



## Pratiques de formation continue dans les entreprises du secteur privé de la région Centre

Rapport  
22 janvier 2010

# **PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE DE LA REGION CENTRE**

## **AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social de la région Centre  
au cours de la séance du 22 janvier 2010**

## **ANNEXE A L'AVIS (SCRUTIN)**

## **RAPPORT**

**Présenté par Daniel FERLIN**

## **ANNEXES AU RAPPORT**

**CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL  
DE LA REGION CENTRE**

**PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE  
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE  
DE LA REGION CENTRE**

**AVIS**

adopté par le Conseil économique et social régional  
au cours de la séance du 22 janvier 2010  
sur le rapport du groupe de travail « pratiques de formation dans les entreprises »  
animé par Daniel FERLIN  
Rapporteur Monsieur Gil AVEROUS

**AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social régional  
au cours de la séance du 22 janvier 2010**

**SUR**

**PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE  
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE  
DE LA REGION CENTRE**

-----  
  
(Question dont le Conseil économique et social s'est saisi  
en application de l'article 63 de la loi n°82-213  
du 2 mars 1982 modifiée relative à la composition et au fonctionnement  
des conseils économiques et sociaux régionaux)



Séance plénière du 22 janvier 2010

**« PRATIQUES DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES PRIVEES DE LA REGION CENTRE »**

Le Conseil économique et social régional,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4134-1 et suivants ;

Vu le décret n° 2001-731 du 31 juillet 2001, modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques et sociaux régionaux ;

Vu l'avis des 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> commissions ;

Vu l'avis du bureau,

Monsieur Gil AVEROUS, rapporteur entendu ;

DELIBERE

Depuis trente ans, la formation professionnelle continue n'a cessé d'être modifiée par de nouvelles lois et réformes devant s'adapter à la réalité sociale et économique du pays. La loi de mai 2004 relative à la formation professionnelle a mis en place de nouveaux dispositifs et principes de gestion pour le développement des compétences que doivent prendre en compte les entreprises.

Par ailleurs, la Région Centre, dans le cadre du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF), a décidé, en janvier 2008, de faire de la formation des salariés un de ses chantiers prioritaires.

Au moment où se discutait un nouveau cadre de référence pour la formation continue au niveau national et au moment où la Région Centre signait un accord-cadre sur la formation professionnelle tout au long de la vie avec les partenaires sociaux, le CESR a souhaité porter un regard sur les pratiques de formation continue dans les entreprises privées (hors associations) :

- d'une part, en examinant l'intervention des financeurs (entreprises, OPCA, Etat, Région) et l'intervention des organismes de formation ;
- d'autre part en observant l'utilisation des dispositifs mis en place par la loi de 2004.

## **I – CONCERNANT LE DIAGNOSTIC**

### **o Une méconnaissance des dispositifs de formation et des pratiques des entreprises**

Le système français de formation continue se caractérise par deux éléments qui nuisent à sa transparence et à sa bonne compréhension :

- un financement complexe
- une multiplicité des acteurs tant dans le domaine de la collecte des fonds que dans celui des dispensateurs de formation.

Cette opacité se conjugue avec une méconnaissance des dispositifs, tant par les salariés que par les employeurs, en particulier dans les TPE, malgré les actions d'information mises en place.

Par ailleurs, la difficulté d'appréhender les pratiques de formation dans les entreprises par le groupe de travail s'explique par la difficulté à rencontrer les personnes concernées par le sujet dans les entreprises et par le manque de statistiques ou d'études régionales qui sont pourtant nécessaires pour mieux comprendre les freins, les analyser et proposer des améliorations.

### **o Des inégalités d'accès qui perdurent**

Malgré quelques évolutions, le CESR constate la persistance des inégalités d'accès à la formation. L'effort de formation reste dépendant de la taille des entreprises, de leur secteur d'activités et de certaines démarches (qualité, certifications...). En outre, à l'intérieur de chaque entreprise, l'accès à la formation des salariés dépend toujours fortement du niveau de formation initiale de ceux-ci, de la catégorie socio-professionnelle, de l'âge et du sexe.

Les chiffres mentionnés dans le rapport, sur l'accès des femmes à la formation, peuvent donner l'impression qu'il y a peu d'inégalités flagrantes hommes/femmes en matière de formation continue. Les études menées par les deux Organismes paritaires collecteurs agréés interprofessionnels ne concernent que leurs entreprises adhérentes. En outre, à un niveau plus fin de qualification, le constat ne se vérifie plus. Par exemple, les ouvrières, les ingénieurs et cadres femmes accèderaient moins à la formation que leurs homologues masculins. Enfin, les écarts s'accroissent lorsque les salariées ont une charge de famille. Cela s'explique par le poids des contraintes familiales qui pèsent davantage sur les femmes. La disponibilité de statistiques et d'études sexuées par secteurs est nécessaire à l'appréhension de certains phénomènes que cachent les moyennes.

Le rapport met en exergue plusieurs freins, en particulier les modalités propres aux TPE, dont la taille réduite constitue un obstacle, mais aussi le manque d'appétence des salariés pour la formation. Il aurait été intéressant d'interroger les salariés pour connaître leur sentiment ou les raisons de leur manque d'intérêt – si désintéressé il y a – à se former.

### **o Des entreprises qui adaptent les compétences mais qui anticipent peu**

Le rapport met en avant quelques « bonnes pratiques » de certaines entreprises qui considèrent le développement des compétences comme un véritable investissement et qui proposent des programmes de formation qualifiante à leurs salariés les moins formés dans le cadre d'une stratégie. Mais, il s'agit en général de grosses PME.

Il apparaît au final que peu d'entreprises intègrent les compétences et la formation dans une stratégie globale. La plupart de celles qui forment leurs salariés privilégient les besoins immédiats et mettent essentiellement l'accent sur l'adaptation au poste de travail en fonction des changements qui sont rarement anticipés. Celles qui cherchent à élever le niveau de compétences de leur personnel et qui mettent en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), c'est-à-dire qui évaluent leurs besoins futurs en main d'œuvre ou en

compétences et les besoins en qualification de l'ensemble de leur personnel, sont moins nombreuses.

Le caractère « réactif » de la formation est insuffisant face aux mutations économiques et aux besoins nouveaux notamment dans le domaine du développement durable.

Cela amène donc à s'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour inciter les chefs d'entreprise à la mise en place d'une stratégie visant à assurer la pérennité de leur entreprise en s'appuyant sur un plan de formation.

## **II – CONCERNANT LES PRECONISATIONS**

Le rapport propose quelques préconisations. Certaines s'adressent à l'Etat ou au Conseil régional, d'autres aux OPCA, aux branches ou aux entreprises. L'avis sur le rapport entend souligner certaines d'entre elles et apporter quelques compléments.

Le déficit de formation initiale et de formation continue dont souffre la région Centre appelle une promotion des parcours qualifiants pour les actifs les moins qualifiés.

L'extension du Congé Individuel de Formation (CIF), largement utilisé en région Centre, mériterait d'être encouragée par un abondement des fonds qui sont aujourd'hui insuffisants pour répondre à la demande.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un des moyens qui concourent à la construction des parcours professionnels des salariés. Mais le nombre de dossiers de VAE (individuelle ou collective) reste modeste malgré l'action des Points Relais Conseil et les réunions de sensibilisation organisées par la Région et les DDTEFP dans les bassins d'emploi. Les démarches de VAE collectives facilitent l'engagement des salariés et leur réussite grâce au soutien organisationnel proposé par les entreprises et à une meilleure prise en charge financière même si cela implique nécessairement une forte implication de la part du salarié.

Il paraît nécessaire de continuer à sensibiliser les chefs d'entreprises et les DRH afin qu'ils intègrent la VAE dans la gestion de leurs ressources humaines.

En outre, au sein de l'entreprise, les organisations syndicales ont un rôle à jouer pour aider les salariés qui le souhaitent à inscrire la VAE dans leur trajectoire personnelle et pour négocier avec l'employeur l'accompagnement et le suivi des salariés qui n'obtiennent qu'une validation partielle.

Par ailleurs, plusieurs préconisations soulignent la nécessité de mieux informer non seulement les chefs d'entreprises et les salariés mais aussi les représentants du personnel sur les dispositifs de formation.

Le CESR insiste sur la nécessité de développer un outil de proximité –Point Relais ou Plateforme territoriale- pour informer et accompagner les salariés dans les bassins d'emploi en complément du site Etoile et du numéro vert afin de rendre le salarié acteur de la formation. Cette « plateforme » regrouperait plusieurs acteurs (Région, Pôle Emploi, les OPCA, l'AFPA).

Une action à destination des organisations syndicales est à imaginer également compte tenu de leur rôle au sein des entreprises. Il faudrait les sensibiliser pour qu'elles s'intéressent davantage à la formation et qu'elles soulignent la nécessité, dans les plans de formation sur lesquels elles sont amenées à donner un avis, de former prioritairement les personnes les moins qualifiées et les seniors qui risquent d'être exposés au chômage faute de compétences mises à jour.

Si la prévention des difficultés des entreprises et de leurs salariés constitue une piste intéressante, la mise en œuvre de la préconisation : « élaborer un outil en relation avec les experts comptables au service des petites entreprises pour intervenir en amont des défaillances prévisibles d'entreprises » n'est pas évidente. Quelle compétence a la Région ou l'Etat pour intervenir auprès des experts comptables ? En revanche, les Chambres consulaires ont un rôle à

jouer dans ce domaine. Elles disposent d'outils adaptés dont il pourrait être utile de vulgariser l'utilisation.

Il serait plus pertinent, comme le propose le rapport « Population active et pauvreté en région Centre », qui sera présenté à cette même séance plénière, de réfléchir à la possibilité de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisée. Il s'agirait d'identifier sur les bassins d'emplois les compétences existantes, les risques et les besoins en main d'œuvre afin de mettre en place des formations adaptées.

L'utilisation de périodes de non emploi (notamment le chômage partiel) pour se former devrait être systématiquement favorisée.

Les autres préconisations n'appellent pas de remarques particulières. En revanche, beaucoup de questions restent en suspens : le remplacement des salariés en formation dans les TPE, la formation des salariés à temps partiel, la formation des tuteurs qui est indispensable pour la transmission des savoirs dans l'entreprise mais qui reste limitée et l'adaptation des formateurs aux techniques de demain.

---

La nouvelle loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, qui intègre un certain nombre des nouveautés de l'accord national interprofessionnel de janvier 2009, prévoit des mesures visant à mieux orienter les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, à développer la formation dans les petites et moyennes entreprises et à mieux informer, orienter et accompagner les salariés. L'Etat semble vouloir reprendre la main sur la question de la formation.

Le développement de la formation professionnelle continue suppose une mobilisation de tous les acteurs. La Région doit affirmer sa place au sein du CCREFP, en particulier pour l'élaboration du futur Contrat de Plan Régional de Développement des Formations qui doit favoriser la formation initiale des jeunes et l'actualisation des connaissances et des compétences des salariés, en particulier des moins qualifiés.

Avis adopté à l'unanimité



Xavier BEULIN



**ANNEXE A L'AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social régional  
au cours de la séance du 22 janvier 2010**

**SUR**

**PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE  
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE  
DE LA REGION CENTRE**

-----

**SCRUTIN**

-----

## **SCRUTIN**

sur l'ensemble du projet d'avis

-----

Nombre de votants.....	78
Ont voté pour.....	78
Ont voté contre.....	0
Se sont abstenus.....	0

-----

**Le Conseil économique et social régional a adopté**

REGION CENTRE

-----

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL

-----

**PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE  
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE  
DE LA REGION CENTRE**

-----

**RAPPORT**  
**présenté au nom**  
**DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL**  
**par**  
**Monsieur Daniel FERLIN**

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>14</b>
<b>AVANT PROPOS :</b>	<b>15</b>
<b>CHAPITRE I – LES FINANCEMENTS RELATIFS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES DES ENTREPRISES DE LA REGION CENTRE</b>	<b>19</b>
<b>A/ Les dépenses de formation consenties par les entreprises</b>	<b>20</b>
1 - Rappel des obligations des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle	20
2 - Une stabilisation des taux de participation financière des entreprises de plus de 10 en région Centre	21
<b>B/ Les financements mutualisés des fonds de formation</b>	<b>22</b>
<b>C/ Le soutien des pouvoirs publics en région Centre</b>	<b>23</b>
1 - Les actions de la Région	23
a) Création d'un Fonds régional pour l'emploi et la formation	23
b) Les Visas Libres savoirs (formations aux savoirs de base)	24
c) La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en région Centre	24
d) Accord régional sur la formation tout au long de la vie	24
2 - L'intervention de l'Etat	25
3 - Le soutien du Fonds Social Européen (FSE)	26
<b>D/ Le financement des organismes de formation</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE II – LES OBJECTIFS FIXES PAR LES BRANCHES ET LES PRATIQUES DES ENTREPRISES EN REGION CENTRE</b>	<b>29</b>
<b>A/ Des pratiques qui varient selon les branches et les secteurs d'activités</b>	<b>29</b>
1 - Principales données par secteurs d'activités	29
2 - Le rôle des branches	31
3 - Les services apportés par les OPCA	33
a) Qu'en est-il de la représentation des OPCA en région Centre ?	33
b) Qu'en est-il des services apportés aux entreprises adhérentes ?	34
<b>B/ Des comportements hétérogènes des entreprises selon la taille</b>	<b>36</b>
1 - Le taux de participation des entreprises et le taux d'accès des salariés à la formation varient selon la taille	37
a) Le taux de participation financière des entreprises	37
b) Le taux d'accès des salariés à la formation	38
2 - La construction du plan de formation, le suivi et la mise en œuvre de la formation	39
a) Le plan de formation	39
b) La mise en œuvre et le suivi de la formation	40
3 - Le poids et le rôle des acteurs dans le conseil aux entreprises	41
4 - Les difficultés récurrentes dans les TPE	41
<b>C/ Des différences d'accès à la formation selon les publics ?</b>	<b>45</b>
1 - Selon la catégorie socio-professionnelle	45
2 - Selon le sexe	47
3 - Selon l'âge	49
4 - Que sait-on de la formation des chefs d'entreprise ?	49
<b>D/ Des organismes de formation qui s'adaptent aux besoins des entreprises</b>	<b>50</b>
1 - Des organismes de formation spécifiquement créés par les branches	50
2 - Comment les organismes de formation s'adaptent-ils ?	51
3 - Des actions de formation plus courtes mais qui restent classiques	53
4 - Les spécialités de formation les plus suivies par les stagiaires	54
<b>E/ Des exemples de démarches de qualification réussies (ou qui se développent)</b>	<b>55</b>
<b>F/ Des dispositifs encore peu développés</b>	<b>56</b>
1 - Le DIF	56

2 - LE CIF-CDD et le CIF intérimaire	59
3 - La période de professionnalisation	60
4 - LA VAE	61
<b>G/ Le rôle des représentants du personnel et leur avis</b>	<b>63</b>
<b>SYNTHESE</b>	<b>66</b>
<b>CHAPITRE III – LES PRECONISATIONS</b>	<b>68</b>
<b>A/ Préconisations en direction de l’Etat et du Conseil régional</b>	<b>68</b>
<b>B/ Préconisations en direction du Conseil régional et/ou des OPCA</b>	<b>70</b>
<b>C/ Préconisations en direction des branches, des OPCA et/ou des entreprises</b>	<b>72</b>
<b>D/ Préconisations en direction de l’Etat</b>	<b>74</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>75</b>
Annexe 1 : composition du groupe de travail	76
Annexe 2 : liste des personnes auditionnées	77
Annexe 3 : lexique	79
Annexe 4 : les grandes lignes de la loi sur l’orientation et la formation professionnelle	83
Annexe 5 : quelques références	86

## INTRODUCTION

Plusieurs éléments ont incité le CESR à s'engager dans cette étude sur la formation professionnelle continue dans les entreprises :

- le constat d'un déficit de formation (initiale et continue) en région Centre par rapport à la moyenne nationale et par rapport aux mutations ; les besoins en formation continue sont d'autant plus importants que la formation initiale est historiquement moins poussée que dans le reste du pays,
- la volonté affirmée de la Région de faire de la formation des salariés un des chantiers prioritaires du PRDF (en région Centre),
- la nécessité d'analyser les pratiques de formation dans les entreprises et de voir si des changements s'opèrent ou si des tendances perdurent (inégalités d'accès selon la taille de l'entreprise, l'âge, le genre et la formation initiale des salariés) quatre ans après l'adoption de la loi du 5 mai 2004<sup>1</sup>,
- les évolutions juridiques et les réformes en cours,

Face à la complexité du système de la formation professionnelle continue et à la multitude de ses acteurs –dont il n'est pas question ici d'entreprendre l'analyse, le champ de l'étude comporte deux limites :

- l'étude ne porte que sur les salariés des entreprises du secteur privé, c'est-à-dire celles qui sont soumises à une obligation de financement de la formation professionnelle continue (hormis le monde associatif),
- le champ exclut la formation en alternance et les mesures de la politique en faveur des demandeurs d'emploi.

