.

→ Les Prestataires de Formation

Une convention tripartite est nécessaire entre l'employeur, le salarié et formateur pour toute action de formation. Cette mesure vise à l'augmentation de l'implication du salarié, associée à un certain formalisme. Une attestation de formation est nécessairement délivrée aux salariés après la formation. Une liste des organismes de formation doit être publiée par région.

2. La nouvelle loi impose aussi de nouveaux dispositifs du point de vue des transitions professionnelles.

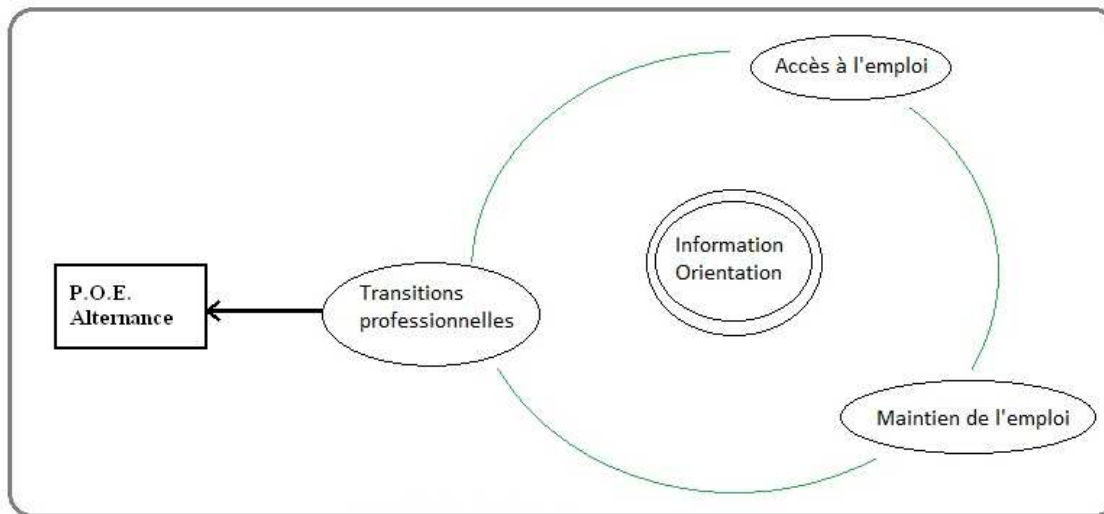


Schéma 4 : Les changements que la loi apporte quant aux transitions professionnelles

→ La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Il s'agit d'une formation préalable à l'embauche en pré-recrutement.

La loi prévoit une Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Lorsqu'une entreprise fournit une attestation de future embauche, sous couvert d'acquisition de compétences par une formation complémentaire. Les demandeurs d'emploi (ou employés futurs demandeurs d'emploi) peuvent alors accéder à une formation professionnelle avant l'embauche, en concordance avec l'entreprise.⁹

Le Pôle Emploi finance une partie de la formation du demandeur en versant le minima¹⁰ ; les fonds de la formation professionnelle (OPCA¹¹ auquel l'entreprise cotise) vont venir en complément, prenant en charge les frais de formation engagés.

⁹ L'entreprise prend en charge les modalités de la formation (choix de l'organisme, durée...) ; le salarié garde le statut de demandeur d'emploi. L'entreprise doit garantir une embauche pérenne (CDI, CDD d'au moins 1 an, contrat de professionnalisation). La durée maximale de formation est de 400h.

¹⁰ A hauteur du montant de l'allocation chômage, comme si aucune action de formation n'avait été engagée

¹¹ OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Le but est ici de sécuriser les futures embauches à long terme. Ce dispositif n'est pas nouveau, mais tend à irriguer les dispositifs déjà existants.¹²

→ **L'Alternance :**

Elle comprend les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) sont des publics prioritaires qui pourront ainsi bénéficier du contrat de professionnalisation dont ils étaient jusqu'alors exclus.

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour ces publics (contre 12 mois pour les autres publics).

Au regard de l'apprentissage, l'apprenti qui n'a pas encore trouvé d'employeur pour effectuer son contrat d'apprentissage pourra s'inscrire dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA), sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et commencer sa formation durant deux mois.

La loi implique aussi :

- Une bonification du financement de la formation pour ces publics prioritaires : le forfait règlementaire passe de 9,15€ à 15€ de l'heure.
- Une bonification du financement de l'exercice de fonction tuteurale : le forfait règlementaire passe de 230€ à 345€. Cette bonification d'applique aux publics prioritaires précités ainsi qu'aux seniors (personnes de plus de 45 ans).

Ces dispositifs sont financés par les OPCA. La loi impose la mise en place par les marchés publics de clauses : les entreprises devront justifier d'au moins 5% de leur effectif en contrat d'alternance. Il s'agit réellement d'un objectif phare.

