



La formation, vous n'y échapperez plus !

La réforme, qui entrera en vigueur début 2010, entend améliorer l'accès à la formation des salariés les plus fragiles. En renforçant notamment le droit individuel à la formation, dispositif encore trop peu appliqué.

De fortes disparités d'accès

Taux d'accès des salariés à la formation selon la taille de l'entreprise (en %)

Moyenne nationale 40,8

10 à 19 salariés 13,4

20 à 49 salariés 21

50 à 249 salariés 34,5

250 à 499 salariés 43,9

500 à 1999 salariés 50,5

Plus de 2000 salariés 58

SOURCE : CEREQ

La nouvelle loi sur la formation professionnelle, votée le 14 octobre, va-t-elle relancer le « système à bout de souffle », dénoncé par Nicolas Sarkozy, dès les premiers jours de son mandat ? La réforme doit entrer en vigueur début 2010, après parution des décrets d'application. Ce texte, dont tous les partenaires sociaux attendent beaucoup, est supposé réajuster un système jugé par ses détracteurs trop complexe, souvent opaque et surtout injuste.

Le constat est en effet alarmant. Les salariés français ne sont pas assez formés et, pire, ne sont pas égaux devant la formation continue. Selon le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), le taux d'accès aux stages atteint 57 % pour les cadres, mais seulement 37 % pour

les ouvriers. Inégalité encore plus criante, le taux d'accès dans les TPE de 10 à 19 personnes plafonne à 13,4 %, quand il atteint 58 % dans les entreprises de plus de 2 000 personnes. Même la création du droit individuel à la formation (DIF) en 2004, en permettant aux salariés d'être à l'initiative de leur formation, n'aura pas suffi à renverser la tendance. Et la crise économique n'a fait qu'accroître le problème, notamment en fragilisant l'emploi des personnes les moins qualifiées.

Après un an de négociations, les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, à partir duquel le gouvernement a élaboré son projet de loi. Prévus pour être votés avant l'été, ce n'est que mi-octobre que le Parlement a apporté la touche finale au texte.

Au menu, un tournant radical opéré en faveur des publics les plus fragiles, notamment les demandeurs d'emploi. Un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a été instauré pour développer la formation des chômeurs, des salariés les moins qualifiés et de ceux occupant un emploi en voie de disparition. Ce fonds sera abondé par une ponction de 5 à 13 % du budget des organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas). En parallèle, la loi a mis l'accent sur les PME, pour orienter plus facilement vers elles les fonds mutualisés. Elle élargit la mission des Opcas à un rôle de conseil sur la gestion des compétences, notamment pour les petites entreprises. Elle instaure également une nouvelle section budgétaire au sein de ces organismes en faveur des sociétés de moins de 50 salariés. Ce qui évitera que les cotisations de celles-ci ne soient mutualisées avec celles des grands groupes.

Une alternative au chômage partiel

Certaines entreprises parmi les plus touchées par la crise ont décidé de former leurs employés. Moyennant quelques incitations du gouvernement, qui a autorisé la formation pendant le chômage partiel. Cooper Standard, un fabricant de joints de portes pour l'automobile avec deux usines en Bretagne et en Normandie, a gelé le plan social lancé en décembre 2008 pour recourir au chômage partiel. Et former ses salariés, en utilisant notamment le DIF. En tout, 1 100 personnes sur 1 250 bénéficient depuis le mois d'avril de 70 heures de formation. Elles perçoivent 100 % de leur rémunération, l'indemnité perçue pour le DIF hors temps de travail compensant le chômage technique. Cependant, si à la fin de l'année le plan social est relancé, ils ne pourront plus bénéficier de leur DIF pour se reconverter...