Pour mener cette étude, le CESR a souhaité mettre en exergue quelques indicateurs dont l'évolution est observée au niveau national et au niveau régional par les DRTEFP depuis de nombreuses années.

- Le taux de participation financière (TPF) des employeurs de plus de 10 salariés qui correspond au pourcentage des dépenses effectivement consenties au regard de la masse brute des rémunérations versées durant l'année. Les taux minimum légaux de participation financière sont de 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et de 1,6 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.
- Le taux d'accès à la formation qui correspond au pourcentage de salariés qui suit une formation (nombre de stagiaires/nombre de salariés).
- La durée moyenne des actions de formation : nombre d'heures de stage/nombre de stagiaires.

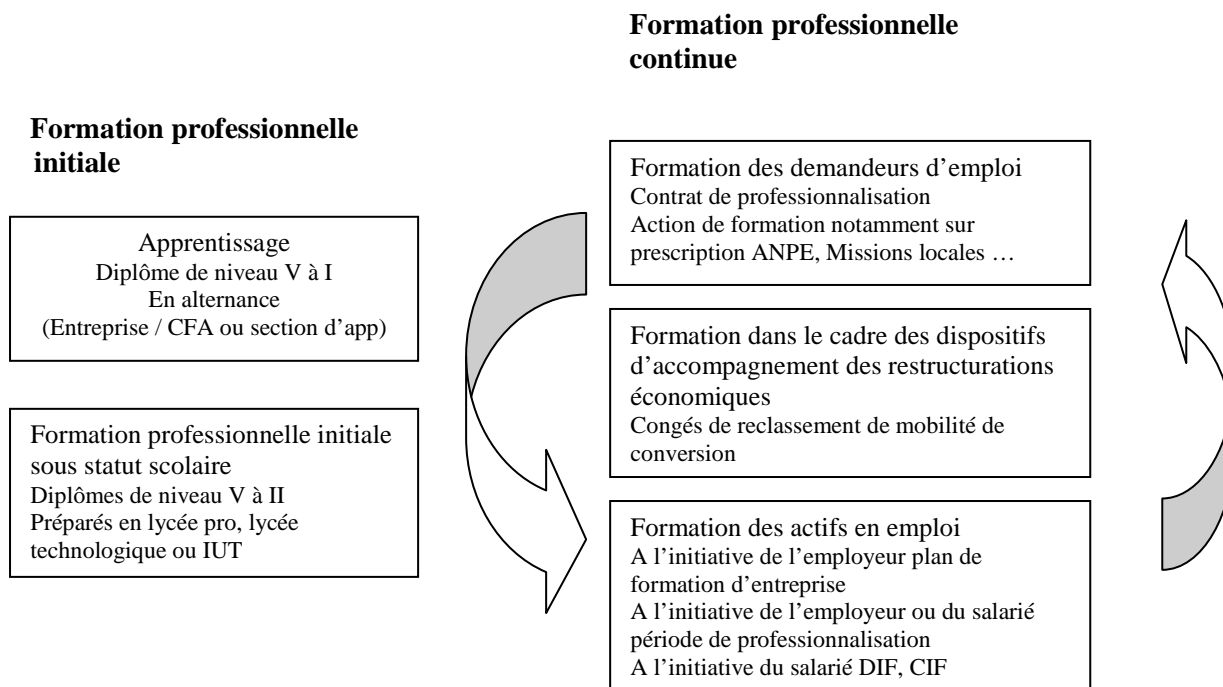
Par ailleurs, ce panorama statistique est complété par des témoignages d'entreprises et d'organismes de formation ainsi que par des auditions de branches et d'OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) qui jouent un rôle central dans le système français de formation professionnelle continue.

---

<sup>1</sup> Loi du 5 mai 2004 relative à la Formation Professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

## AVANT PROPOS :

### Quelques rappels sur les définitions et les dispositifs actuels



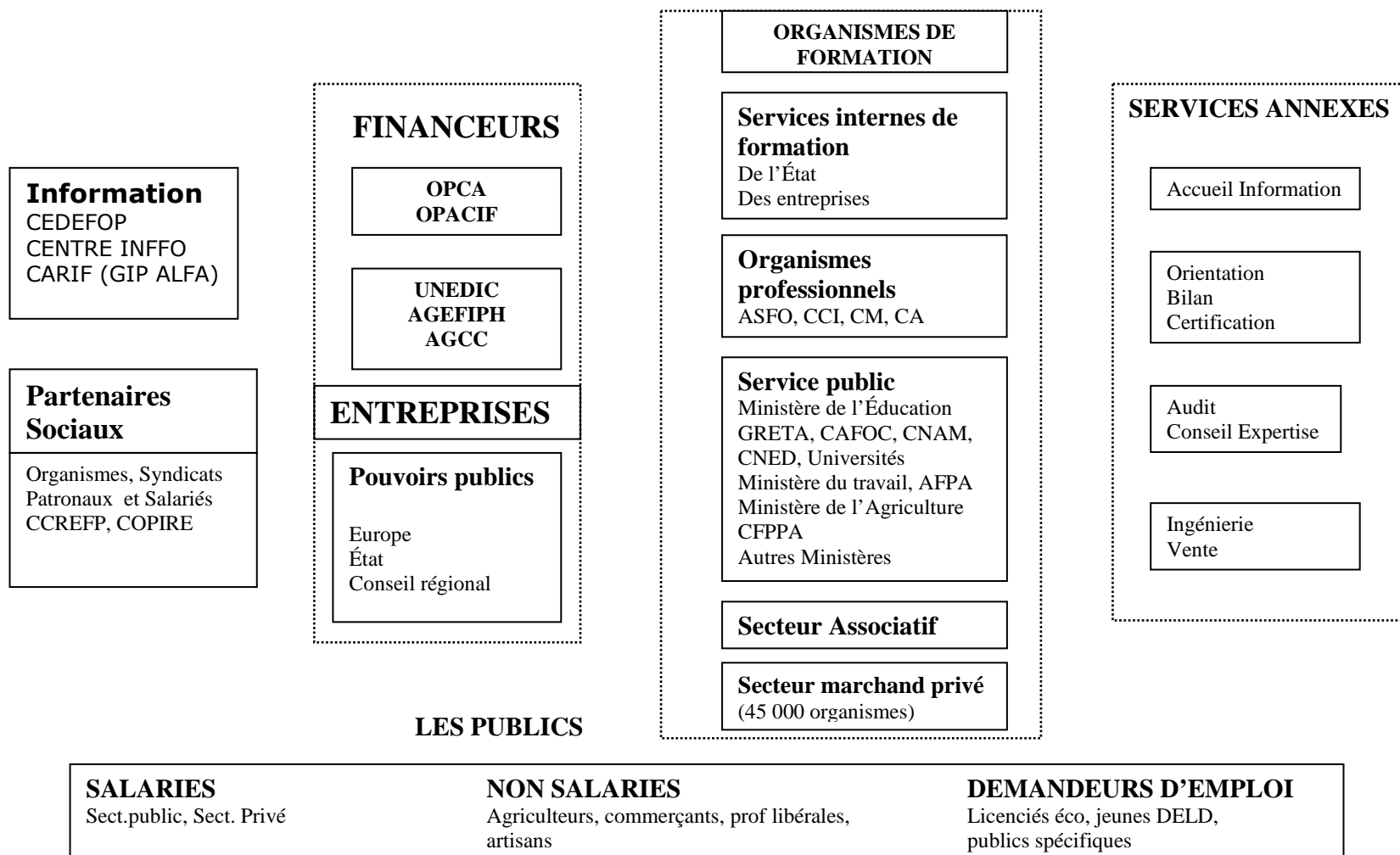
**Le terme « formation professionnelle »** désigne l'ensemble des dispositifs de formation destinés aux jeunes en formation initiale (sous statut scolaire et sous contrat d'apprentissage) et aux personnes engagées dans la vie active qui visent l'acquisition ou le développement des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

**La formation professionnelle continue** vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, à permettre le maintien dans l'emploi, à favoriser le maintien des compétences, à contribuer au développement économique et à la promotion sociale. Elle concerne :

- les demandeurs d'emploi (dont les jeunes entrant dans la vie active)
- **les actifs occupés qui font l'objet de cette étude.**

A ce stade, il nous a aussi semblé nécessaire de brosser un récapitulatif des différents acteurs qui interviennent dans le système (complexe) de la Formation Professionnelle Continue :

# LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE





- L'Europe définit des objectifs que les Etats sont chargés de réaliser pour faciliter l'accès à l'emploi (PNAE). Elle délègue aux Régions et aux Etats des financements du FSE.

- Au niveau national, les organisations professionnelles et syndicales participent à l'élaboration des dispositions relatives à la FPC (Accord National Interprofessionnel, par exemple) et à sa mise en œuvre (Accords collectifs de Branche...).

L'Etat rédige les lois (Code du Travail) issues de la négociation entre les partenaires sociaux, ou après leur consultation.

- Au niveau régional, les partenaires sociaux contribuent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la FPC par leur présence au sein d'organismes paritaires comme la COPIRE (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (où se retrouvent les représentants des employeurs et des salariés) et participent avec l'Etat (DRTEFP, Education Nationale) et la Région aux travaux du CCREFP (Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

Les réunions plénières du CCREFP de la région Centre se limitent à la présentation formelle de différents sujets en deux heures. Son fonctionnement ressemble à celui de l'ancien COREF qui n'était qu'un comité consultatif. Même si des commissions spécialisées et des groupes de travail ont été définis, ce comité ne semble pas répondre à sa vocation d'organe coordinateur, pourtant prévu par la loi.

- Les entreprises (publiques et privées) sont le lieu privilégié de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue et constituent, avec l'Etat et les Régions (et maintenant les ASSEDIC dans Pôle Emploi), les principaux financeurs de la formation professionnelle continue.

Les entreprises doivent consacrer un pourcentage de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle. Elle versent les **fonds de la collecte obligatoire** au titre de la Formation Professionnelle à des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ou Fonds d'Assurance Formation (FAF), FONGECIF (FONds de GEstion du Congé Individuel de Formation)... et leurs cotisations aux organismes spécialisés : ASSEDIC (ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce), AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés), AGCC (Association de Gestion des Conventions de Conversion).

Un Fonds Unique de Péréquation (FUP) a été instauré par la loi du 4 mai 2004. Son rôle est de gérer les excédents financiers des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), au titre du congé individuel de formation (CIF) et des contributions finançant les contrats de professionnalisation et de droit individuel à la formation (DIF). Tous les OPCA ont de plus l'obligation d'affecter au FUP un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions qu'ils ont reçu des entreprises.

## Quelques rappels sur les lois et le contexte actuel

Les fondements du système français de formation professionnelle ont été posés par la loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », dite « loi Delors », faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Au cours des trente dernières années, plusieurs textes sont venus compléter la loi fondatrice de 1971. L'ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier 2003 – qui a été repris dans la loi de 2004 – rappelait que :

- « Chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle » avec comme objectif « de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle »,

- « Chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique ».

Cette loi visait notamment à favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie et à développer l'accès des salariés à la formation professionnelle grâce à de nouveaux dispositifs.

L'évaluation nationale du 2 mai 2008, réalisée par quatre cabinets de consultants, montre une évolution des pratiques conforme aux objectifs visés par l'ANI du 5/12/2003 : une légère augmentation du taux d'accès des salariés à la formation, une amélioration de l'égalité d'accès à la formation, un développement de l'initiative des salariés.

Néanmoins, l'actuel dispositif de formation professionnelle est remis en cause par de nombreux travaux qui ont permis d'identifier les insuffisances (cf. bibliographie en annexe). Complexe, inefficace, opaque, injuste... ces avis se retrouvent notamment dans plusieurs audits ou rapports tel que celui de l'Inspection générale des Affaires Sociales<sup>2</sup> qui constate que l'accès à la formation professionnelle reste très inégalitaire en fonction de divers facteurs dont la taille de l'entreprise. Un accord national a été signé entre les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.

L'ANI de 2009 rappelle que « la formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

La loi n° 2009-1437 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a été promulguée le 24 novembre 2009. Elle reprend en grande partie les grands axes de l'ANI de 2009 s'agissant de la formation continue. Elle précise que la « formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale ». Elle fixe un objectif nouveau : « Permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir, d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

Les principales dispositions de la loi sont rappelées en annexe.

---

<sup>2</sup> Rapport intitulé « Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF) de Pierre de SAINTIGNON, Danielle VILCHIEN, Philippe DOLE, Jérôme GUEDJ – Inspection générale des affaires sociales – mars 2008

## CHAPITRE I – LES FINANCEMENTS RELATIFS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES DES ENTREPRISES DE LA REGION CENTRE

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Article L. 930-1 du code du travail issu de la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO du 5 mai 2004

Tout employeur est donc tenu de consacrer un pourcentage minimal des rémunérations qu'il a versées à ses salariés pour le développement de la formation professionnelle continue.

Mais d'autres acteurs interviennent dans le financement des actions de formation continue tels que les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les pouvoirs publics. Les financements et les financeurs varient selon les dispositifs. Par ailleurs, des actifs salariés financent parfois eux-mêmes leur formation.