¹² Actuellement, lorsqu'une offre d'emploi correspond au ressort géographique du PPAE (projet professionnel d'accès à l'emploi) du demandeur d'emploi, il lui était possible de suivre une AFPE (Action de Formation Préalable à l'Emploi). Ce dispositif est géré par le Pôle Emploi.

3. D'autres dispositions ont été créées par la loi, du point de vue de l'accès à l'emploi.

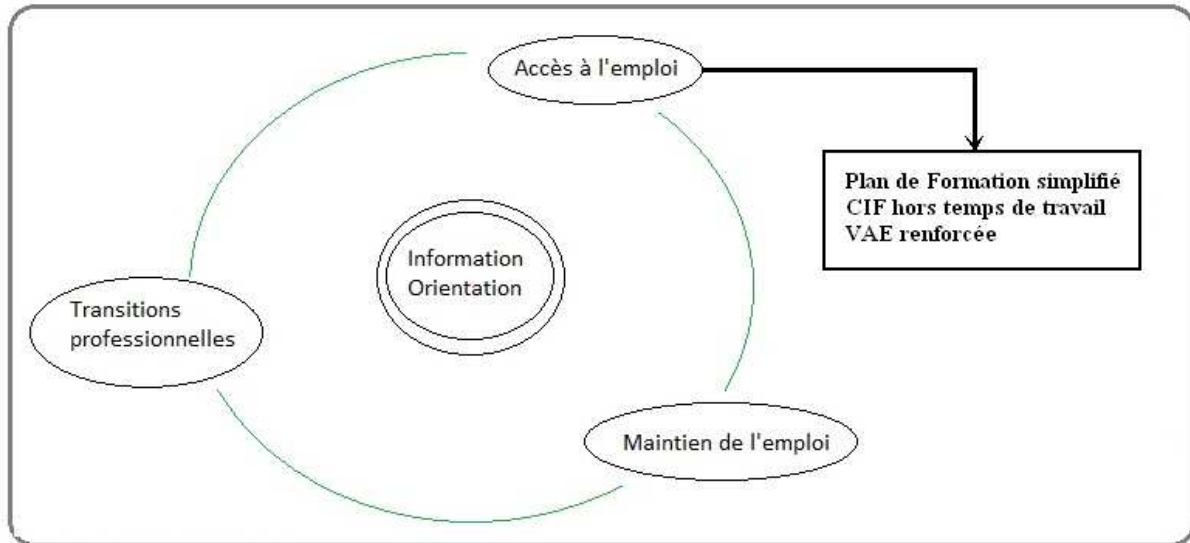


Schéma 5 : Les changements que la loi apporte quant à l'accès à l'emploi

→ **Le Plan de formation simplifié**

La catégorisation se fait désormais en deux parties au lieu de trois. La catégorie intermédiaire a été supprimée. Ces deux catégories favorisent le développement de la formation hors du temps de travail.

→ **Le CIF hors du temps de travail**

Une autre mesure importante concerne le Congé Individuel de Formation (CIF), qui se trouve désormais ouvert aux formations effectuées en dehors du temps de travail. Cette disposition est issue de la loi du 24 novembre 2009 citée en référence ; elle vise à élargir les opportunités d'accès des salariés à des formations dont ils prennent l'initiative. Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération). Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF, la loi étend désormais ce dispositif aux actions réalisées en totalité en dehors du temps de travail en prévoyant leur prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés du CIF (OPACIF) sur demande du salarié.

Ce droit est ouvert aux salariés bénéficiant d'au moins un an d'ancienneté, et pour une durée minimale de 120 heures.

Le but recherché est ici de pouvoir toucher un public élargi à budget constant.

→ **La VAE renforcée**

Des autorisations d'absence sont instaurées pour participer à un jury de VAE, le financement étant pris en charge par les OPCA.

En résumé, le financement des OPCA est élargi. Il prend maintenant en charge :

- La rémunération du salarié en formation dans les TPE (Très Petites Entreprises) ;
- La portabilité du DIF (Droit Individuel à la Formation) ;
- Les publics prioritaires de l'alternance ;
- Les périodes de professionnalisation maintenant éligibles et élargies à la prise en charge par les OPCA.

