

● S'appuyer sur les principaux acteurs de la formation professionnelle continue

Les branches professionnelles

- Négociations d'accords de branches : publics prioritaires, objectifs et priorités de formation dans le cadre du plan et du DIF, conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et adultes en contrat ou période de professionnalisation.
- Mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche.
- Articulation avec les CPNE (commissions paritaires nationale de l'emploi) sur les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois.

Les OPCA¹ de branche et interprofessionnels

- Information des entreprises et des salariés sur le dispositif de formation professionnelle et les possibilités de financement.
- Collecte des fonds de la formation professionnelle et redistribution.
- Suivi de l'application des accords Agefos-PME et Opcareg après la négociation d'accords entre les organisations employeurs et salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA à compétence interprofessionnelle;

Les organismes de formation

- Développement de nouvelles actions de formation.
- Conception de nouvelles offres de formation : contrat de professionnalisation, période de professionnalisation.

L'ACCORD d'un groupe de services à l'environnement sur la réforme de la formation professionnelle

Répond à de nouveaux défis

- Le vieillissement de la population active et la raréfaction des ressources en main-d'œuvre qualifiée
 - Une mutation rapide des organisations et des technologies
- Des exigences d'amélioration de la qualité de service dans l'environnement

En s'appuyant sur des principes généraux

- Favoriser l'engagement de chacun dans le développement de ses compétences
 - Développer des parcours professionnels

Et la mise en œuvre de nombreux moyens

- Favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs : recrutement par apprentissage pour les jeunes, fonction tutorale, contrat de professionnalisation pour les adultes.
- Faciliter les choix professionnels en cours de carrière : visibilité sur l'évolution des métiers, entretiens professionnels, passeport formation, aide à l'orientation, VAE.
 - Développer l'accès à la formation : mise en place de parcours individuels et diplômants nommés « contrats de développement des compétences », périodes de professionnalisation pour les moins qualifiés ou les reconversions, développement de l'offre formation.

Accord signé par l'ensemble des syndicats en 2004
Cadre commun à l'ensemble des entreprises du groupe

Quelles formes d'appui du Réseau ANACT seul ou en partenariat avec d'autres acteurs ?

En complémentarité d'autres partenaires, l'ANACT et son réseau proposent différents types d'accompagnement des entreprises :

- L'intervention courte d'environ 5 jours, permettant d'éclairer la situation de l'entreprise et de préconiser des actions dans la conduite des évolutions. Ce «diagnostic court» est principalement réalisé en PME ;
- L'intervention longue pour conseiller l'entreprise et ses différents acteurs sur l'ensemble de la démarche.
- Les actions collectives destinées à des entreprises, le plus souvent de petite taille, d'une même branche professionnelle ou d'un même territoire, afin de les accompagner dans le traitement d'une problématique commune (difficultés de recrutement, mise en place des NTIC...), et les actions à mettre en œuvre, dont la formation.
- Des évaluations de démarches d'entreprise pour capitaliser et organiser des retours d'expérience sur la mise en œuvre en entreprise de cette nouvelle loi sur la formation.
- L'ANACT et les ARACT organisent aussi de nombreuses manifestations locales et nationales, souvent avec d'autres partenaires.

Pour aller plus loin...

Les espaces internet des différents acteurs de la formation professionnelle et notamment des partenaires sociaux signataires de l'accord interprofessionnel et les différents OPCA.

En ce qui concerne le Réseau ANACT : le site et des ouvrages :

- «Agir sur les démarches compétence», A. Masson et M. Parlier, coll. Agir sur..., Ed. du réseau ANACT, 2004.
- «Formation-organisation : une démarche pour construire une organisation apprenante», B. Devin et P. Conjard, coll. Études et Documents, Ed. du réseau ANACT, 2004.

OPCA = organisme paritaire collecteur agréé

L'aide au conseil GPEC : un levier pour développer l'efficacité de la formation.
Le dispositif d'appui conseil GPEC est destiné à aider les entreprises à gérer au mieux l'adaptation et le développement de leurs emplois et compétences (financement DDTEFP-DRTEFP).