Pour les actifs, la participation à une action de formation peut se faire par le biais de plusieurs dispositifs :

- **A l'initiative de l'employeur**, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise<sup>3</sup>, qui peut prévoir, en principe sur le temps de travail : des actions d'adaptation au poste de travail, des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ainsi que des actions de développement des compétences. Le plan de formation est un document établi par l'employeur et doit être soumis à l'avis des représentants du personnel.

- **A l'initiative du salarié (avec l'accord de l'employeur) :**

- Dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) qui permet à chaque salarié en CDI avec au moins un an d'ancienneté (et, dans des conditions particulières, à ceux en CDD) de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.
- Dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) qui permet à tous les salariés ayant au moins 24 mois d'activité dont 12 dans l'entreprise de demander à leur employeur l'autorisation de s'absenter de leur poste de travail pour suivre une formation de leur choix.

Par ailleurs, les salariés peuvent demander à leur employeur un congé « bilan de compétences » (24 heures) et un « congé de VAE » (autorisation d'absence de 24 heures).

- **A l'initiative de l'employeur ou du salarié**, dans le cadre d'une période de professionnalisation, dispositif de formation en alternance en principe sur le temps de travail, et visant au maintien de l'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

---

<sup>3</sup> La loi du 24/11/2009 a regroupé les trois catégories d'actions en deux : les actions d'adaptation du salarié au poste de travail et les actions de développement des compétences.

## **A/ Les dépenses de formation consenties par les entreprises**

La participation obligatoire des entreprises à l'effort de formation et les modalités selon lesquelles elles peuvent s'en acquitter varient sensiblement en fonction de leur taille.

### **1 - Rappel des obligations des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle**

<b>Obligations des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle des salariés (en % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés)</b>			
	< 10 salariés	10 à 19 salariés	> = 20 salariés
Au titre du plan de formation	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Au titre du congé de formation (dont CIF)			0,20 %
Au titre de la professionnalisation et du DIF	0,15 %	0,15 %	0,50 %
<i>Total pour les salariés en CDI</i>	<i>0,55 %</i>	<i>1,05 %</i>	<i>1,60 %</i>
Au titre du CIF des salariés en CDD	1% (MS brute salariés en CDD)		

Les obligations des entreprises à l'égard des organismes collecteurs agréés sont très différentes selon le nombre de salariés et la nature des départs en formation.

Les entreprises de moins de 10 salariés ont l'obligation de verser leur contribution à un OPCA et un seul.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la mutualisation via un OPCA est facultative ou obligatoire en application d'une convention collective de branche. Pour le plan de formation, les entreprises de plus de 10 salariés sont libres d'adhérer à un OPCA ou de financer elles-mêmes en interne les actions de formation qu'elle souhaite proposer à ses salariés. Elles peuvent aussi combiner les deux modes de gestion (gérer directement des dépenses de formation et verser une contribution à un OPCA).

Mais cette liberté n'est permise pour aucune entreprise dans le cadre du Congé individuel de formation (pour lequel le versement à un organisme de collecte est obligatoire).

Tous les salariés ont le droit de suivre des actions de formation au cours de leur vie professionnelle dans le cadre du **Plan de Formation de l'entreprise**, ou des **Droits individuels** (CIF, DIF). La VAE et le Bilan de Compétences peuvent être à l'origine de formations qui s'inscriront dans les dispositifs de FPC.

*Cependant, si l'entreprise doit obligatoirement consacrer un pourcentage de sa masse salariale au titre de la formation professionnelle, rien ne l'oblige à mettre en place un plan de formation continue pour ses salariés.*

Les données présentées ci-dessous retracent l'effort de formation des entreprises de plus de 10 salariés en 2006. Elles proviennent de la DRTEFP Centre pour les chiffres régionaux.

Les données sont issues du traitement des déclarations 24-83 qui sont saisies dans la base de données PACTOLE. Elles ne sont pas exhaustives.

Malgré le caractère obligatoire de la déclaration fiscale (pour les entreprises de plus de 10 salariés), les fluctuations du champ observé imposent une certaine prudence dans l'exploitation des données.

Par ailleurs, depuis l'externalisation de l'exploitation des déclarations fiscales, la DRTEFP ne dispose pas de données financières de l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés, ce qui ne lui permet pas d'avoir une vision exhaustive, en particulier en 2007.

Les dépenses de formation sont comptabilisées au siège de l'entreprise. Ainsi, les dépenses d'un établissement régional dépendant d'une entreprise siège ne sont pas comptabilisées localement.

C'est pourquoi le CESR a préféré utiliser des indicateurs sous forme de taux.

## **2 - Une stabilisation des taux de participation financière des entreprises de plus de 10 en région Centre**

Les données présentées ci-dessous retracent l'effort de formation des entreprises de plus de 10 salariés<sup>4</sup>.

En 2006, les dépenses de formation des entreprises sont estimées à près de 152 millions d'euros qui se répartissent comme suit :

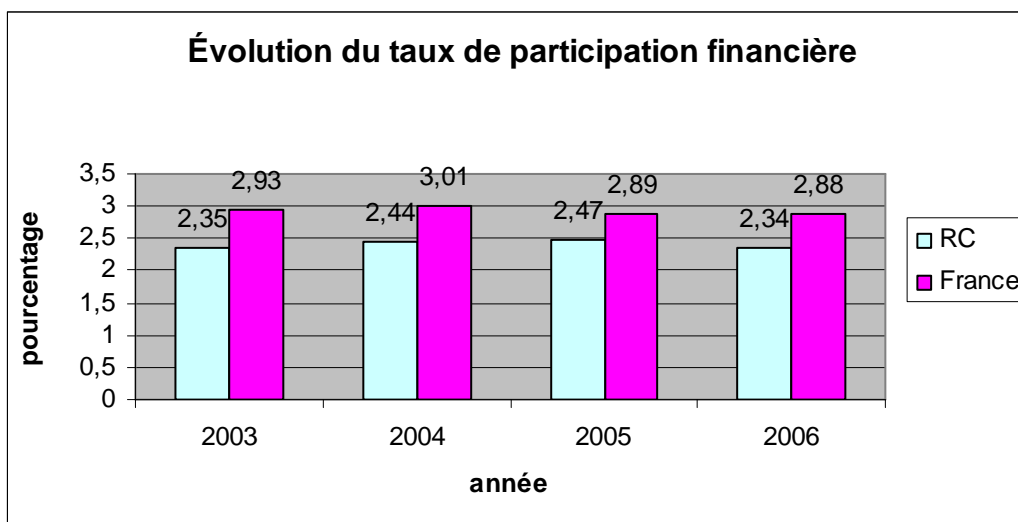
- les versements à des organismes paritaires agréés représentent près de 58 % du total des dépenses,
- la rémunération des stagiaires et les allocations de formation versées représentent environ 18 %.
- Les dépenses externes de formation représentent près de 15 % et les dépenses internes seulement 5,5 %.

On constate que le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et plus, rapport entre le montant des dépenses de formation et la masse salariale, est plus faible dans la région Centre qu'en France. Il s'établit dans la région en 2006 à 2,34 %, soit 0,54 point de moins qu'en France. Cet écart s'observe depuis plusieurs années. En 2007, la tendance est à peu près la même.

En outre, ce taux est en baisse depuis plusieurs années (2,52 % en 1996 contre 2,34 % en 2006) malgré une hausse entre 2003 et 2005. Selon le Céreq, qui exploite au niveau national les déclarations fiscales n° 24-83, « cette baisse serait la conséquence de l'évolution observée dans les très grandes entreprises où ce taux baisse depuis 1992 ».

---

<sup>4</sup> Les dépenses de formation consenties par les entreprises de moins de 10 salariées ne sont pas connues.



Source : DRTEFP – Bref Centre – les chiffres clés - Édition 2008

CEREQ : enquête sur le financement de la FPC par les entreprises en France (année 2006).

## **B/ Les financements mutualisés des fonds de formation**

Pour mettre en place leur politique de formation, les entreprises peuvent mobiliser les fonds financiers mutualisés des OPCA.

Les cotisations obligatoires des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle sont perçues par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), institutions paritaires agréées par l'État pour collecter les fonds des entreprises et les mutualiser<sup>5</sup>.

En contrepartie, les OPCA développent des services de proximité au bénéfice des entreprises adhérentes ou des salariés : conseil, information, aide au montage et à l'élaboration des projets de formation. Elles prennent en charge le financement des actions de formation relevant du plan de formation, du CIF ou de la professionnalisation.<sup>6</sup>

Suite à la réforme de 1993 qui a simplifié le système de la collecte et qui a apporté des clarifications quant aux règles de fonctionnement des OPCA et à leur nombre, la situation en région Centre a évolué comme dans d'autres régions. A côté des OPCA de branches, il existe deux OPCA interprofessionnels : l'AGEFOS-PME (Association pour la Gestion du Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises géré par la CGPME) et OPCALIA (ex OPCAREG géré par le MEDEF).

Pour le congé individuel de formation, le FONGECIF Centre dispose d'un agrément régional interprofessionnel.

Dans ce processus de mutualisation, il y a une dissociation entre le versement de chaque entreprise et les prestations proposées par l'OPCA. Les sommes que les OPCA perçoivent des entreprises sont employées selon une politique de formation définie par leurs instances paritaires et en fonction de l'opportunité de la demande des employeurs. Les prestations servies sont largement indépendantes des versements effectués par les entreprises.

<sup>5</sup> Outre les cotisations des entreprises, les OPCA peuvent recevoir des subventions publiques (Etat, Région).

<sup>6</sup> On distingue : les OPCA agréés au titre du plan de formation, les OPCA agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF, les OPACIF qui sont agréés au titre du CIF et qui collectent également la contribution due par les entreprises pour les salariés en CDD, et dont les FONGÉCIF (un par région) sont le réseau principal. Ces fonds financent les congés de CIF, de bilan de compétence ou de VAE et des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les salariés en CDD.

## **C/ Le soutien des pouvoirs publics en région Centre**

Outre les entreprises, divers acteurs (Région, Etat, Europe...) peuvent intervenir dans le financement de la formation des salariés, chacun selon ses critères et priorités.

### **1 - Les actions de la Région**<sup>7</sup>

La formation continue des actifs occupés est une compétence limitée des Régions. Mais, compte tenu du retard de la région en matière de formation, la région Centre a voulu contribuer à la construction de parcours professionnels qualifiants destinés à élever le niveau de qualification des personnes en emploi et à faciliter les mobilités en cas de rupture d'emploi.

Dans cet objectif, le Groupement d'Intérêt Public (GIP) ALFA CENTRE est né en juillet 2002 de la volonté de l'Etat, du Conseil régional et des partenaires sociaux de créer un lieu unique d'information, d'appui et d'expertise afin de mettre en œuvre les politiques régionales communes en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

Son site internet offre l'accès à l'ensemble des organismes régionaux de formation et aux actions qu'ils proposent.

Un numéro « vert » a pour objet de fournir nombre de renseignements relatifs aux dispositifs et financements de la FPC en région.

Pour autant, hormis les institutionnels, les salariés, les employeurs ont-ils « naturellement » recours aux services individualisés qu'il propose ?

L'intervention de la Région s'effectue encore de plusieurs manières :

#### **a) Création d'un Fonds régional pour l'emploi et la formation**

La Région a mis en œuvre plusieurs dispositifs dans le cadre des mutations économiques afin d'accompagner les projets d'adaptation des entreprises.

- L'intervention régionale s'effectue par l'attribution de subventions pour la mise en œuvre d'actions de formation auprès d'organismes paritaires collecteurs agréés interprofessionnels, de branches professionnelles, de chambres consulaires ou d'autres secteurs d'activités et pour renforcer leurs actions. Ces subventions sont accordées dans le cadre de contrats d'objectifs territoriaux (COT)<sup>8</sup> signés avec l'Etat et 4 branches.

D'autres types de contractualisation existent desquelles le Conseil régional est partie :

- EDEC (DRTEFP, Conseil régional, branche) automobile avec UIMM et Plastifaf,
- Conventions Conseil régional – branches dans les secteurs suivants : transport logistique ; imprimerie ; hôtellerie-restauration ; professions libérales.

La Région accorde également une subvention au FONGECIF pour permettre aux publics les moins qualifiés de bénéficier d'un congé individuel de formation.<sup>9</sup>

En plus de ces conventions, la Région a souhaité encourager le développement de la FPC par des accords en faveur des salariés des TPE et PME < 50 salariés sur la période 2005-2007.

- Par ailleurs, CAP' FORMATION CENTRE, dispositif mis en place et financé par la Région, est destiné à améliorer la compétitivité des entreprises dans le cadre de l'anticipation des mutations économiques en développant les compétences des salariés.

<sup>7</sup> La Région a compétence pleine et entière sur le financement de la formation des demandeurs d'emploi.

<sup>8</sup> Cf p.21 précisions sur les C.O.T.

<sup>9</sup> Ceci ne concerne que la prise en charge des coûts pédagogiques des formations sanitaires

## **b) Les Visas Libres savoirs (formations aux savoirs de base)**

En 2004, la Région a mis en place à destination de tout public des actions de formation aux savoirs de base qui se présentent sous la forme de modules de formation de courte durée appelés « Visas ». Les Visas sont proposés sur plus de 300 sites sur l'ensemble du territoire. Il existe une gamme de sept Visas qui relèvent du socle des savoirs fondamentaux (Visa Internet Centre, Visa Bureautic Centre, Visa langues vivantes, Visa trois en un (communication écrite et orale, mathématiques, raisonnement logique), Visa Eco citoyen), Visa tourisme et le dernier -Visa compétences jeunes- qui a fait son entrée dans le dispositif à la rentrée 2009. Les Visas ont pour finalité une remise à niveau et visent à redonner le goût d'apprendre. Au terme de ces formations savoirs de base qui sont dispensées gratuitement à tout public de plus de 16 ans, une attestation (Visa) est délivrée. La Région a labellisé depuis 2004 un réseau de 26 Espaces Libres savoirs (ELS) sur tous les départements de la région Centre.

## **c) La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en région Centre**

Le dispositif d'information-conseil en VAE en région Centre est organisé autour d'un réseau de 25 points-relais conseil en VAE (PRC), financé par la Région et le FSE depuis le 01/01/2006. La Région participe également au financement de la VAE (accompagnements VAE, compléments de formations suite à une VAE partielle). Les publics ciblés sont les demandeurs d'emploi et les salariés non pris en charge par ailleurs.

### Quelques données sur les publics ayant déposé un dossier de VAE en 2008 :

2 656 dossiers déposés. 70 % de femmes et 30 % d'hommes.

74,2 % des candidats sont en activité, salariée ou non (contre 40 % en 2007) ; 24,5 % sont des demandeurs d'emploi (contre 59 % en 2007).

49 % ont entre 35 et 45 ans, 27 % ont plus de 45 ans et 22 % ont entre 25 et 34 ans.

En 2008, 43 % des bénéficiaires des Points Relais Conseils ont poursuivi leur démarche VAE quelques mois après la rencontre d'un conseiller du PRC (contre 55 % en 2006).

Il y a eu 56 % de certifications complètes et 35 % de certifications partielles. 61 % des certifications complètes concernent le niveau V, 16 %, le niveau IV.