SEULS 4,7 % DES SALARIÉS ONT UTILISÉ LE DIF EN 2007

Mais l'une des mesures phares de la réforme concerne le DIF. Ce dispositif, instauré par la loi sur la formation professionnelle de 2004, visait à placer le salarié au cœur de son parcours professionnel, en lui donnant l'initiative de la demande de formation et en lui assurant une meilleure employa-



"Notre budget formation est supérieur au minimum légal: il dépasse 3% de la masse salariale"

Emmanuelle Capiez
DRH de la société d'ingénierie Assystem

bilité. Il bénéficie ainsi d'un droit à vingt heures de formation par an, cumulable pendant six ans, à concurrence de 120 heures. Un dispositif que les entreprises ont eu bien du mal à s'approprier... En 2007, selon le Céreq, seuls 4,7% des salariés ont pu l'utiliser. Le dispositif a, depuis, amorcé une montée en puissance, mais les chiffres restent faibles, aux alentours de 10%. En cause, un certain manque d'information, entretenu souvent par des entreprises récalcitrantes. La raison? Elle est principalement économique. Le DIF, qui vient s'ajouter au plan de formation traditionnel piloté par l'entreprise, réclame des financements supplémentaires. Beaucoup de DRH ont donc préféré enterrer le sujet, en espérant secrètement qu'il finirait par être abandonné. «Aujourd'hui, 90% des salariés n'ont pas utilisé leur droit à la formation, s'alarme Didier Cozin, le fondateur de l'Agence pour la formation tout au long de la vie (AFTLV), un organisme

de conseil aux entreprises pour déployer ce dispositif. Mais la loi remet en avant le DIF.»

Avec le texte voté le 14 octobre dernier, faire l'autruche deviendra contre-productif. Il instaure en effet la portabilité du dispositif (lire page 74). Cette mesure permet aux salariés licenciés de conserver leurs droits acquis à la formation, une fois au chômage, et même après avoir retrouvé un emploi. Les DRH n'ont donc plus le choix, ils devront aborder le dossier de la formation sous un autre angle.

TRÈS COÛTEUX SI TOUT LE MONDE LE DEMANDAIT

D'autant que la réforme arrive juste au moment où les compteurs de DIF atteignent leur maximum. En 2010, six ans après la création du dispositif, les salariés n'ayant pas encore fait jouer leur droit pourront prétendre à 120 heures de formation. Le risque que, dès l'année prochaine, les sala-

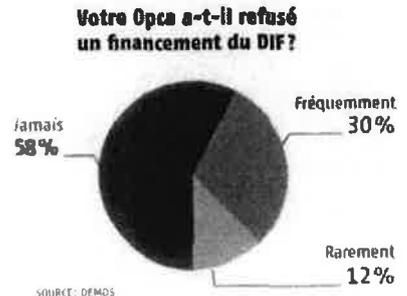
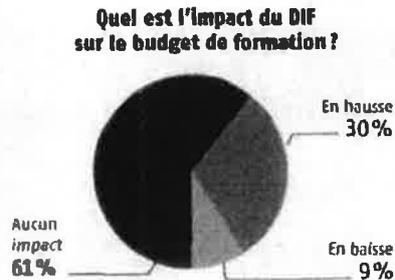
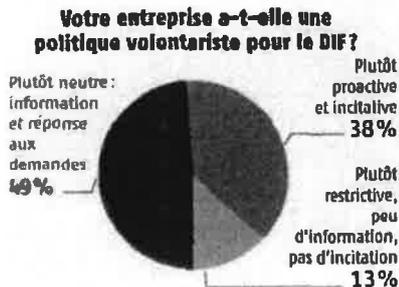
riés demandent en masse à utiliser toutes leurs heures commence à donner des sueurs froides aux responsables formation. Y compris chez les bons élèves, comme Assystem qui a mis en place des mesures pour inciter les salariés à partir en stage. «Nous avons encore des compteurs élevés, s'inquiète Emmanuelle Capiez, la DRH de la société d'ingénierie, dont le budget formation dépasse pourtant 3% de la masse salariale, au lieu du minimum légal de 0,9%. Certaines personnes se satisfont des formations proposées par l'entreprise et d'autres préfèrent cumuler suffisamment d'heures», explique-t-elle.