4. Enfin, des dispositions sont mises en place quant au maintien de l'emploi.

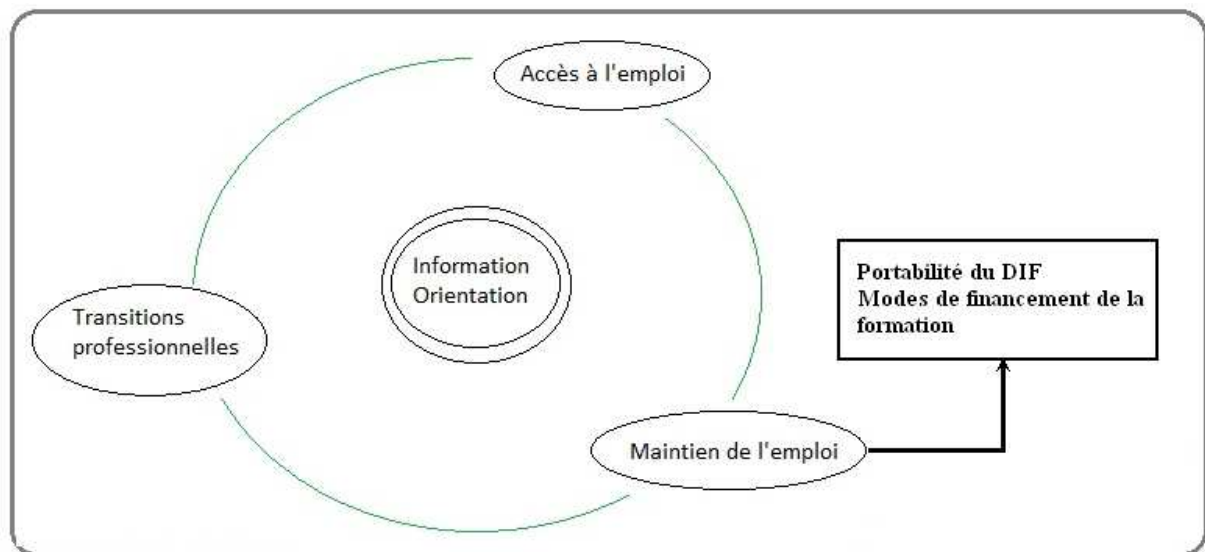


Schéma 6 : Les changements que la loi apporte quant au maintien de l'emploi

→ La Portabilité du DIF¹³

Il s'agit d'une évolution de la transférabilité du DIF. Elle se compose des différents points suivant :

- La Liquidation du droit au DIF pendant le préavis en cas de licenciement ou de démission¹⁴. L'accès est possible pour licenciement, sauf pour faute lourde¹⁵, et pour démission si la demande d'accès au DIF ou le début de l'action de DIF a été effectuée avant le préavis.
- Le financement se fait maintenant par forfait, à hauteur de 9,15€ / heure, ce qui représente 1100€ pour 120h¹⁶.
- Le salarié qui change d'entreprise pourra demander la portabilité de son DIF avec l'accord de son nouvel employeur. Si l'accord n'est pas obtenu, la portabilité sera possible mais sans le droit complet au financement, et sous réserve de critères de financement et de la capacité de financement de l'OPCA en charge.
- En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.
- Un salarié à qui il reste des heures de DIF en fin de contrat de travail pourra, sauf en cas de rupture pour faute lourde et tant que sa fin de contrat ouvre des droits au chômage, bénéficier de la portabilité de son DIF. Cela ouvre donc les droits à plus de cas : fin de CDD, fins de CDI par démission ou licenciement... Ces bénéficiaires pourront utiliser leurs heures de DIF restantes de deux manières :
 - Pendant leur période d'indemnisation chômage :
 - L'utilisation est possible en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, que ce soit pour suivre une formation, un bilan de compétences ou une VAE.
 - Auprès du nouvel employeur :
 - L'utilisation est possible avec l'accord du nouvel employeur, dans les deux ans suivant l'embauche.

→ Le financement de la formation

¹³ DIF : Droit Individuel à la Formation

¹⁴ Il s'agit de l'obligation pour l'employeur de financer une formation aux salariés ayant demandé à bénéficier d'un DIF avant leur départ de l'entreprise. Lors d'un licenciement (sauf faute grave ou lourde), la lettre de notification doit mentionner les heures de DIF acquises par le salarié et les conditions dans lesquelles il peut les utiliser.

¹⁵ Auparavant c'était le cas sauf faute grave et non lourde

¹⁶ Auparavant, le montant de financement se calculait en fonction du taux de cotisation, donc au cas par cas suivant le salarié, son statut, sa fonction...