Les certifications les plus demandées en région sont

- pour le niveau V : le DE aide soignant, le DEAVS et le TP assistant de vie aux familles ;
- pour le niveau IV, le bac pro secrétariat, le DE Educateur spécialisé ...

NB : On constate une augmentation de l'activité du dispositif d'information conseil en VAE depuis 2005 pour l'accueil du grand public. Mais, le nombre de personnes qui déposent un dossier de VAE n'augmente pas malgré les nombreuses actions de sensibilisation menées. Les organismes de formation observent que les salariés qui n'obtiennent qu'une validation partielle ne poursuivent pas, dans les cinq années qui suivent leur première évaluation, un parcours qui pourrait les conduire au titre ou diplôme visé par des actions de formation complémentaire.

## **d) Accord régional sur la formation tout au long de la vie**

Le 8 décembre 2008, la région Centre a signé un accord cadre avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Cet accord cadre vise à « lever les freins à l'accès à la formation professionnelle et à mieux anticiper les mutations sur le territoire notamment auprès des PME les plus fragilisés ».

La Région et les partenaires sociaux s'allient pour faire évoluer l'offre de formation de manière plus cohérente pour développer, dans la concertation, les compétences et la qualification de l'ensemble des actifs, pour faciliter l'accès aux services d'information et à la formation. Les petites entreprises seront l'une des cibles privilégiées.



Dans le respect des compétences des différents acteurs, cet accord doit permettre d'engager, dès 2009, des actions communes telles que le développement de l'accompagnement pour aider les actifs engagés seuls dans une Validation des Acquis de l'Expérience, l'information des actifs, avec la mise en place d'un numéro unique, la mobilisation des acteurs et des moyens au niveau local sur les filières prioritaires.

Il nous revient aussi de rappeler, dans le contexte d'évolution du paysage de la Formation Professionnelle Continue, l'autorisation accordée à l'exécutif régional en juin 2009 de constituer un « Service public régional de la formation professionnelle ». A ce jour, nous ne connaissons ni le statut, ni le périmètre, ni les organismes qui relèveront de cette structure.

## **2 - L'intervention de l'Etat**

L'Etat intervient également en faveur de la formation professionnelle continue, principalement au titre de sa politique contractuelle. Il dispose de plusieurs outils :

- Les Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) qui remplacent les EDDF. Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'Etat, dans un cadre contractuel, ce dispositif pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises. Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche EDEC repose sur deux dimensions complémentaires : le déploiement de l'action (Actions de développement de l'emploi et des compétences) et le volet prospectif (Contrat d'Etudes Prospectives).

Des Collectivités territoriales sont parfois signataires du contrat.

Des EDEC ont été signés dans différentes branches : agriculture, artisanat, automobile, bâtiment, propreté, services à la personne, tourisme.

- Les contrats d'études prospectives (CEP) servent d'appui aux branches professionnelles dans l'anticipation des évolutions des métiers et des emplois. Ils représentent le volet prospectif de l'EDEC. Ils dressent un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire et contiennent des éléments d'analyse permettant aux entreprises engagées dans un EDEC de mieux définir leurs besoins de formation qui doivent être prévus dans un plan pluriannuel.

- Les contrats d'objectifs territoriaux (COT) qui sont signés avec la Région et les branches professionnelles.

- Les conventions de formation et d'adaptation du Fonds National de l'Emploi (FNE). Conclues avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ces conventions ont pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi des salariés menacés de licenciement (en priorité les salariés de premier niveau de qualification) en favorisant leur reconversion professionnelle et/ou l'acquisition de nouvelles compétences.

La convention de formation prévoit des actions d'acquisition de connaissances théoriques et pratiques, hors poste de travail, d'une durée comprise entre 50 et 1200 heures. La convention d'adaptation porte sur des actions menées en situation, sur le poste de travail, d'une durée d'au moins 120 heures.

Négociée avec l'entreprise, l'aide de l'Etat est déterminée en fonction de la taille de l'entreprise (en priorité les entreprises de moins de 250 salariés) et de ses difficultés. L'aide couvre une partie du coût pédagogique et des rémunérations des salariés.

En région Centre, deux entreprises bénéficient du FNE Formation : NACAM et SIFA. Mécachrome pourrait s'y ajouter.

Il existait d'autres dispositifs qui ont été supprimés. Par exemple, l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation a été abrogée par la loi des Finances pour 2008. Supprimé depuis 2004, le crédit d'impôt formation, destiné aux entreprises petites et moyennes qui augmentaient leurs dépenses de formation d'une année à l'autre, a été soldé en 2006. Par ailleurs, l'annexe au projet de loi des finances pour 2009 indique que plusieurs postes de dépenses de l'Etat en direction des actifs occupés du secteur privé sont en baisse. Le financement direct de formations pour les actifs occupés par le fonds de la formation professionnelle a été réduit.

Enfin, moins de crédits ont été attribués à la validation des acquis de l'expérience (VAE), une partie des compétences sur ce champ ayant été transférée aux Régions, notamment depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### **3 - Le soutien du Fonds Social Européen (FSE)**

Le FSE est l'enveloppe financière de l'Union Européenne pour « le développement des ressources humaines et l'amélioration du marché du travail ». Redéfinis pour la période 2007/2013, les objectifs du FSE visent notamment :

- L'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,
- L'accroissement du capital humain, l'amélioration de l'accès à l'emploi et de la participation au marché du travail,
- La lutte contre les discriminations.

Les financements servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler car le champ d'action du FSE inclut d'autres types de dépenses.

Dans le cadre de l'aide aux formations, l'intervention du FSE peut couvrir une partie des dépenses de fonctionnement d'une action, de rémunération et des coûts annexes (dépenses de transports et d'hébergement...).

Le FSE n'intervient qu'en complément (à hauteur de 40 à 45 %) des financements publics (FNE, aide régionale...) ou privés.

Selon la directrice départementale du travail et de la formation professionnelle à Blois, « il y a très peu de dossiers actuellement. Pourtant les moyens financiers existent... ».

Mais le montage d'un dossier dans le cadre du FSE est considéré par les entreprises comme complexe, voire dissuasif, en tous cas par les petites. Le contrôle administratif très rigoureux après les actions et les délais de paiement qui peuvent aller jusqu'à deux ans sont aussi des freins qui dissuadent souvent la sollicitation du FSE.

#### **Quelques exemples d'entreprises de la région ayant eu un avis favorable du FSE pour la formation :**

- Un établissement du secteur de la grande distribution à Blois a bénéficié d'une aide FSE (représentant 35 % du coût total de l'opération) sur la période 2006-2007, en collaboration avec la Direction départementale du travail. Quand l'entreprise a agrandi sa surface de vente, elle a recruté environ 80 personnes et elle a saisi l'occasion pour former l'ensemble du personnel (soit 180 salariés au total). Cette formation a concerné les relations avec la clientèle, le management pour l'encadrement y compris pour les dirigeants ou encore la gestion du stress.

Le dirigeant reconnaît que le processus est assez long : six mois pour constituer le dossier mais cela a valu la peine car 98 % des effectifs ont pu être formés sur deux ans (2006 et 2007) et les salariés sont satisfaits.

- Des laboratoires spécialisés dans la sous-traitance de produits pharmaceutiques, cosmétiques et vétérinaires (à Tours) ont sollicité l'aide du FSE en 2006 pour la valorisation professionnelle (VAE de 10 salariés).

- En 2005, une PME spécialisée dans l'installation, la maintenance préventive et le dépannage des appareils de levage en milieu industriel comprenant 32 salariés a sollicité le FSE pour la professionnalisation de 24 ouvriers qualifiés.

- Une petite entreprise de 8 salariés spécialisée dans la transformation et la commercialisation de rubans adhésifs techniques, des colles industrielles et des machines de pose décide d'orienter son offre de service vers des produits à fortes technicités pour pérenniser son activité. Pour faire face à ces enjeux, elle décide de renforcer les compétences commerciales de tous ses salariés et demande l'aide du FSE.

## **D/ Le financement des organismes de formation**

Le marché de la formation est occupé par un grand nombre d'acteurs, qu'ils soient publics, privés à but non lucratif ou privés à but lucratif.

Au cours de l'année 2007, 1 800<sup>10</sup> dispensateurs de formation ont réalisé au moins une action de formation continue en région Centre. Ils étaient 1 748 en 2004.

Le nombre d'organismes de formation ayant comme activité principale la formation professionnelle continue et dont le chiffre d'affaires dépassait 150 000 euros pour l'année 2007 n'est cependant que de 254.

Le secteur privé lucratif regroupe la part la plus importante de l'offre de formation (72 %) et il détient 44 % de parts de marché. Le secteur associatif représente 23 % des dispensateurs. Les secteurs publics, para-publics (GRETA, CFPPA, CNAM, AFPA, universités...) et consulaires ne représentent que 5 % des organismes de formation mais réalisent 28 % des chiffres d'affaires de 2007, tout comme le secteur associatif.

Les organismes de formation ont drainé au cours de l'année 2007, un flux financier s'élevant à 230 millions d'euros<sup>11</sup>, soit une progression de 17 % par rapport à l'exercice 2004. En dix ans, le marché de la formation a fortement progressé (+ 68 % de chiffres d'affaires et + 66 % de stagiaires) alors que le nombre de dispensateurs a faiblement augmenté (+ 14 %).

Les deux principaux financeurs de la formation sont les entreprises (37 %) et les pouvoirs publics (36 %). Mais, les OPCA prennent une place de plus en plus grande en finançant les organismes de formation à hauteur de 19 %. Leur financement a été multiplié par trois en dix ans. La part des particuliers représente 5 % des dépenses consenties au titre de la FPC.

Les volumes des financements, quelle qu'en soit l'origine, sont en augmentation avec une tendance moindre pour les particuliers.

### **Les types de financeurs en 2004 et 2007 et leur évolution**

*(en milliers d'euros)*

<b>Financements</b>	<b>2004</b>	<b>2007</b>	<b>Évolution (%)</b>
Entreprises	69 466	84 395	+ 21
OPCA	32 932	43 778	+ 33
Pouvoirs Publics	73 949	83 427	+ 13
Particuliers	10 296	10 575	+ 3
Autres produits	10 125	8 639	- 15
<b>TOTAL</b>	<b>196 768</b>	<b>230 814</b>	<b>+ 17</b>

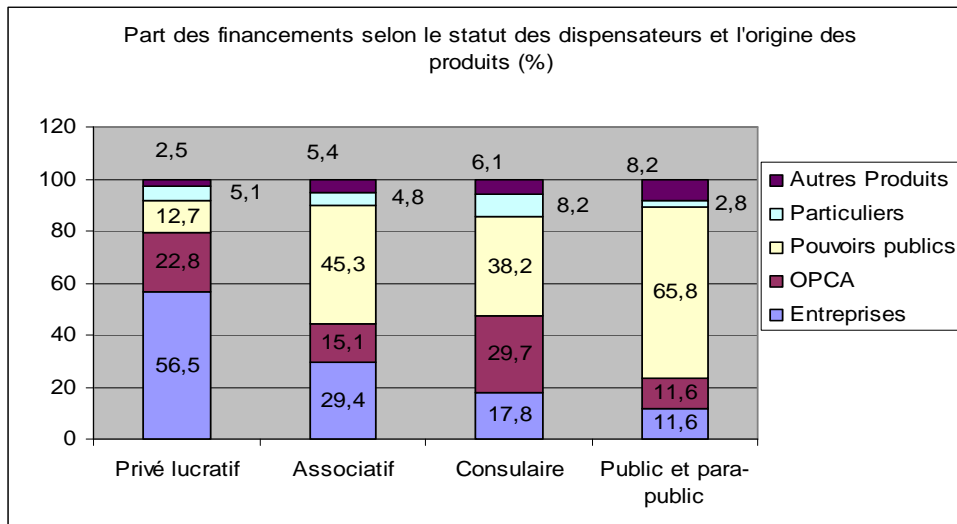
Source DRTEFP : données issues du fichier des bilans pédagogiques et financiers de l'année 2007

<sup>10</sup> 1 803 organismes de formation ont produit leur bilan pédagogique et financier à la DRTEFP en 2007.

<sup>11</sup> Hors sous-traitance entre organismes de formation, qui représente en masse financière 16 222 954 euros.

Le croisement entre le statut de l'organisme de formation et le type de financeur laisse apparaître une multiplicité des financements, quels que soient les types de dispensateur. Par exemple, 56,5 % des financements des organismes privés à but lucratif proviennent des entreprises, 22,8 % des OPCA, 12,7 % des pouvoirs publics.

Par contre, les organismes de formation publics et parapublics, associatifs et consulaires sont financés en grande partie par les pouvoirs publics.



Source DRTEFP : données issues du fichier des bilans pédagogiques et financiers de l'année 2007

Ce tableau montre aussi que les financements des entreprises privilégient surtout le secteur privé lucratif, ceux qui proviennent des OPCA bénéficiant d'abord aux organismes consulaires, puis au secteur "privé lucratif".

## **CHAPITRE II – LES OBJECTIFS FIXES PAR LES BRANCHES ET LES PRATIQUES DES ENTREPRISES EN REGION CENTRE**

### **A/ Des pratiques qui varient selon les branches et les secteurs d'activités**

#### **1 – Principales données par secteurs d'activités**

L'approche sectorielle apporte un éclairage supplémentaire à l'importance des contributions de chacun des secteurs d'activités (taux de participation des entreprises).<sup>12</sup>

Le tableau ci-dessous montre que si pratiquement tous les secteurs se placent au-dessus de l'obligation légale<sup>13</sup> en terme de taux de participation, certains secteurs forment moins leurs salariés (taux d'accès des salariés à la formation).

En région Centre, les taux de participation financière varient en 2006 de 1,36 % (industrie du cuir et de la chaussure) à 5,04 % (intermédiation financière).

Treize secteurs d'activités affichent un taux de participation supérieur à la moyenne régionale (2,34 %). Les secteurs de l'intermédiation financière (banque), de l'assainissement, de l'industrie chimique et de l'assurance se classent parmi les premiers. Ils ont également les taux d'accès à la formation les plus élevés (au-dessus de 50 %).

25 secteurs ont un taux de participation financière inférieur à la moyenne régionale. Parmi eux figurent deux secteurs industriels très développés dans la région : la métallurgie (2,27 %) et l'industrie automobile (2,09 %).

Une majorité de ces secteurs ont également un taux d'accès à la formation inférieur à la moyenne régionale (35,40 %), à l'exception de la métallurgie (40,9 %), des activités immobilières (43,7 %), des activités informatiques (43,39 %), de la fabrication de machines et d'appareils électriques (38,9 %) et des industries alimentaires (38,19 %).

Dans la fourchette basse, se trouvent des secteurs en difficultés à des degrés divers tels que par exemple : l'industrie du cuir et de la chaussure (taux de participation : 1,36 % ; taux d'accès des salariés à la formation : 5 %), l'habillement (taux de participation : 1,39 %), la récupération (1,56 %), les transports terrestres (1,74 %), le commerce de détail (1,86 %), le travail du bois (1,66 %), l'imprimerie (1,76 %), la fabrication de meubles (1,71 %).