Selon la Cour des comptes, le DIF coûterait 12,95 milliards d'euros aux entreprises sur une année pleine si tous les salariés exerçaient leurs droits. Cependant, le risque pour l'employeur est moins financier que social, le DIF pouvant générer des rancœurs s'il est mal géré. Un employeur peut en effet:

Les entreprises encore en retrait sur le DIF

La plupart des entreprises restent attentistes, préférant éviter d'informer leurs employés sur leur DIF. Pire, selon Demos, la part d'entreprises proactives diminue fortement : 38 % en 2009, contre

55 % en 2008. Malgré tout, si le cofinancement de stages par les Opcas demeure généralement possible, le nombre de refus a tendance à légèrement augmenter : 58 % en 2009, contre 57 % en 2008.



refuser une formation de l'un de ses salariés si celle-ci ne correspond pas aux besoins de l'activité. « Le problème, c'est que si une société refuse systématiquement le DIF, cela risque de peser lourdement sur le climat social », prévient Carole Attal, la présidente et fondatrice d'AD Consultem, un cabinet de conseil en ingénierie financière de la formation. D'autant que si les salariés n'utilisent pas leur DIF, les compteurs seront bloqués à 120 heures. Du coup, à partir de 2011, ils perdront tous les ans leurs 20 heures. « Le risque est grand notamment si toute une profession ou bien toute une catégorie professionnelle n'a pas pu utiliser ses heures, confirme Francis Bergeron, le DRH de SGS, un spécialiste de la certification et du contrôle. C'est pour cela que je vérifie constamment qu'il n'y a pas d'aberrations entre les trois catégories socioprofessionnelles de notre entreprise : les employés, les techniciens et les cadres. »

Les entreprises qui ont pris le DIF à bras le corps s'en sortent donc mieux l'année prochaine, avec des compteurs à un niveau raisonnable et, surtout, des collaborateurs aux compétences plus affûtées. Quant aux salariés, ils auront amélioré leur employabilité en cas de coup dur. Les formations demandées au titre du DIF sont d'ailleurs le plus souvent orientées vers le développement personnel plutôt que les métiers techniques. « Nos formations à la gestion du stress ou au management en ont bénéficié », remarque Michel Belli, le directeur d'Orsys, un organisme de formation pourtant spécialisé dans l'informatique.

UN SYSTÈME COMPLEXE

Reste que la mise en place du DIF demande un effort financier. Les entreprises ont dû ponctionner une partie de leur budget formation. Une situation qui a eu pour effet de bous-

culer les habitudes des DRH. « Cela nous pousse à être plus vigilant auprès de notre Opcas lorsque nous demandons des financements », indique Emmanuelle Capiez, d'Assystem. Une tendance de fond qui a démarré il y a trois ou quatre ans, boostée par l'apparition du DIF. « Les entreprises qui nous consultent veulent optimiser leur budget en formant plus de monde mais sans dépenser plus », résume Carole Attal. Un réflexe qui deviendra de plus en plus utile quand les salariés commenceront à utiliser leur droit à la formation. L'équation est simple : les fonds n'étant pas extensibles, plus il y aura de demandes, moins les cofinancements auprès des organismes de collecte seront élevés. « Nous conseillons déjà aux entreprises de compter sur leurs propres forces pour financer le DIF », explique Didier Cozin, de l'AFTLV. Jusqu'alors, il n'y avait qu'une dizaine de demandes par an auprès des Opcas, mais cela va changer. »

La complexité du système en rebute également plus d'un. « Certaines entreprises n'utilisent pas le DIF en raison de la lourdeur administrative », remarque Carole Attal. Le DRH de SGS a, quant à lui, décidé de centraliser la gestion de la formation au siège, alors qu'elle était répartie dans ses dix-huit filiales, et d'embaucher deux experts de la formation. La mise en place du DIF et son articulation avec le plan de formation relève du véritable casse-tête. Mais les solutions existent (lire page 72). ▀

ARNAUD DUMAS

Opcas : les riches et les moins riches

Toutes les entreprises ne sont pas égales face aux cofinancements de la formation. Parmi la centaine d'organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas), certains concentrent un véritable trésor de guerre, quand d'autres peinent à collecter suffisamment d'argent pour soutenir leurs adhérents. L'Agefos-PME (CGPME) a rassemblé 791 millions d'euros en 2008, l'Opcaim (UIMM), près de 500 millions d'euros. A l'autre bout de l'échelle, Auvicom,

l'Opcas des télécommunications, n'a récolté que 21,8 millions d'euros. Résultat : certains cofinancent jusqu'à 30 euros de l'heure pour un DIF, quand d'autres ne financent rien. Pour tenter de mettre les branches à égalité, la nouvelle loi prévoit de ramener leur nombre à une quinzaine. Elle va imposer un seuil minimum de collecte, fixé par décret, et donner deux ans aux organismes pour former des alliances. ▀