La loi n'a pas réellement d'impact visible sur le mode de financement de la formation :

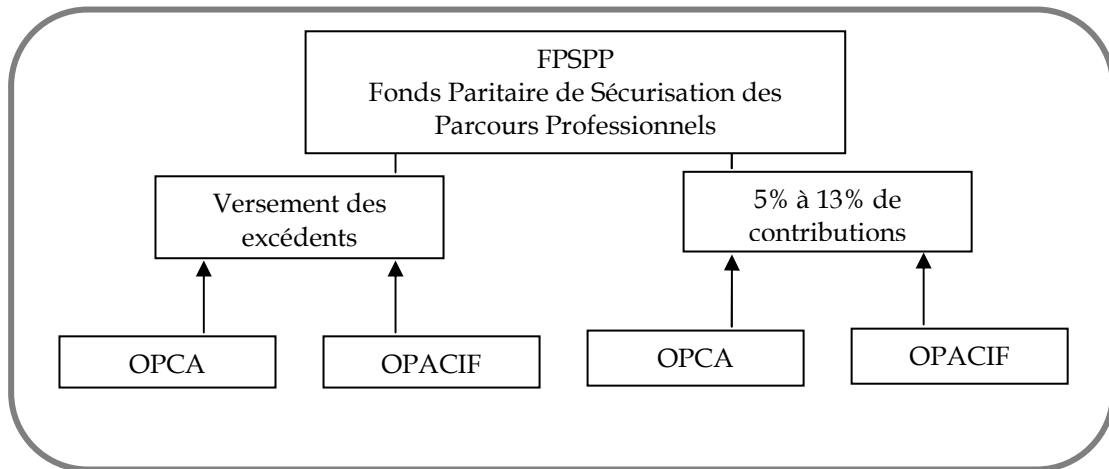


Schéma 7 : Le circuit de financement de la formation professionnelle

La loi met en place **des systèmes macro** (au dessus de l'OPCA et l'OPACIF) appelés FPSPP¹⁷. Les OPCA et les OPACIF doivent verser leurs excédents à ce FPSPP.

Parallèlement, les deux organismes sécurisent une partie des fonds à hauteur de 5 à 13%. Ces fonds sont destinés à la sécurisation des parcours professionnels. La contribution peut excéder les 13%. Les OPCA doivent présenter des dossiers de financement dont les critères sont proposés par les partenaires sociaux (leur gouvernance étant copilotée par l'État). Les fonds peuvent également servir à financer le service d'information, passant par l'outil informatique (renseignements sur Internet, etc.).

La loi met aussi en place **des systèmes micro**, notamment au niveau des acteurs de fonctionnement du terrain.

L'ensemble des OPCA perdra leur agrément au 31 décembre 2011 au plus tard. Au 1^{er} janvier 2012, certains OPCA récupéreront leur agrément s'ils accèdent à des conditions particulières : cette restructuration se fera sur des critères quantitatifs et qualitatifs. Les OPCA devront signer des conventions d'objectif et de moyens triennaux. Les frais de fonctionnement seront établis sur une base fixe à laquelle on rajoute une part variable en fonction de la réalisation d'objectifs fixés par l'État qui copilote et cofinance ce projet.

Il ne restera alors sûrement plus qu'une dizaine d'OPCA, au lieu des 100 actuelles.

¹⁷ FPSPP : Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
Il était auparavant nommé FUP (Fond Unitaire Paritaire

DEUXIEME PARTIE

Enquête CEGOS 2009, effectuée avant la mise en place de la loi du 24 novembre 2009

Intervenante : Mme Mathilde BOURDAT

L'enquête présentée, a été réalisé par la CEGOS en 2009 avant la réforme sur un échantillon de 800 salariés et 300 DRH et Responsables de Formation. L'objet de cette enquête est de montrer la façon dont les différentes parties prenantes perçoivent la formation professionnelle en France.

Les différents points qui ont été étudiés sont :

- Les attentes
- Le changement d'attitude des entreprises face aux dépenses en formation
- L'accès à la formation (DIF)
- Comment sont vécus les outils d'orientation accessibles aux salariés
- Les tendances pressenties par CEGOS

1. Les attentes

Pour les DRH et RF¹⁸, l'effort de formation vise avant tout à adapter les salariés aux exigences de leur poste¹⁹.

Ils estiment aussi que la formation professionnelle a pour but d'anticiper les évolutions et de maintenir l'employabilité des salariés²⁰.

Pour les salariés, les raisons d'entreprendre une formation professionnelle tendent plutôt vers un développement professionnel, en plus d'une augmentation de leur revenu, ainsi qu'une forte recherche de promotion sociale. On observe des attentes différentes suite à une formation professionnelle selon le niveau de formation des salariés :

- La priorité pour les salariés disposant d'un diplôme équivalent à un BEP ou supérieur est la recherche d'une variation positive de leur rémunération.
- Les salariés disposant d'une formation inférieure à un BEP ou n'ayant pas obtenu le BAC, recherchent avant tout l'obtention d'un diplôme.