#### **Le cas de l'artisanat :**

Il se distingue par sa diversité (secteurs d'activités, taille des entreprises, localisation...). Il représente 12 % de la population active de la région Centre. Ce secteur emploie plus de 90 000 salariés exerçant dans 400 spécialités réparties en quatre catégories (alimentation, bâtiment, services et production).

Aujourd'hui, il n'existe pas de véritable stratégie de l'entreprise artisanale face à la formation professionnelle continue, néanmoins des besoins sont ressentis.

Selon l'enquête menée dans le cadre de l'étude « L'artisanat en région Centre » de 2005, un programme de formation était envisagé pour 16 % des salariés (plus de 14 000 personnes) dans les entreprises artisanales en 2005 ou 2006. Les résultats varient selon les professions : les salariés des secteurs de la fabrication de machines et équipements et de soins à la personne semblent les plus concernés. A l'inverse, l'effort de formation et le besoin paraissent plus réduits en boulangerie, pâtisserie, blanchisserie et teinturerie.

---

<sup>12</sup> Taux de participation : rapport entre le montant des dépenses de formation et la masse salariale.

<sup>13</sup> Taux minimum légaux de participation financière des entreprises : 0,55 % pour les moins de 10, 1,05 % pour entreprises de 10 à 19 salariés et de 1,6 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les chiffres communiqués par les chambres de métiers et de l'artisanat révèlent que 3 392 personnes (dont 1 047 chefs d'entreprise) ont suivi en 2008 une formation dans les CMA ou ont fait appel au Fonds de Formation de la région Centre.

### PRINCIPALES DONNEES PAR BRANCHE D'ACTIVITES

Secteurs d'activités (NAF)	Taux de participation financière (%)		Taux d'accès à la formation (%)		Durée moyenne des stages (en heures)
	2005	2006	2005	2006	2006
65-Intermédiation financière	5,11	5,04	80,50	82,22	34
90-Assainissement, voirie et gestion des déchets	3,97	3,79	67,40	69,54	33
24- Industrie chimique	3,12	3,23	75,50	58,09	25
66- Assurance	3,08	3,02	50,70	60,09	23
25- Industrie du Caoutchouc et des plastiques	2,17	2,82	36,40	43,20	28
55- Hôtels et restaurants	1,49	2,81	24,90	20,30	18
32- Fabrication d'équipement de radio, TV et communication	2,13	2,80	30,70	28,38	33
29- fabrication de machines et équipements	2,2	2,58	30,90	46,29	16
73- Recherche et développement	2,56	2,43	48,60	50,88	20
50- Commerce et réparation automobile	2,67	2,48	33,60	43,09	17
74- services fournis principalement aux entreprises	2,33	2,41	36,60	24,93	26
63- services auxiliaires des transports	2,38	2,39	32,40	31,09	22
26- fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,06	2,34	26,40	30,62	19
Moyenne régionale	2,47	2,34	NC	35,40	26
31- fabrication de machines et appareils électriques	2,43	2,33	45,60	38,99	27
72- activités informatiques	2,62	2,31	28,80	43,39	35
27- Métallurgie	1,96	2,27	26,50	40,91	33
15- Industries alimentaires	2,21	2,23	36,10	38,19	20
70- Activités immobilières	2,43	2,22	44,30	43,70	16
34- Industrie automobile	2,46	2,09	32,60	29,45	22
17- Industrie textile	2,28	2,05	29,00	18,12	25
35- Fabrication d'autres matériels de transport	2,24	2,00	29,60	22,70	30
51- Commerce de gros et intermédiaires de commerce	2,05	2,00	34,60	37,02	28
14- Autres industries extractives	1,94	1,98	40,50	59,05	19
33-fabrication instruments médicaux de précision	2,09	1,96	29,30	30,03	21
71- Location sans opérateur	2,19	1,96	32,53	14,47	26
21- Industrie du papier et du carton	2,36	1,91	26,60	25,94	25
67- Auxiliaires financiers et d'assurance	5,05	1,84	61,30	24,58	20
52- Commerce de détail	1,88	1,86	22,00	26,80	17
28- Travail des métaux	2,01	1,81	21,90	24,05	24
22- Édition -imprimerie	2,17	1,76	31,70	35,83	19
60-Transports Terrestres	2,03	1,74	31,30	27,31	22
36- fabrication de meubles	1,87	1,71	18,80	18,74	23
01- Agriculture, chasse	2,01	1,70	38,60	15,73	24
20- Travail du bois	1,93	1,66	19,00	13,66	31
37- Récupération	1,35	1,56	16,80	10,82	22
45- Construction	1,65	1,59	18,50	19,43	26
18-Industrie de l'habillement et des fourrures	2,28	1,39	29,01	16,54	49
19-Industrie du cuir et de la chaussure	1,91	1,36	6,81	5,00	28
<i>Hors secteurs de l'administration- Éducation nationale- Santé et Action sociale- Associations</i>					

## 2 – Le rôle des branches

L'ANI et la loi ont confié un rôle essentiel aux branches professionnelles dans la mise en oeuvre de la formation professionnelle des salariés. Dans un souci de développement du dialogue social, elles sont appelées à négocier tous les trois ans sur la formation professionnelle (priorités, objectifs et moyens).

Ensuite, la loi renvoie à la négociation de branche la définition des modalités de mise en oeuvre de l'obligation légale de financement.

Les branches définissent les objectifs de formation continue des salariés, fixent aussi des priorités dans la mise en oeuvre des actions entreprises dans le cadre du plan de formation, du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation. En ce qui concerne le plan de formation, les branches peuvent définir les frontières entre les actions d'adaptation et les actions de développement des compétences. Elles peuvent aussi identifier des priorités entre les trois catégories d'actions couvertes par le plan de formation : les actions d'adaptation au poste de travail, les actions d'adaptation aux évolutions de l'emploi et les actions de développement des compétences. Certaines s'engagent dans une démarche de lutte contre l'illettrisme.

Certaines branches mettent en place des filières complètes de CQP (Certification de Qualification Professionnelle) en complémentarité avec la filière diplômante (la propriété par exemple).

Les conventions collectives de branche désignent leur OPCA prioritaire pour la collecte et la gestion de ses fonds de la formation professionnelle. C'est à l'OPCA que revient la gestion financière des aides.

Les branches ont aussi un rôle prospectif à travers la mise en place d'observatoires des métiers et des qualifications et à travers le rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi, chargées de suivre l'évolution de l'emploi et de la qualification dans la branche.

La plupart des branches auditionnées en région Centre pensent que les entreprises auront de plus en plus besoin de salariés formés ou de former des salariés face aux évolutions des métiers.

Afin d'encourager le développement de la FPC, un certain nombre de branches et de secteurs ont contractualisé avec L'Etat et la Région (Contrats d'Objectifs Territoriaux). Ces contrats d'objectifs sont des espaces de concertation et de coordination entre l'Etat, la Région et une branche professionnelle qui a pour ambition de permettre le développement cohérent des systèmes de formation professionnelle, initiale et continue.

Les Contrats d'Objectifs Territoriaux doivent respecter certains **principes** :

- les travaux sont menés en lien direct et en cohérence avec le PRDF,
- la déclinaison s'articule avec les dispositifs de droit commun de l'Etat et de la Région,
- les représentants des syndicats de salariés sont associés aux travaux,
- ils doivent répondre à certaines **orientations** arrêtées conjointement par les signataires.

## Les contrats d'objectifs en région Centre (au 1<sup>er</sup> janvier 2010)

### Des contrats signés avec 4 branches :

- Services de la réparation automobile (ANFA)
- Bâtiment et Travaux publics (FRTP-FRBTP-CAPEB)
- Propreté et services associés (FEP)
- Agriculture

### En prévision :

- Hôtellerie-restauration

NB : Ces COT sont signés avec le Recteur, le Préfet de Région, le Conseil régional du Centre et les branches.

Pour les contrats signés, des groupes de travail thématiques ont été décidés. Les thématiques à traiter sont les suivantes :

- **Pour le contrat d'objectifs de la branche BTP :**

- Mieux articuler les formations en matière de création - reprise d'entreprises,
- Former sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique,
- Former dans le contexte de la crise,
- Mieux articuler la carte des formations,

De plus, un continuum dans la participation avec les travaux du PRDF est assuré par les acteurs.

- **Pour le contrat d'objectifs de la branche Propreté et services associés, un groupe de travail traitera de trois thématiques :**

- L'insertion des demandeurs d'emploi via les contrats de professionnalisation,
- La Validation des Acquis de l'Expérience,
- La poursuite des travaux de valorisation des métiers de la branche.

Un regard sera porté sur l'évolution professionnelle des femmes dans ce secteur particulièrement féminisé et peu qualifié.

- **Pour le contrat d'objectifs avec la branche de l'agriculture :**

Le contrat prévoit de coordonner les efforts de l'Etat et de la Région dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), qui concerne la formation des actifs.

- **Pour la réparation automobile :**

- Développer et organiser l'information et la connaissance des métiers, des professions ainsi que des filières et dispositifs de formation, en conformité avec les engagements sociétaux et environnementaux des partenaires.
- Adapter, harmoniser et coordonner l'offre régionale de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle durable,
- Observer et évaluer.

D'autres types de contractualisation existent :

- EDEC (DRTEFP, Conseil régional, branche) automobile avec UIMM et Plastifaf,
- Conventions Conseil régional – branches dans les secteurs suivants : transport logistique, imprimerie, hôtellerie-restauration, professions libérales.



### 3 – Les services apportés par les OPCA

#### a) Qu'en est-il de la représentation des OPCA en région Centre ?

Dans les limites posées par le Code du travail et le ou les accords collectifs qui le régissent, le **Conseil d'Administration paritaire** de l'OPCA, composé de 10 mandataires employeurs et de 10 mandataires salariés, détermine librement les règles de financement des formations : montant des prises en charge des coûts pédagogiques et/ou des frais annexes, type et durée des actions de formation jugées prioritaires, paiement direct à l'organisme de formation ou remboursement à l'entreprise.

Ceci est vrai au niveau national, mais se décline de manières différentes dans l'organisation de la représentation régionale de ces organismes.

#### **Il y a deux catégories d'OPCA :**

- Les deux OPCA interprofessionnels et inter-branches (Agefos-Pme et Opcalia) ont un conseil d'administration régional paritaire qui est chargé de décliner les orientations nationales, mais qui, par leur présence régionale affirmée, sont en capacité d'ajuster ces orientations au tissu et besoins des entreprises, d'autant mieux qu'ils disposent de moyens humains pour leur permettre d'entretenir des relations avec leurs entreprises adhérentes.

- Les OPCA de branches « autonomes » (UIMM, Bâtiment, Transporteurs routiers...) :

.Certains OPCA de branche (réparation automobile, hôtellerie-restauration, propreté...) bénéficient d'une présence régionale (parfois étendue à d'autres départements ou régions) dont les moyens humains sont souvent très réduits. S'il est vrai qu'ils n'interviennent que sur les entreprises relevant de leur seul secteur, les entreprises adhérentes sont multiples, de petite taille et disséminées sur l'ensemble du territoire régional.

.D'autres collecteurs comme le FAF-TT (OPCA des entreprises de **travail temporaire**) n'ont pas d'implantation régionale. Toutes les questions relatives à la formation professionnelle des salariés permanents des entreprises de travail temporaire et des intérimaires (Centre-Auvergne-Limousin) sont donc suivies par le PRISME (**PR**ofessionnels de l'**Intérim**, **S**ervices et **M**étiers de l'**E**mloi), organisme qui représente les entreprises du secteur au conseil d'administration du FAF TT.

.La situation est assez proche pour la **métallurgie**. L'OPCAIM, collecteur des industries de la métallurgie, délègue à ses chambres syndicales territoriales adhérentes (**ADEFIM Association de développement des formations des industries de la métallurgie**) à l'UIMM (**Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie**) la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

.Le cas du **BTP** est encore différent. S'il n'y a qu'un seul collecteur (Pro BTP), le reversement est ensuite effectué aux 2 OPCA des entreprises de 10 salariés et plus (Bâtiment, T.P) et à celui des moins de 10 salariés, le FAF-SAB, chargés de définir la politique formation de la branche. Ces organismes n'ont pas de représentation régionale. L'AREF BTP Centre (**Association REgionale paritaire pour le développement de la Formation**), ni organisme de formation ni OPCA, relaie les orientations nationales en bénéficiant d'une délégation d'autonomie encadrée pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Les missions d'information, de sensibilisation et de conseil auprès des entreprises de moins de 10 salariés sont confiées aux organisations professionnelles patronales régionales de la CAPEB, (**Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment**).

## **b) Qu'en est-il des services apportés aux entreprises adhérentes ?**

Pendant très longtemps, les missions des OPCA consistaient à collecter les fonds de la formation professionnelle, à les mutualiser et à les redistribuer. La prise en charge financière des demandes d'actions de formation individuelles (à l'initiative des entreprises) par les OPCA s'effectue en principe en fonction du respect de critères définis par la branche.

Mais, de plus en plus, les OPCA développent des outils et des services au plus près des entreprises et des salariés.

Néanmoins, les services rendus diffèrent selon leur implantation territoriale (présence ou non dans la région), la stratégie de leur conseil d'administration, leurs moyens et les effectifs pour assurer le suivi des entreprises adhérentes.

- A des degrés divers, les organismes en charge de la gestion des fonds de la formation professionnelle et de son développement disposent de "conseillers", soit de par leur propre structure, soit par l'intermédiaire des organismes d'employeurs délégataires, qui sont en relation directe (visites, plateforme téléphonique) avec les entreprises et en capacité de les accompagner dans l'élaboration de leur plan de formation, leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le co-financement du plan (FSE, EDEC, Région), l'intégration du DIF dans le plan, la mise en place d'un processus de recrutement.

Il arrive qu'un chargé de mission soit recruté spécifiquement pour informer les entreprises de moins de 10 salariés sur les possibilités de formation (dans la métallurgie). Dans certaines branches (le bâtiment par exemple), un service gratuit de conseil formation à destination des entreprises a été mis en place.

Dans certains secteurs (l'hôtellerie-restauration par exemple), l'atomisation des établissements et leur dispersion sur le territoire régional a conduit l'organisme collecteur (dont l'implantation en région Centre est récente et commune avec les Pays de la Loire) à s'appuyer aussi sur les fédérations patronales et les associations professionnelles pour démultiplier la réflexion sur l'intérêt de la FPC et présenter les différents dispositifs, avec un accent particulier concernant le DIF et la période de professionnalisation.

Certains conseils d'administration d'OPCA régionaux (surtout ceux qui sont réellement paritaires) demandent au directeur régional que soit visité tel ou tel secteur d'activités en particulier avec des statistiques à présenter périodiquement devant le conseil d'administration.

Les sièges nationaux ont des prérogatives, donnent des directives, et les antennes régionales doivent décliner ces instructions sur le terrain, avec des aménagements possibles selon les territoires.

- Par ailleurs, la plupart des OPCA proposent et organisent des actions collectives de formation inter entreprises, au plus près des lieux de travail, destinées prioritairement aux TPE et PME de petites tailles. Un des OPCA interprofessionnels qui privilégie la proximité géographique et la souplesse de fonctionnement nous a dit qu'il maintient l'action collective même lorsqu'il n'y a que deux salariés (la norme étant 5 salariés).