Agence Nationale
pour l'Amélioration des
Conditions de Travail

4, quai des Etoiles
69321 Lyon cedex 05
tél.: 04 72 56 13 13

www.anact.fr

Adresse de l'ARACT
de votre région :

Le point sur...

La formation professionnelle continue

De la formation professionnelle continue...
à la formation professionnelle tout au long de la vie



Favoriser la prise en main par les salariés de leur évolution professionnelle, développer de nouvelles approches de la formation dans les entreprises, tels sont les nouveaux enjeux pour les entreprises et les salariés de la formation professionnelle continue (FPC).

L'Accord National Interprofessionnel, repris dans ses grandes lignes par **la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social** apporte un nouveau cadre à la formation pour permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Comment les entreprises peuvent jouer un rôle pivot dans le développement des compétences ?

Comment articuler les parcours professionnels des salariés et les besoins d'évolution en compétence des entreprises ?

Comment favoriser les perspectives d'évolution et l'élaboration de projets professionnels ?



De quoi s'agit-il ?

● La réforme de la formation professionnelle, pourquoi ?

Depuis la loi de 1971 qui oblige les entreprises à financer la formation, le taux de participation financière des entreprises a pratiquement doublé (3,16 % de la masse salariale en moyenne nationale). Cependant, les chances d'accès des salariés à la formation professionnelle demeurent inégales selon leur niveau de qualification, leur genre et leur âge, mais aussi la taille et le secteur d'activité des entreprises. Par ailleurs, avec l'accélération des changements des organisations et des métiers, les évolutions plus qualitatives que connaissent les entreprises transforment profondément les objectifs et les modalités de la formation : de nouvelles formes d'organisation du travail et des compétences sont attendues qui s'acquiescent par des apprentissages dans le travail, l'organisation et la formation.

Enfin, les évolutions démographiques, le départ à la retraite des générations nombreuses d'après-guerre, l'allongement de la durée de la vie au travail nécessitent d'anticiper et de créer les conditions « d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle ».

Ces différents constats ont conduit les partenaires sociaux et l'Etat à réformer le système de formation. Plusieurs années de débat et de négociation ont débouché sur l'Accord National Interprofessionnel (ANI), signé en septembre 2003 par les 5 organisations syndicales représentatives, et repris dans ses grandes lignes par la loi du 4 mai 2004.

● Quels changements conduire ?

L'une des ambitions innovantes de l'ANI et de la loi est de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, en ayant accès tout au long de sa vie professionnelle à des actions de formation ou à d'autres actions y concourant : l'entretien professionnel, les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE[®]). Les changements à conduire vont au-delà de la seule formation professionnelle.

Cette nouvelle dimension de la formation professionnelle présente une double facette :

La dimension individuelle de la professionnalisation : l'élaboration d'un projet professionnel par le salarié, la possibilité de recourir, à son initiative, à différentes actions personnalisées. Celles-ci ouvrent des espaces de dialogue, la possibilité de formaliser des engagements dans une logique de professionnalisation mutuellement profitable à l'entreprise et au salarié.

L'élaboration de règles collectives et négociées : l'intégration de ces différentes modalités dans le cadre d'accords collectifs de branche ou d'entreprise comme le prévoient l'ANI et la loi sur chacun des dispositifs. L'enjeu est de pouvoir accompagner par des règles visibles, collectives et négociées, les changements dans l'approche de la formation, les besoins en qualification, les perspectives d'évolution professionnelle.

* Voir à ce sujet «Le Point sur... VAE et gestion des compétences», Editions du réseau ANACT, mai 2005.

Quels nouveaux dispositifs ?

Le cadre général de la loi laisse à chaque branche, à chaque entreprise, le soin de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles mesures :

● **Le droit individuel à la formation (DIF)** permet à tout salarié, à son initiative, de bénéficier de 20h de formation par an, cumulables sur 6 ans maximum, en accord avec l'employeur. Les actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail ; dans ce cas, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié. Mais un accord collectif (de branche ou d'entreprise) peut prévoir que la formation se déroule pendant le temps de travail. L'introduction du DIF ouvre un espace de dialogue entre le salarié et son employeur ; elle suppose, pour l'entreprise, une clarification de sa stratégie sur l'évolution des métiers et des parcours professionnels, et pour le salarié, une réflexion sur son projet professionnel. Le DIF ouvre aussi un espace de négociation collective dans l'entreprise ou la branche, et peut se combiner avec d'autres modalités de formation.