¹⁸ RF : Responsables Formation

¹⁹ 63% des DRH/RF estiment que c'est un axe très prioritaire, 32% un axe plutôt prioritaire

²⁰ 51% des DRH/RF estiment que c'est un but très prioritaire, 43% un but plutôt prioritaire

2. Le changement d'attitude des entreprises face aux dépenses en formation

Les entreprises sont de plus en plus attentives à l'investissement portant sur la formation :

- La direction prête une plus grande attention au budget de formation²¹
- La direction prête une plus grande attention aux orientations de la formation²²

Ces deux premiers points s'inscrivent dans une volonté de suivre les budgets au plus près : la formation professionnelle représente un investissement, mais aussi un coût important d'où le fait que les entreprises soient plus attentives à ce qui est fait en la matière.

- Les entreprises constatent un dialogue social plus fort, meilleur, et ce d'années en années.

La crise a impacté les budgets de formation à la baisse comme à la hausse. On forme aussi autrement qu'auparavant.

Budget en augmentation	Budget stable	Budget en baisse
30% des entreprises	32%	38%

Ce qui a changé depuis la précédente enquête CEGOS :

- L'organisation de la formation :

Les formations internes sont de plus en plus développées car elles permettent la capitalisation des savoirs : l'entreprise se rend compte qu'elle est, elle aussi, créatrice de savoirs (à 41%)

- Le budget : il a évolué pour 44% des entreprises
- Les modalités de formation : elles ont évolué pour 17% des entreprises, notamment en faveur du e-Learning, en grosse progression par rapport aux années précédentes

Les DRH/RF veulent donc s'appuyer sur les managers pour augmenter l'efficacité de la formation : leur implication est en effet le levier le plus efficace de changement²³.

²¹ 31% des DRH/RF estiment que c'est une préoccupation très prioritaire, 52% une préoccupation plutôt prioritaire

²² 19% des DRH/RF estiment que c'est une préoccupation très prioritaire, 52% une préoccupation plutôt prioritaire

²³ L'implication des managers est un point très prioritaire pour 56% des DRH/RF, plutôt prioritaire pour 39% d'entre eux

Il convient donc de travailler à une meilleure formation des managers pour accomplir cette mission. La formation est, et se doit d'être au service de la stratégie de l'entreprise.

3. L'accès à la formation

Un vecteur est commun aux enquêtes menées en 2004 et en 2009 : le constat d'inégalités d'accès à la formation.

Pourtant, les taux d'accès sont en progression au niveau national. En effet, le taux d'accès à la formation était d'environ 25% dans les années 70, là où maintenant il est d'environ 50%²⁴.

Mais le constat de différences est toujours vrai : un salarié sur deux n'a bénéficié d'aucune formation au cours des trois dernières années²⁵.

De plus, le profil type des salariés bénéficiant de la formation professionnelle reste :

- Un homme
- Entre 30 ans et 39 ans (54% des utilisateurs de la formation professionnelle)
- Cadre (63% des bénéficiaires)
- Salarié d'une entreprise de plus de 2000 employés (63% des bénéficiaires).²⁶

Le même constat se vérifie concernant les bénéficiaires du DIF.

Les salariés sont généralement satisfaits de ce que leur ont apporté les formations reçues au cours de ces trois dernières années. Elles ont fortement contribué à l'adaptation des exigences du poste de travail²⁷, au développement personnel²⁸, ainsi

²⁴ Estimations CEGOS

²⁵ 52% des salariés ont bénéficié d'une formation professionnelle au cours de ces trois dernières années

²⁶ Proportion des bénéficiaires de la formation professionnelle :

- Par classe d'âge

Moins de 30 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Plus de 50 ans (séniors)
54 %	52%	40%	48%

- Par type d'entreprise

< 50 salariés (TPE)	Entre 50 et 249 salariés	Entre 250 et 2000 salariés	Plus de 2000 salariés
33 %	44%	57%	63%

- Par Catégories Socioprofessionnelles

Ouvriers	Employés	ETAM	Cadres
32 %	44%	54%	63%

²⁷ 35% des salariés ont estimé que les formations avaient tout à fait répondu à l'adaptation à ces exigences, 48% plutôt répondu à cet objectif (soit 83% de salariés satisfaits)

qu'à une évolution sur un nouvel emploi ou aux évolutions de l'emploi actuel²⁹. On observe en parallèle que la satisfaction des salariés quant à la formation professionnelle est inversement proportionnelle à son niveau d'accès à la formation (moins un salarié a accès à la formation, plus il est content de sa formation, ce qui est d'autant plus vrai dans les petites structures).

La connaissance des différents dispositifs de formation possibles est en augmentation, mais reste faible. Seuls 25% connaissent précisément les dispositifs de formation. Il y a clairement des déficits et lacunes en termes de communication.