Des formations collectives (OPAL) sont également mises en place par l'OPCA de l'intérim afin de favoriser la mise en œuvre de parcours de professionnalisation des intérimaires, en regroupant plusieurs entreprises autour d'un besoin en qualification partagé sur un bassin d'emploi.

- Certains OPCA ont leurs propres dispositifs de formation. C'est le cas de l'intérim qui propose le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) ou le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI). L'audition du dirigeant de PRISME en région Centre fait ressortir que, dans la mesure du possible, les agences d'intérim cherchent à utiliser les dispositifs proposés par l'OPCA. Mais les conditions pour être éligibles ne sont pas toujours remplies. Les

entreprises de travail temporaire préfèrent utiliser le plan de formation pour répondre à des demandes ponctuelles et pour être réactives.

- Des OPCA essaient, pour lever la contrainte financière, de favoriser la formation dans les TPE en leur octroyant des enveloppes (droit de tirage) pour les entreprises de moins de 10 pour la valorisation des compétences (2 000 € selon un OPCA interprofessionnel et 10 000 € selon un autre OPCA). Certains prennent en charge la totalité des coûts pédagogiques pour les entreprises de moins de 10 (c'est le cas de l'hôtellerie par exemple) ou les coûts de déplacement en cas d'éloignement des salariés du lieu de formation. Mais cela ne règle pas, pour les plus petites entreprises, le problème du remplacement du salarié parti en formation.

La plupart des OPCA prennent en charge les contraintes administratives relatives aux départs en formation en réglant directement aux organismes la presque totalité ou la totalité, des coûts pédagogiques.

- Un des OPCA auditionnés propose une action de formation (gratuite pour les adhérents) destinée aux dirigeants, cadres et représentants de salariés, pour les sensibiliser aux dispositifs de la loi et leur permettre d'informer et d'inciter les salariés à partir en formation. Il distingue, au travers d'une manifestation régionale, les entreprises qui ont investi dans le développement des compétences des salariés sur les champs de l'innovation et de gestion des ressources humaines.
- Des groupes de réflexion sont organisés dans les six départements par un OPCA interpro pour inciter les participants (responsables RH, chefs d'entreprise, experts) à échanger sur différents thèmes. Les problématiques de l'illettrisme, des savoirs de base, de la gestion des âges, de l'égalité professionnelle, des entretiens professionnels, de la transmission/reprise d'entreprise, du management et de la gestion des compétences demeurent des thématiques d'interventions permanentes proposées aux entreprises par ce même OPCA.
- La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) fait partie des sujets qui préoccupent les partenaires sociaux dans les branches et les OPCA. Par exemple, dans le bâtiment, des correspondants locaux de l'organisation professionnelle vont en entreprise pour réaliser des diagnostics et proposer des solutions adaptées aux problématiques d'emploi et de formation auxquelles sont confrontés les artisans (sensibilisation à la pyramide des âges, évolution des métiers et des qualifications...).

L'assistance aux entreprises recouvre des réalités différentes selon les OPCA. Les moyens dont disposent certains sont parfois insuffisants sur le territoire pour effectuer une prospection régulière des adhérents, en particulier des TPE, qui représentent la majorité du tissu économique de la région.

Par ailleurs, les OPCA interprofessionnels abritent des « petites branches » qui ne peuvent pas s'auto-suffire. Cependant ces derniers sont beaucoup plus près du terrain et visitent la majeure partie de leurs adhérents, même les TPE dans les bassins d'emplois isolés. Pour ces OPCA, le territoire est une donnée importante dans les décisions du conseil d'administration.

Parmi les OPCA de branches « autonomes », certains ont beaucoup de moyens et regroupent surtout des grandes entreprises. De ce fait, les PME/PMI disent qu'elles n'y retrouvent pas toujours leur compte.

D'autres sont autonomes mais multibranches/activités : certaines professions semblent alors privilégiées par rapport à d'autres, s'agissant du financement des actions de formation.

Parmi les difficultés évoquées lors des auditions, on peut signaler le fait que certaines actions (liées à l'acquisition d'une nouvelle machine ou d'un nouveau logiciel par exemple) ne peuvent pas être intégrées dans le plan de formation lorsque les constructeurs ne sont pas agréés comme organisme de

formation. De ce fait, elles ne sont pas financées par l'OPCA et sont donc à la charge des entreprises. L'importance du coût de ces formations effectuées par les constructeurs a été soulevée.

Malgré les différents services proposés par les OPCA, le taux d'accès des salariés à la formation dans certains secteurs d'activités reste modeste.

On constate que ce taux d'accès des salariés à la formation est faible dans les secteurs où les tâches sont similaires, répétitives (la propreté, la logistique) ou lorsque le morcellement des horaires et des lieux de travail ne favorise pas l'organisation des formations (hôtellerie-restauration, propreté par exemple). Ce sont très souvent des secteurs où la formation initiale est faible en général et où la demande des entreprises est faible en salariés formés. Ceci, non seulement fragilise ces entreprises, mais peut poser des problèmes graves pour les salariés (niveaux de salaires souvent très bas, problème lors de défaillances des entreprises, reconversion ...) Qui plus est, certains salariés ont plusieurs employeurs. La formation continue est également très peu développée dans les secteurs qui ont beaucoup recours à l'intérim (la logistique par exemple).

Dans les secteurs où il y a peu d'évolutions technologiques, les demandes de formation sont modestes. En outre, lorsque les chefs d'entreprises ont un faible niveau de formation, ils sont moins sensibles à l'intérêt pour les salariés de se former.

Dans le secteur de l'automobile (vente, réparation), ce sont surtout les salariés des entreprises « avec panneau » (affiliées à un constructeur) qui se forment, la participation à des actions de formation étant « particulièrement » incitative de la part des constructeurs.

La véritable difficulté concerne l'implication des « sans panneau » car nombre d'entreprises ne mesurent pas suffisamment les problématiques soulevées par les évolutions technologiques et ne prennent pas en compte l'évolution démographique qui risque fortement de conduire à leur disparition si la continuité de l'activité (départ à la retraite du chef d'entreprise) n'est pas anticipée.

Dans les secteurs qui recensent un grand nombre de petites entreprises (artisanat, bâtiment, hôtellerie-restauration par exemple), on constate également un taux d'accès à la formation faible compte tenu de la difficulté pour les conseillers des OPCA de nouer des relations avec les TPE (en particulier quand le dirigeant est seul) et des freins qui sont évoqués ci-après.

## **B/ Des comportements hétérogènes des entreprises selon la taille**

### Rappel des obligations de l'employeur

En matière de formation professionnelle, deux obligations sont à la charge de l'employeur :

- Participer à son financement, par le biais d'une contribution dont le taux varie selon la taille de l'entreprise (voir chapitre I) ;
- Consulter les représentants du personnel sur le projet et la mise en œuvre du plan de formation dans l'entreprise.

Tous les ans, le comité d'entreprise (ou s'il n'existe pas, les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions minimum du CE sont obligatoires : l'une a pour objet de présenter au CE le bilan des actions de formation réalisées l'année précédente et l'année en cours ; la seconde réunion doit permettre l'examen, pour l'année à venir, du plan de formation et des conditions de mise en œuvre du DIF ainsi que des contrats et périodes de professionnalisation.

L'employeur doit aussi adapter ses salariés, pendant les heures de travail, à l'évolution de leur emploi, notamment par la formation.

Au-delà de ces obligations, l'employeur dispose d'une large autonomie pour définir la politique de formation de l'entreprise et mettre en place, en fonction des projets de développement de l'entreprise, un plan de formation.

La distinction en fonction de la taille des entreprises se fait au niveau du taux de cotisation financière et au niveau du taux d'accès des salariés à des actions de formation.

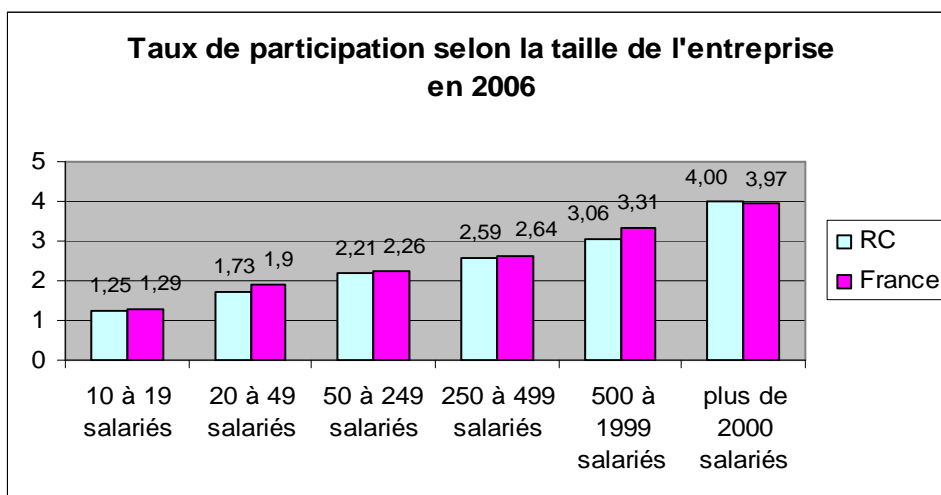
### **1- Le taux de participation des entreprises et le taux d'accès des salariés à la formation varient selon la taille**

Les petites entreprises (1 à 19 salariés) et les PME (20 à 199 salariés) emploient respectivement 37 % et 41 % de salariés, soit au total 78 % des emplois en France.

En région Centre, les TPE emploient 34 % de salariés et les PME (20 à 199 salariés) emploient 44 % de salariés, soit au total 78 % des emplois de la région<sup>14</sup>.

#### **a) Le taux de participation financière des entreprises**

Le constat selon lequel le taux de participation des entreprises à l'effort de formation croît avec la taille des entreprises, reste exact tant au niveau régional qu'au niveau national. Si les petites entreprises se placent globalement juste au-dessus de leur obligation légale (1,25 % en moyenne), les plus grandes consacrent à la formation professionnelle continue de leurs salariés bien plus que la loi leur impose (4 % en moyenne).



Source : DRTEFP et CEREQ : enquête sur le financement de la FPC par les entreprises en France (année 2006).

Selon une étude du CEREQ<sup>15</sup>, « deux démarches peuvent conduire les entreprises à former leur personnel : la première intègre les compétences dans la stratégie globale de l'entreprise et va de pair avec une gestion prévisionnelle de celles-ci. La seconde est plus adaptative : la formation correspond à une réaction au coup par coup face aux changements qui affectent l'entreprise ».

<sup>14</sup> Source : DRTEFP- Bref Centre – Les chiffres clés. Edition 2008

<sup>15</sup> Bref n° 204 – avril 2004 : « La formation dans l'entreprise : entre réflexe et stratégie ».

## Que disent les entreprises auditionnées ?

L'amélioration des compétences des salariés est un des critères d'efficacité économique que les entreprises mentionnent mais peinent à quantifier au niveau financier.

L'effort de formation est important dans les grosses PME ou dans les entreprises qui se situent sur des créneaux technologiques de haut niveau, quand il s'agit pour elle de conserver une place prépondérante sur leur marché. Hors formations obligatoires (0,2 % des salaires versés) liées à la sécurité, une des entreprises auditionnées consacre plus de 5 % au maintien des compétences de ses salariés.

Cet intérêt manifeste pour la formation a été rencontré dans une entreprise de Travaux Publics et Génie civil dont l'effectif approche les 200 salariés où le chef d'entreprise y consacre régulièrement (formations obligatoires comprises) 6 % du montant des salaires. Cette entreprise a, par exemple, mis en place une formation de 2 jours, relative aux TMS, pour tout le personnel.

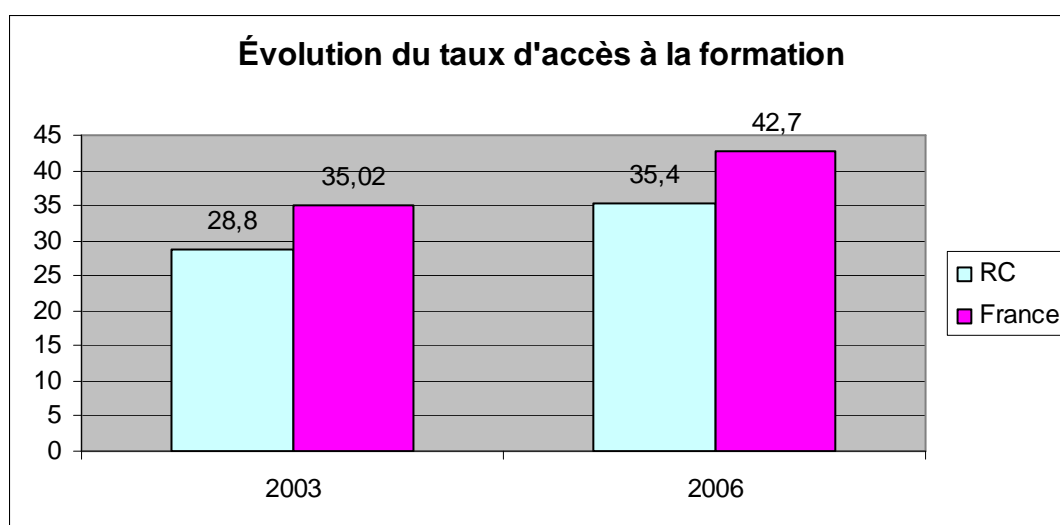
Une autre entreprise de taille approchante, mais dans un tout autre secteur, y consacre annuellement entre 3,5 % et 4 % hors formations obligatoires.

### b) Le taux d'accès des salariés à la formation

En 2006, la région Centre représente 3 % du nombre total des bénéficiaires du plan de formation des entreprises de 10 et plus (83 653 pour 2 747 298). (document CPNFP 12 10 2008)

Le taux d'accès à la formation (qui rapporte le nombre de stagiaires au nombre de salariés) continue de progresser, en n'oubliant pas qu'un même salarié peut aussi bénéficier de plusieurs actions. En 1996, il était de 27,5 % en région Centre. Entre 2003 et 2006, il a augmenté de 6,6 points, tout en restant inférieur au taux national.

Néanmoins, on observe que les chances d'accès à la formation croissent toujours avec la taille de l'entreprise. La tendance est à peu près identique en 2007. Le taux d'accès varie de 17,3 % pour les petites entreprises à 70,5 % pour les plus grosses (participation à une formation au moins dans l'année).