● **Le contrat de professionnalisation** vise, par une formation en alternance, à favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans par l'obtention d'une qualification reconnue. Les accords de branches offrent la possibilité aux entreprises de prolonger la durée de ces contrats (de 1 à 2 ans) et d'augmenter la durée des périodes en formation (au-delà de 25% de la durée totale du contrat).

● **La période de professionnalisation** est accessible aux salariés les plus fragilisés (faiblement qualifiés, plus de 45 ans, reprise d'activité, handicapés...) ; elle vise à réduire les inégalités en matière d'accès à la formation et de maintien dans l'emploi, et à obtenir une qualification reconnue. La période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail après accord du salarié. Enfin, elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de l'effort de formation du salarié, engagement qu'il convient de définir préalablement au départ en formation de ce dernier.

● **Trois catégories d'action de formation** sont à distinguer dans le plan de formation de l'entreprise, chacune d'elles renvoyant à des objectifs et des modalités de réalisation particulières. Les actions d'adaptation au poste sont une obligation pour l'employeur ; celles liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles relatives à la formation pour le développement des compétences peuvent se dérouler sur le temps de travail, mais aussi, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail. Elles donnent lieu à une reconnaissance pour les salariés. Les règles concernant ces actions peuvent aussi faire l'objet d'une négociation collective.

● **Les outils d'information et d'orientation des salariés** comme l'entretien professionnel et le passeport formation, le **renforcement de dispositifs existants** comme le **bilan de compétence** ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) figurent dans l'ANI ; ils peuvent être négociés dans le cadre des accords de branche ou d'entreprise.

● La mise en place progressive des **observatoires de branche** favorise la connaissance et l'information sur les emplois et les qualifications, afin d'anticiper les besoins et d'adapter les politiques de formation.

Comment, dans ce nouveau cadre conventionnel et législatif, renouveler les pratiques de GRH et de formation ?

● Identifier les enjeux des changements à conduire

Chaque entreprise, en fonction de son environnement économique, de son bassin d'emploi, des mutations en termes d'organisation et de 5 métiers, des évolutions démographiques (pyramides des âges...) va chercher à identifier et faire partager les principaux enjeux des changements à conduire :

- fidéliser les salariés face aux difficultés prévisibles de recrutement ;
- favoriser les mobilités professionnelles dans un contexte de mutation des organisations ;
- faciliter les « secondes carrières » en lien avec l'allongement de la durée d'activité professionnelle ;
- anticiper les mutations ayant des incidences quantitatives en termes d'emplois.

● Développer une approche qui mobilise les différents acteurs

Dans chaque entreprise, il y a des enjeux communs, mais aussi des enjeux spécifiques. Par exemple :

Direction : approche stratégique de l'emploi et des compétences, évolution des organisations et positionnement de la formation auprès des opérationnels et des RH, négociation d'accords.

Encadrement : renforcement du rôle de l'encadrement de proximité dans la gestion des compétences, développement des entretiens professionnels, élaboration de parcours professionnels.

Salariés : préparation aux entretiens professionnels, élaboration de projets professionnels, accès à la formation professionnelle.

IRP : renforcement du rôle des IRP sur l'emploi et la formation, information et formation, négociation d'accords.

● Favoriser la cohérence entre les différentes modalités d'action pour gérer la diversité et rechercher l'efficacité

Des modalités à négocier : le déroulement des actions sur ou hors temps de travail, les modalités du DIF, la présentation dans le plan des différentes catégories d'actions de formation.

Des modes d'accompagnement individuel : l'entretien professionnel, le passeport professionnel, les modalités de contractualisation (période de professionnalisation + DIF...).

Des actions appropriées à des publics prioritaires : les périodes de professionnalisation, les contrats de professionnalisation.

Des actions de formation diversifiées et adaptées : formation de courte durée, formation en alternance, formation permettant l'acquisition d'une qualification.