Concernant le DIF, on constate de fortes fluctuations des demandes acceptées (44%). Ceci représente une baisse par rapport aux années précédentes, notamment dans les grosses PME³⁰. L'opinion générale semble penser que ce chiffre devrait augmenter dans les années à venir : le nombre de salariés qui perçoivent le DIF comme une formation qualifiante et certifiante est en constante augmentation. De plus, pour l'année prochaine, les projections de demande de DIF sont doublées. Cependant le DIF n'est pas toujours très bien intégré. Les entreprises ont du mal à se positionner. Près de 45% des entreprises fonctionnent au cas par cas³¹.

Il y a de nombreux malentendus sur l'utilisation du DIF. Les DRH et les salariés n'ont pas la même conception de cet outil : les salariés recherchent avant tout un outil de professionnalisation³², alors que l'équipe DRH et responsables de formation présumant que les salariés veulent des formations sur des compétences transversales telles que des langues et l'informatique³³.

Le passeport formation recense, dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation. Il n'est utilisé que par 14% des entreprises, et totalement inconnu pour 78% des salariés.

²⁸ Tout à fait pour 31%, plutôt pour 47% (soit 77% de salariés satisfaits)

²⁹ Tout à fait pour 23%, plutôt pour 39% (soit 62% de salariés satisfaits)

³⁰ PME : Petites et Moyennes Entreprises

³¹ 45% des demandes de DIF sont traitées au cas par cas, 33% selon les possibilités de financement notamment par l'OPCA, 22% selon des priorités négociées par le Groupe ou l'entreprise

³² Les salariés souhaitent se diriger en priorité vers des formations sur les compétences du métier actuel (33%) ou sur les compétences pour un nouveau métier (28%)

³³ Les DRH/RF pensent que leurs salariés souhaitent se diriger vers des formations sur des compétences transversales à 62%

Les entreprises sont engagées dans la démarche de la VAE³⁴. Les salariés ont tendance à se montrer très enthousiastes, avec une grande volonté d'obtenir une VAE, mais au final, il n'y a que très peu de réalisations³⁵.

L'entretien professionnel est perçu de façon très positive par les DRH et les salariés³⁶. Il est considéré comme un outil de développement des compétences³⁷ et de la motivation³⁸.

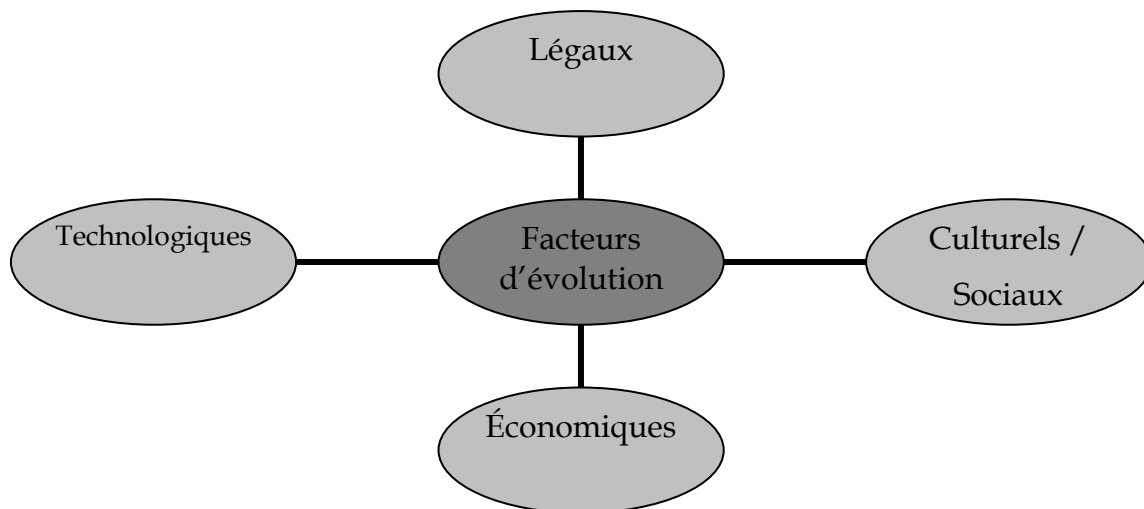
En résumé, les salariés ne se sentent pas suffisamment accompagnés :

- L'information est confuse : 79% des salariés
- Un mauvais accompagnement : 75% des salariés
- Un manque d'outils : 65% des salariés

Le système actuel de formation est apprécié par tous : les salariés sont plus enthousiastes sur la réforme de 2009 que les DRH.

4. Comment sont vécus les outils d'orientation accessibles aux salariés.

Les Facteurs d'évolution représentent une réelle inquiétude :



³⁴ VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

³⁵ 64% des salariés estiment que leur entreprise les accompagne dans leur démarche de VAE en donnant des informations, 23% en se mettant en lien avec l'organisme valideur (université, éducation nationale), 20% en accompagnant l'élaboration du dossier ; 25% des salariés estiment que leur entreprises ne les aide en aucun cas.