Source : DRTEFP

**TAUX D'ACCES A LA FORMATION  
SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES ET SELON LE GENRE**

Taille des entreprises	Stagiaires 2002			Stagiaires 2006		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
10 à 19 salariés	4,6	5,7	4,9	13,6	24,3	17,3
20 à 49 salariés	11,2	11,2	11,2	20,6	31,5	24,9
50 à 249 salariés	27,6	24,4	26,3	40,8	33,4	37,7
250 à 499 salariés	33,2	29,4	31,5	40,6	38,6	39,7
500 à 1999 salariés	45,5	43	44,4	50,5	41,1	46,2
2000 salariés et plus	35,8	57,7	48,2	68,8	73,6	70,5
Moyenne	26,8	27,6	27,1	39,2	40,5	35,4

Source : DRTEFP

### **Que disent les entreprises auditionnées ?**

Certaines entreprises considèrent le développement des compétences comme un véritable investissement. Elles se fixent comme objectif que chaque salarié parte au moins une fois en formation tous les ans (c'est le cas d'une entreprise de production de parfums de 560 salariés) ou tous les deux ou trois ans (c'est le cas d'une entreprise de 234 salariés de conditionnement et de fabrication de boissons non alcoolisées, qui a reçu en 2008 le Trophée Régional F d'Or décerné par OPCALIA<sup>16</sup>). Cette entreprise a constaté, en mettant en place une étude générale sur la maîtrise des risques, que certains de ses salariés n'étaient pas formés régulièrement. Cette démarche lui a permis une mise en œuvre régulière et pérenne de la formation. Elle analyse les compétences de chaque métier et bâtit des programmes sur mesure en adéquation avec ses besoins et son organisation.

La DRTEFP signale qu'il est souvent difficile de mobiliser les petites PME, en particulier celles de la sous-traitance, une majorité du tissu économique régional, en raison de leurs craintes de non disponibilité du personnel en cours de formation pour faire face à des commandes urgentes en plus de leur carnet de commandes.

## **2 - La construction du plan de formation, le suivi et la mise en œuvre de la formation**

### **a) Le plan de formation**

Le plan de formation est un document élaboré par l'employeur. Il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel. Le projet de plan de formation doit prendre en compte les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, les résultats des négociations engagées au niveau de la branche ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, le plan d'égalité professionnelle établi par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel.

Les moyens dont disposent les employeurs pour élaborer le plan de formation diffèrent bien évidemment suivant la taille, donc les moyens, de leur entreprise. Les besoins d'évolution liés à la concurrence (parfois même au sein des établissements d'un même groupe)..., la proximité de l'OPCA - pas simplement au sens géographique- conjuguée à l'intérêt du dirigeant pour la formation, sont des éléments moteurs de la construction du plan de formation pour les entreprises, particulièrement pour celles de petite taille, quand ce ne sont pas les "fortes incitations" dans certains secteurs d'activité.

<sup>16</sup> Les Trophées F D'OR de la formation professionnelle distinguent les entreprises de la région qui ont réalisé des efforts significatifs en matière de formation et de développement des compétences de leurs salariés ou qui ont mis en œuvre des actions spécifiques et innovantes. En quatre ans, OPCALIA a récompensé 57 entreprises adhérentes régionales.

Dans ce dernier cas, le chef d'entreprise fait son choix dans le catalogue qui lui est proposé et se retourne vers son collecteur pour assurer le financement des formations qu'il a "retenues".

Dès l'instant où l'entreprise dispose d'un service RH/formation, une démarche structurée permet d'élaborer le projet de formation des salariés : communication des axes de perfectionnement, expression des besoins par les responsables de service qui s'appuient sur l'entretien professionnel, compilation des demandes au regard des axes et détermination du coût, cahier des charges et appel d'offres pour les formations hors catalogues, mise en œuvre du plan de formation en prenant en compte les contraintes de production, mesure de satisfaction au regard de l'action... .

Certaines entreprises interrogées (en général, ce sont les PME), disent organiser des entretiens de formation de manière régulière et formalisée. L'importance de l'entretien individuel de professionnalisation, prévu dans la loi issue de l'ANI, a été soulignée par des représentants d'une commission formation. Ces entretiens de formation se développent pour recenser à la fois les besoins du salarié mais aussi les compétences à acquérir.

Néanmoins, concernant la construction du plan dans les PME, il convient de distinguer celles qui sont indépendantes et celles qui sont soit filiales soit rattachées juridiquement à une autre entreprise plus grande ou à un groupe.

- Dans les PME indépendantes, le plan de formation est élaboré à partir des besoins collectifs et fait partie de la politique de management.

- Dans les cas de PME filiales ou rattachées à un groupe, les entreprises bénéficient de l'ingénierie du groupe et d'une stratégie de formation élaborée en fonction des orientations générales définies par la direction nationale. Les axes du plan sont déterminés au plus haut niveau. Par contre, ce plan de formation « imposé » par le groupe est « subi » par le salarié comme par le dirigeant.

Cette démarche structurée de construction du plan "idéale" n'est pas à la portée des petites entreprises. Si la plupart des organismes collecteurs proposent un catalogue d'actions (parfois inter entreprises) en fonction des besoins exprimés par un large panel d'adhérents, la présence d'un conseil et d'un accompagnement s'avèrent néanmoins nécessaires, encore davantage quand le besoin est plus spécifique. Leurs conseillers peuvent intervenir pour aider à la définition des thèmes de formation nécessaires pour atteindre les objectifs de perfectionnement et fournir une liste d'organismes de formation susceptibles de réaliser les actions.

Les élus d'une commission formation et des délégués syndicaux, consultés sur la construction du plan de formation dans leur entreprise, ont déclaré que : « la formation est un dossier complexe qui n'est pas une priorité pour les salariés.

## **b) La mise en œuvre et le suivi de la formation**

Les formations ont généralement lieu durant le temps de travail. Certains chefs d'entreprise nous disent que les salariés ne sont pas favorables aux formations en dehors du temps de travail, même si leur rémunération est augmentée pendant ces heures.

La question de l'évaluation de la formation est importante. Lorsqu'elle est pratiquée, elle se résume essentiellement à une demande d'évaluation à chaud qui est réalisée par l'organisme de formation. Cette évaluation à chaud ne traduit que la satisfaction ou l'insatisfaction immédiatement ressenties des stagiaires.

Par contre, d'après des enquêtes nationales, il y a peu de suivi au retour de formation des salariés ; l'évaluation des connaissances acquises en formation est particulièrement complexe. De ce fait, peu d'entreprises se sont emparées de cette problématique.



Cependant, une des entreprises auditionnées fait un suivi de la qualité des sessions de formation, à chaud et à froid. Les stagiaires doivent remplir un questionnaire et citer trois actions qu'ils s'engagent à mettre en pratique après la formation (évaluation à chaud).

Trois mois après la formation (évaluation à froid), la DRH envoie au responsable des salariés formés un questionnaire. Ce dernier, au cours d'un entretien, vérifie l'acquisition des nouvelles compétences ainsi que la mise en place des actions prévues. Si besoin, une nouvelle formation peut être demandée.

Cette entreprise évalue par la même occasion les organismes de formation en s'appuyant à la fois sur les notes données par les stagiaires et sur la qualité exprimée par le service formation dans la relation « entreprise/organisme » pendant la période en amont de l'action et au cours de sa réalisation, à travers quelques critères (qualité de réponse au cahier des charges, respect du « timing », des horaires, des délais, compréhension des enjeux de l'entreprise, aspect qualitatif du suivi administratif).

Mais ceci n'est possible que dans les PME dotées d'un service de ressources humaines structuré.

Si, dans certaines entreprises, l'augmentation des compétences donne lieu à des revalorisations salariales, elle ne débouche que trop rarement sur une reconnaissance professionnelle et une amélioration dans la grille salariale. Ce point mériterait d'être approfondi, il est souvent cité par les IRP comme une des principales raisons du manque d'intérêt des salariés pour la formation professionnelle continue (FPC).

### **3 – Le poids et le rôle des acteurs dans le conseil aux entreprises**

Selon l'étude annuelle menée par l'AGEFOS-PME<sup>17</sup>, « les attentes des TPE/PME à l'égard des acteurs identifiés sont comparables : la recherche de solution de financement pour des actions de formation et la recherche de formation adaptées à leurs besoins arrivent en tête des besoins exprimés. Néanmoins, l'acteur vers lequel elles se tournent diffère selon le profil de l'entreprise et le type de besoin ».

Ces éléments ont été confirmés par les auditions de terrain conduites par notre groupe de travail.

- Les PME ont recours en premier lieu aux OPCA qu'elles considèrent comme leur « conseillers naturels » lorsqu'elles recherchent une solution de financement, une prise en charge administrative, une aide dans la mise en place des actions de formation ou pour la recommandation d'un organisme de formation.

Par contre, elles font appel aux organismes de formation pour rechercher des formations adaptées à leurs besoins mais aussi parfois pour les autres attentes.

- Beaucoup de TPE font avant tout confiance à leur expert comptable, ou, dans une moindre mesure aux chambres consulaires et aux organismes de formation.

L'expert comptable intervient essentiellement dans le domaine comptable et fiscal. Quand l'entreprise lui confie sa « gestion » administrative, c'est lui qui s'occupe du versement libératoire de l'entreprise au titre de la formation. Cependant, il n'a pas toujours la démarche de rappeler ce versement à son « client » et de lui conseiller de se rapprocher de son OPCA pour répondre aux besoins d'évolution et de développement de l'entreprise.

### **4 - Les difficultés récurrentes dans les TPE**

Les TPE (1 à 9 salariés) représentent 81 % du nombre total d'établissements du secteur privé en région Centre et elles emploient 23,1 % des salariés. Au niveau national, elles représentent 82 % et emploient 24 % des salariés.

---

<sup>17</sup> Perspectives 2009 – Agefos-PME

Les auditions d'entreprises de petite taille ont permis de vérifier que les salariés des TPE mais aussi leurs dirigeants accèdent encore trop peu aux actions de formation continue (sauf cas exceptionnels, et nous en avons rencontrés). Les stages « basiques » sont très fréquemment suivis par les conjoints, notamment en bureautique, comptabilité, fiscalité ou droit social. Les dispensateurs, sont les chambres de métiers, les organisations professionnelles, les fournisseurs, les petits organismes de formation. Les stages sont en général courts, interentreprises et ciblés.

En outre, les TPE transmettent souvent les savoirs et savoir-faire via l'alternance pour les jeunes, ou de manière informelle en situation de travail. La formation n'intervient qu'en cas de besoin urgent ou « contraint » et lorsque les retours sur investissements sont immédiats.

Ce constat nécessiterait une analyse objectivée à partir d'une enquête approfondie auprès d'un grand échantillon de TPE. Elle pourrait apporter des éléments très fins d'explications.

Néanmoins, les branches et les entreprises ont donné quelques éléments très éclairants en particulier sur les freins à la formation, les pratiques et les évolutions à venir.

## **Les freins**

- Une grande majorité des très nombreuses TPE en région Centre n'emploie qu'un faible nombre de salariés (45 % des TPE sont des artisans seuls et 55 % sont des employeurs). Il s'agit donc d'entreprises assez peu structurées et dont le (la) dirigeant (e) assure la plupart du temps et souvent en partage avec son (sa) conjoint (e) l'ensemble des fonctions : commercial, production, organisation, gestion financière, gestion du personnel. Elles n'ont pas de service dédié aux ressources humaines. Bien souvent, le chef d'entreprise s'appuie sur le comptable ou l'expert comptable mais ce dernier n'a pas pour rôle d'intervenir dans la stratégie de l'entreprise ni de conseiller sur les dispositifs de formation.

- De plus, la formation n'est pas considérée comme une priorité par certains dirigeants qui n'ont pas forcément toutes les compétences et connaissances nécessaires en matière de « gestion du personnel », les fonctions « production », « commercial » et « gestion » restant des domaines prioritaires. La plupart des TPE n'ont pas de stratégie et gèrent leurs besoins au coup par coup. Elles se limitent aux formations obligatoires, parfois même à rien.

Selon la branche automobile, « dans les petites entreprises, l'effort de formation est principalement lié à des sollicitations externes : nécessité de progresser face aux nouvelles technologies (développement de l'électronique, renforcement des contraintes réglementaires, prescription des réseaux et des constructeurs...). La formation est rarement conçue comme une démarche anticipée et volontaire ».

- D'autres freins ont été cités tels que les problèmes liés à l'absence des salariés, accrus dans des petites structures (comment assurer la production avec un salarié parti en formation ?) et le coût du remplacement du salarié qui part en formation.

Cependant, le responsable régional d'un organisme collecteur a rejeté l'argumentation selon laquelle le départ en formation d'un salarié est pénalisant. Pour lui, en cas d'absence non prévue, l'entreprise se débrouille toujours pour faire face à ses obligations (comme en cas de maladie ou d'hospitalisation).

Cet obstacle pourrait-il être atténué par les groupements d'employeurs qui ont pour vocation le placement des salariés auprès de leurs adhérents, sur le principe du partage de compétences. Le réseau des Groupements d'Employeurs en région Centre (réseau UGEF) compte 660 entreprises adhérentes pour la mise à disposition de 436 salariés (en 2007). Il existe des groupements d'employeurs sur l'ensemble de la région : des Groupements d'Employeurs multisectoriels (G2EL 28 dans l'Eure-et-Loir, Mille Etangs dans l'Indre, Isocel en Indre-et-Loire, Métiers Partage dans le Loir-et-Cher et GDEL dans le Loiret) ; des Groupements d'Employeurs agricoles (EPI dans le Loir-et-Cher et Pluralis dans le Loiret) et des Groupements d'Employeurs spécialisés dans l'insertion et la qualification (Alisé dans le Cher et Isocel).

L'argument du coût est aussi fréquemment avancé, quand bien même la plupart des organismes collecteurs facilitent l'accès à la formation des salariés de petites entreprises (actions collectives de formation inter entreprises dont les modules sont accessibles sans contribution complémentaire de l'entreprise adhérente, prise en charge de la totalité des coûts pédagogiques pour les établissements de moins de 10 dans l'hôtellerie restauration, ou reliquat d'environ 50 euros à la charge de l'entreprise pour une action d'une durée de 3 jours dans la réparation automobile...).

- Pour les petites entreprises qui n'adhèrent pas à un OPCA (60 % dans le bâtiment), les coûts pour répondre aux besoins de formation excèdent largement les montants à verser pour l'obligation légale. Un organisme de formation situé à La Châtre a souligné la difficulté de sensibiliser les entreprises du bâtiment au développement de la formation continue de leurs salariés. Sur environ 200 entreprises sur le territoire de La Châtre (TPE ou PME), seulement une cinquantaine est adhérente à la CAPEB. Les TPE ont moins de moyens financiers que les PME. Ignorantes du principe de mutualisation des OPCA, le coût horaire des formations individuelles est alors souligné comme étant un frein. Les dirigeants manquent souvent d'information sur l'offre, les mécanismes et les droits au financement.

En effet, les chefs d'entreprise de petite taille, qui ont été rencontrés, méconnaissent aussi les différents dispositifs contenus dans la loi relative à la FTLV (jugés assez compliqués). Accaparés par leurs problèmes, ils ne prennent pas le temps de s'y consacrer.

Même quand ils ont recours aux dispositifs de formation, ils ne connaissent pas réellement (délèguent-ils cette préoccupation à leur OPCA ou à leur cabinet comptable ?) le pourcentage des salaires que représentent les actions de formation qu'elles ont mises en œuvre. Cela peut aller jusqu'à ignorer (de la part du chef d'entreprise) le nom de son organisme collecteur. Peu soucieux de cette incidence sur leur gestion financière, (ou est-ce trop compliqué au regard des moyens dont ils disposent ?) ils ne comptabilisent pas la formation, la transmission de savoirs ou savoir-faire qui se déroulent "sur le tas".