³⁶ Il est l'occasion pour 37% des DRH/RF de faire totalement le point avec les salariés sur leur projet de formation et leur projet professionnel, 45% estiment qu'il ne le permet que partiellement. 62% des salariés affirment bénéficier d'un tel entretien de manière formalisée, avec une différence entre cadres (84% de bénéficiaires) et les ouvriers (44% de bénéficiaires). 36% estiment pouvoir faire à cette occasion le point sur leur parcours professionnel.

³⁷ Pour 66% des salariés

³⁸ Pour 38% des salariés

La loi aura un fort impact sur les politiques RH en ce qui concerne la formation dans les entreprises.

En effet, tous les individus, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, s'intéressent de très près à leur formation et notamment de la qualité de celle-ci, aux centres de formation et aux formateurs. Il existe une demande croissante de voir des organismes reconnus et certifiés s'occuper de la formation. Ceci s'inscrit dans une volonté de valoriser le CV.

Le contrat social évolue également, cependant que les budgets dédiés à la formation dans beaucoup d'entreprises aient tendance à diminuer.

Au niveau technologique, on se pose la question s'il est plus important de former ou d'apprendre ? La question sur la façon d'appréhender la formation en entreprise doit être posée clairement.

5. Les tendances pressenties par CEGOS

- Un ressenti d'inquiétude :

Les entreprises vont provisionner 13% de plus pour se conformer à la nouvelle loi en vigueur. Mais alors, comment provisionner ces 13% si ce n'est en limitant le reste de ce que l'entreprise provisionne déjà ? On voit donc poindre ici un impact fort sur la politique d'entreprise.

- Les individus, quelle que soit la CSP³⁹, s'intéressent de beaucoup plus près aux formations qualifiantes ou diplômantes en cas de perte d'emploi : ce constat exprime bien les enjeux du changement en cours du contrat social.
- Dans tous les domaines (y compris la chimie, le domaine des assurances...), on observe une baisse notable d'octroi des formations. On voit donc poindre ici une tension entre les demandes des individus et les impératifs économiques de l'entreprise. Il s'ajoute alors la double contrainte de savoir comment faire la preuve de la contribution à la valeur ajoutée dans l'entreprise des formations engagées par rapport aux coûts mis en balance.
- L'un des challenges à suivre sera de savoir apprendre autrement, et savoir comment mettre les personnes en situation d'apprendre.

³⁹ CSP : Catégorie Socioprofessionnelle

- La forte concentration et l'industrialisation de l'offre.

La demande est de plus en plus précise, aussi bien de la part des salariés que des entreprises. La granulosité se réduit : on constate une tendance accentuée à aller vers des formations plus réduites (de 2 à 3 jours de formation en moyenne, on est passé à 1 jour de formation en moyenne, couplé à l'explosion du e-Learning). Ces modifications entraînent une rationalisation des offres internes ainsi qu'une standardisation des offres de formation en règle générale.

- La formation contribue à la Valeur Ajoutée de l'entreprise : ce constat sera de plus en plus pris en compte et considéré dans le monde de l'entreprise.
- On voit poindre la crainte d'une intégration de la formation à l'activité productrice. Va-t-on alors vers une formation minimale, se résumant au strict nécessaire, avec notamment l'arrivée du web 2.0 ?

Une réflexion sur le « *Just-in-time* » de la formation et de la prise en compte de la professionnalisation réelle est nécessaire.

TROISIEME PARTIE

Réflexions sur la formation et la place de l'État

Intervenant : M. Hubert Bouchet

M. Bouchet revient sur ce qui a été précédemment exposé, en y apportant des précisions et pistes de réflexion.

Le retour de l'État.

Actuellement, l'État se positionne dans une démarche de relecture et dans une reconsidération de l'intervention de l'État sur les questions de formation. Les années 2008 et 2009 ont été extrêmement riches en production conventionnelle et réglementaire. Deux tendances se dessinent :

- Il faut assumer le retour de l'État dans la formation, suite à une décentralisation régionale ;
- Du côté des partenaires sociaux, la loi amplifie la reconstitution d'un cadre d'orientation et de financement plus concentré. Systématisation du dialogue entre l'État et les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la coordination des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle, il ressort de la loi du 24 novembre 2009 la nécessité d'une stratégie nationale coordonnée mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Pour cela, la loi renforce les compétences du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, qui doit devenir le lieu d'un débat stratégique annuel sur la formation professionnelle et développer ses pratiques d'évaluation. La loi précise le régime de l'agrément accordé aux organismes collecteurs, en fixant les critères qui seront désormais pris en considération par l'autorité administrative pour l'attribution de cet agrément, à savoir l'importance de leur capacité financière, leur mode de gestion paritaire, leur organisation professionnelle ou interprofessionnelle et leur aptitude à remplir leur mission et à assurer des services de proximité.

De plus, cette loi modifie les conditions d'élaboration du plan régional de développement des formations professionnelles en prévoyant une signature de document par le président de la région, le représentant de l'État dans la région et, en ce qui concerne la formation initiale, l'autorité académique. Ce plan doit déterminer les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional.

L'employabilité de l'ensemble des actifs est ainsi assurée via :

- **La sécurisation des parcours.**
Il est essentiel de remettre en perspective les parcours alternés constitués de périodes d'emploi et périodes de formation.
- **La formation continue.**
Elle évolue dans le temps et prend de plus en plus souvent des formes différentes.
- La loi, qui incite à **décloisonner et impliquer** les entreprises ainsi que les gestionnaires des fonds consacrés à la formation.
- Il y a un réel besoin de **rapprocher** la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est nécessaire de prendre en charge des dispositions de formations accessibles et ouverts à tous.

QUATRIEME PARTIE

Questions

1. Question à Mme Bourdat :

Il est demandé quelques précisions sur l'interprétation de l'amélioration du dialogue social dans l'enquête CEGOS.

Les chiffres laissent supposer que le DIF dépend du dialogue social.

« On n'a pas constaté de durcissement du dialogue social en 2009, au contraire, les dialogues sont même plus intéressants, notamment dans le BTP »

2. Question à Mme Bourdat :

Qu'en est-il des évolutions de la formation dans les TPE ?

L'enquête CEGOS ne se focalise pas sur ce domaine précis, cependant selon d'autres enquêtes, dans certains domaines où il n'y avait que peu d'accès à la formation, on peut constater une évolution positive (ex. aquaculture).

3. Intervention de M. Bouchet sur la future « DIRECCTE ».

La DIRECCTE⁴⁰, dans le cadre d'une simplification du nombre de services régionaux et départementaux, sera un regroupement de plusieurs services et politiques en direction de l'entreprise. Elle regroupera les missions actuellement exercées par :

- Les DRTEFP⁴¹ et DDTEFP⁴² ;
- Pour partie, les services départementaux et régionaux d'inspection du travail, d'emploi, et de politique sociale agricole chargés des missions d'inspection du travail dans les directions régionales et départementales de l'agriculture et de la forêt ;
- Les DRTT⁴³ ;
- Les DRCCRF⁴⁴ ;

⁴⁰ DIRECCTE : DIrection REgionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

⁴¹ DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

⁴² DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

⁴³ DRTT : Direction Régionale du Travail dans les Transports

⁴⁴ DRCCRF : Direction Régionales de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes

- Les DRIRE⁴⁵ pour les missions qui relèvent du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi ;
- Les DRCE⁴⁶;
- Les DRCA⁴⁷ ;
- Les DRT⁴⁸ ;
- Les chargés de mission régionaux à l'intelligence économique

Les DIRECCTE seront mises en place au plus tard au 1^{er} juillet 2010 au niveau national. M. Hubert Bouchet est nommé à la tête de la future DIRECCTE de la région Midi-Pyrénées.

Au-delà de l'inspection du travail, le dispositif est à l'interface de différentes politiques : l'enjeu de lien, de décloisonnement et de relecture de certaines relations possibles entre différentes facettes de l'entreprise, entre l'État vers l'entreprise et l'entreprise vers l'État, sont très importantes.

L'intervention se situera à un double niveau régional et départemental, accompagné d'une réattribution des compétences juridiques à cette direction régionale dans l'entreprise, sur la dialectique des coûts et des retours sur investissements. Il y a là une volonté d'ouverture de chartes sur cette remise en perspective des RH dans les entreprises, une adaptation des mutations, vers une mutation plus générale (notamment au sujet des séniors).

En bonne place dans les problématiques de la nouvelle direction régionale sera de construire ensemble un propos digne de ce nom sur la place de l'État dans les entreprises.

Pour conclure la réunion, M. Bouchet exprime son souhait de travailler avec les DRH afin d'ouvrir des chantiers sur les enjeux d'une adaptation et de la mutation de la formation, d'un décloisonnement des entreprises et du retour sur l'Investissement.

Ces questions doivent prendre une place importante dans la politique régionale, à tous les niveaux.

**La prochaine Réunion de l'ANDRH se tiendra le 11 février 2010.
Elle aura pour thème l'« Impact de la représentativité et du dialogue social ».**

⁴⁵ DRIRE : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement

⁴⁶ DRCE : Direction Régionale du Commerce Extérieur

⁴⁷ DRCA : Délégués Régionaux au Commerce et à l'Artisanat

⁴⁸ DRT : Délégués Régionaux au Tourisme