- Le frein vient également des salariés eux-mêmes qui ne voient pas forcément l'intérêt de se former. Un dirigeant nous a fait part de la réticence d'un salarié âgé de 52 ans qui considère que la formation n'est plus pour lui. Il précise que cette personne n'a jamais bénéficié d'actions de perfectionnement. Quant à effectuer les formations en dehors du temps de travail, le responsable d'une entreprise de moins de 10 s'est exclamé : « Je ne peux pas demander que la formation continue soit faite après le travail ou sur les congés : ce serait NON ! ».

L'étude menée par la COPIRE en 2008 sur les bassins de Dreux et de Châteauroux confirme les propos recueillis lors de nos auditions. De manière générale, les chefs d'entreprise ou responsables de ressources humaines auprès desquels elle a enquêté affirment dans de nombreux cas que les salariés, notamment les moins qualifiés, sont très peu demandeurs ou actifs vis-à-vis de la formation professionnelle continue.

"Les salariés sont très peu demandeurs de formation même en entretien annuel."

"Très peu de demandes de salariés."

"Les gens de bureaux sont très demandeurs pour le DIF. Les opérateurs ont du mal à concevoir l'intérêt de la formation et de leur droit à la formation".

## **Les pratiques ...**

A partir des témoignages recueillis et de l'analyse des chambres de métiers et de l'artisanat, un des opérateurs majeurs en matière de formation des chefs d'entreprise et de leurs salariés, on pourrait penser que vis-à-vis de la formation continue, deux approches se dégagent :

1. Celle d'une pratique effective, régulière, chez les entrepreneurs qui sont convaincus de la nécessité et de l'intérêt pour l'entreprise et pour ses salariés d'avoir une politique de formation continue dont la

chaîne logique est : analyse des besoins, choix des formations, financement, choix de l'organisme de formation, retour sur investissement. Les chefs d'entreprise, qui ont bénéficié eux-mêmes de formation continue, ou ayant une formation initiale importante même en dehors du champ d'activité de leur entreprise, sont sans doute plus enclins à la mettre en œuvre pour leurs salariés.

2. Celle d'une quasi absence de pratique, généralement liée au fait que le chef d'entreprise doute, a priori, de l'intérêt de la formation pour ses salariés et la perçoit comme une contrainte dans un contexte administratif et financier jugé très complexe et décourageant.

Néanmoins, il y a souvent plus de différences entre plusieurs TPE qu'entre une PME et une TPE exerçant le même type d'activité, dans un même champ de contraintes et dont les dirigeants ont les mêmes approches. Les TPE regroupent des activités extrêmement variées. C'est le cas pour l'artisanat (250 métiers et 450 spécialisations) où les pratiques sont très hétérogènes.

A titre d'exemple, on peut citer les artisans spécialistes de la T.V - H.I.F.I qui sont contraints de suivre les évolutions technologiques extrêmement rapides.

Les TPE qui sont, du fait de leur activité, rattachées à un réseau (c'est le cas des artisans de l'automobile appartenant à un réseau constructeur) sont engagées dans une logique collective qui inclut la formation ; celles qui sont obligatoirement rattachées à une organisation professionnelle sont plus facilement engagées dans la logique de formation. Mais une grande majorité des TPE restent totalement indépendantes d'une organisation commerciale, syndicale ou autre. Elles ont toute liberté de décider de leur politique, leur seule contrainte étant la pression réglementaire concernant la sécurité (CACES, FIMO, FCOS, échafaudages...).

Les taxis ne disposent pas de formation continue. Ils sont favorables à la mise en place d'une formation continue (souhait émis par la Fédération française des taxis de province) mais à condition que l'Etat permette le remboursement de celle-ci.

### **... et les évolutions à venir**

Selon la Chambre régionale de Métiers, le développement des normes de certification du concept de « développement durable » ainsi que des énergies renouvelables obligera les entreprises du bâtiment à faire des efforts en matière de formation professionnelle continue.

Depuis deux ans, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat propose aux artisans un accompagnement pour les aider à mettre en place des outils pratiques adaptés en matière de ressources humaines à leur entreprise. Cet outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, intitulé COMAFOA (compétences des Actifs par la Formation dans l'Artisanat) s'appuie sur un référentiel par métier analysant activités, tâches et savoir-faire élaboré par les Chambres de Métiers et les entreprises. Il permet au dirigeant, grâce à ce logiciel en ligne et via un code d'accès, d'avoir une vision complète et globale des compétences disponibles au sein de son entreprise et de déduire les connaissances à renforcer, les besoins de formation, les actions de tutorat nécessaires... Le coût de ces interventions est pris en charge pour l'essentiel par l'Union européenne, le Conseil régional, les Chambres de Métiers et les Conseils généraux.

Cet outil favorise la mise en place d'un plan d'action pour former les salariés dans les TPE. Mais, il reste encore peu utilisé par les artisans de la région Centre (jusqu'où est-il connu ?).

Par ailleurs, on constate une augmentation du nombre de femmes à la tête des petites entreprises artisanales. On les trouve surtout dans le secteur alimentaire et dans le BTP (elles représenteraient 1/3 des dirigeants des TPE dans le bâtiment). Elles sont en général mieux formées que les hommes et plus

sensibles à l'intérêt de la formation. On peut donc penser que la formation se développera davantage dans les TPE par le biais des femmes.

## **C/ Des différences d'accès à la formation selon les publics ?**

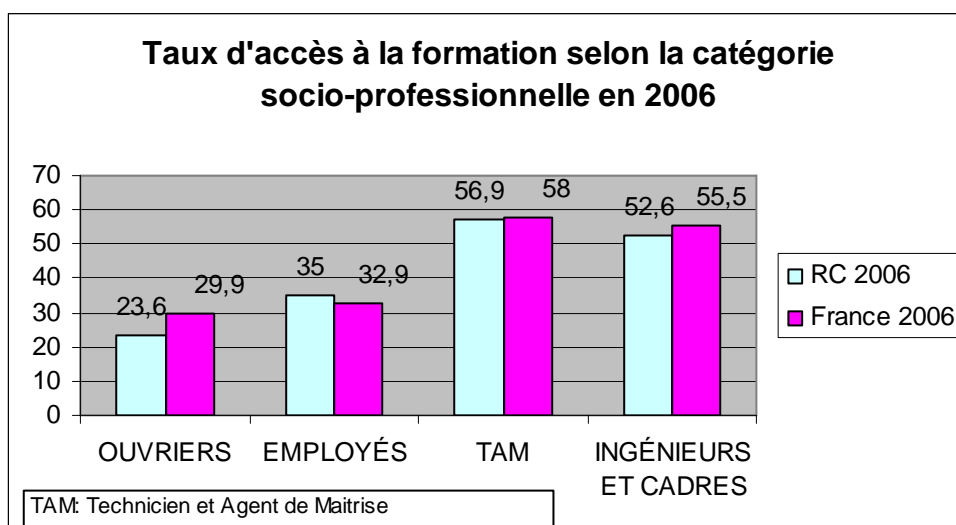
### **1 - Selon la catégorie socio-professionnelle**

Les chiffres, tant au niveau régional qu'au niveau national montrent que l'accès à la formation continue dépend fortement de la catégorie socio professionnelle. Moins les salariés sont qualifiés, moins ils partent en formation. Comme le montre le tableau ci-dessous, seulement 23,6 % des ouvriers de la région ont accédé aux formations (moins d'un ouvrier sur quatre, et parfois ce sont les mêmes, au détriment des moins qualifiés ou de ceux dont le poste de travail n'évolue pas ou très peu). Par contre, les TAM et les ingénieurs et cadres étaient respectivement 56,9 % et 52,6 % à accéder à la formation continue, soit plus d'un TAM ou IC sur deux.

On peut noter que sauf chez les employés, ces proportions sont inférieures en région Centre à celles du pays.

Le tableau suivant montre bien la sur-représentation des IC chez les stagiaires puisque, à eux seuls, ils représentent 19 % des stagiaires alors qu'ils ne forment que 12,1 % des salariés.

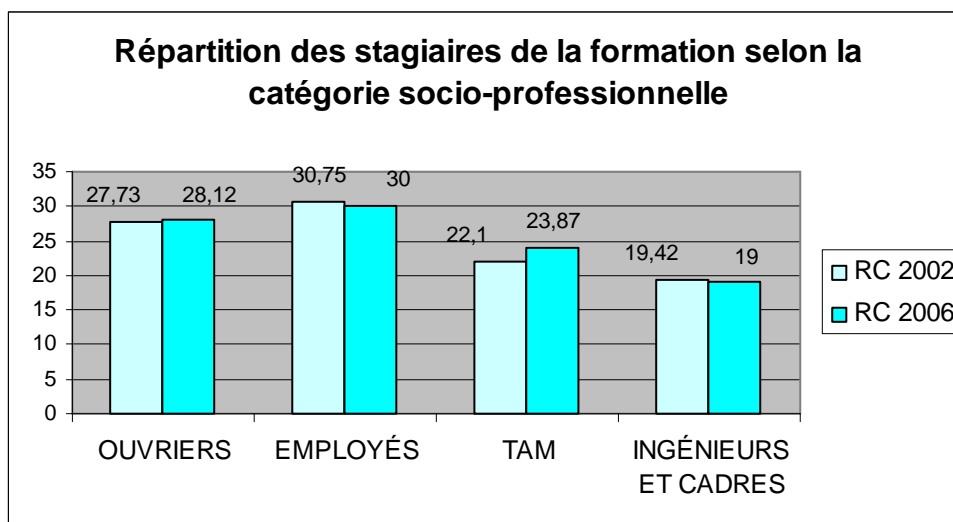
Ces inégalités d'accès, marquées selon la qualification, perdurent dans le temps.



Source : DRTEFP et CEREQ : enquête sur le financement de la FPC par les entreprises en France (année 2006).

Par ailleurs, si on observe la répartition des stagiaires selon les CSP<sup>18</sup>, on s'aperçoit qu'elle est restée à peu près la même entre 2002 et 2006, avec toutefois une légère progression de la part des ouvriers et de celle des techniciens et agents de maîtrise. Ce sont les employés qui représentent la plus grande part des stagiaires (30 %).

<sup>18</sup> Dans la région Centre, en 2006, les ouvriers représentaient 30,8 % de l'ensemble des salariés, les employés 32,1 %, les TAM 24,9 % et les IC, 12,1 %. Source : INSEE Centre.



NB : Note de lecture : en 2006, les ouvriers représentent 28,12 % du nombre total de salariés en formation

### Que disent les acteurs concernés ?

Les réponses varient selon les secteurs :

Selon les deux OPCA interprofessionnels, c'est la catégorie « Employés » qui connaît la progression la plus forte en matière d'accès à la formation.

L'étude de 2008 sur la formation dans les très petites entreprises en région Centre publiée par AGEFOS-PME montre que les « employés représentent ainsi 60 % de l'ensemble des stagiaires en 2007 contre 55 % en 2005. Les « dirigeants » et « ingénieurs et cadres » ne représentent plus en 2007 qu'un stagiaire sur cinq contre un sur quatre deux ans plus tôt.

Dans le secteur de la propreté, les formations sont suivies en priorité par les ouvriers (69,5 %), suivis par les agents de maîtrise (12,7 %) et les employés (9,9 %). Ces chiffres sont cohérents par rapport à la structure des emplois.

Dans les entreprises du bâtiment, on constate une forte majorité d'ouvriers pour des formations liées la plupart du temps aux autorisations de conduite (formations obligatoires), à la sécurité BTP, à l'installation thermique et génie climatique et à l'informatique de production.

Dans la métallurgie, tous dispositifs confondus, les ingénieurs et cadres représentent 34 % des bénéficiaires d'actions et les ouvriers 30 %. Ces chiffres reflètent une distorsion par rapport à la structure des emplois.

A la question « qui est formé prioritairement ? » (Âge, CSP, postes, etc.), voici quelques réponses extraites du rapport de la COPIRE sur les bassins de Dreux et de Châteauroux :

« Ce sont le plus souvent les cadres qui font des demandes, ils comprennent l'intérêt de la formation »

« Les agents de maîtrise, les cadres ne voient pas la question de la formation comme un ouvrier spécialisé, ils n'ont pas la même approche, pas le même rapport ».

"Administratif, bureau. Le personnel d'atelier est vraiment mis de côté."

"Postes liés à la technologie. Pas beaucoup de formations en production."

"Métiers liés aux technologies avancées (techniciens)."

"Fonctions commerciales, Cadres (formation management)."

"La formation ne concerne que quelques personnes : les salariés les plus qualifiés, les cadres intermédiaires, les cadres administratifs. Elles concernent les ouvriers et agents de maîtrise quand les postes de ces derniers exigent une remise à niveau technique. En dehors, les formations concernant les ouvriers/employés sont peu qualifiantes."

"Public prioritaire : cadres et agents de maîtrise."

Report COPIRE

## 2 - Selon le sexe

### Quelques chiffres

« Il n’y a pas d’inégalités hommes/femmes flagrantes en matière de formation » selon les chiffres nationaux : 39 % des bénéficiaires des formations sont des femmes alors qu’elles représentent 40 % des effectifs consultés en entreprise : c’est ce que montrent les résultats d’une étude sur l’égalité professionnelle entre femmes et hommes publiée par OPCALIA dans le cadre de son projet de promotion de la formation professionnelle dédiée aux femmes (Egalia)<sup>19</sup>. Cependant, l’étude fait apparaître une disparité entre la situation des PME et celle des grandes entreprises qui ont obligation de mettre en œuvre une politique visant l’égalité professionnelle.

En outre, les plans de formation étant définis en fonction des postes et non des genres, l’égalité d’accès à la formation est étroitement liée à celle des postes. Une inégalité d’accès aux postes conduit à une inégalité d’accès à la formation.

**En région Centre**, selon les chiffres de la DRTEFP<sup>20</sup>, la part des femmes dans les effectifs formés en 2006 se stabilise à environ 41 %. Par contre, le taux d’accès<sup>21</sup> à la formation des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (40,5 % contre 39,2 % en 2006). Mais cette moyenne cache des divergences importantes.

La structure des emplois des femmes demeure différente de celle des hommes : les femmes salariées se concentrent sur quelques catégories professionnelles et dans un petit nombre de secteurs d’activités. Ainsi, le taux d’accès des femmes à la formation varie selon la catégorie professionnelle : les employées féminines accèdent plus à la formation que les hommes ; par contre, les ouvriers et les ingénieurs et cadres hommes accèdent plus à la formation que les ouvrières et les ingénieurs et cadres femmes.

Le taux d’accès des femmes à la formation varie également selon la taille des entreprises : dans celles de plus de 2 000 salariés, les chances d’accéder à la formation continue sont de 74 % pour les femmes contre 69 % pour les hommes. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les femmes ont un accès à la formation relativement plus facile que les hommes (24 % d’entre elles formées contre 14 % d’hommes). L’écart est également élevé dans les entreprises de 20 à 49 salariés (32 % de femmes contre 21 % des hommes).

Par contre, ce rapport s’inverse pour les entreprises de 50 à 2 000 salariés. A partir de 50 salariés, les hommes ont un taux d’accès à la formation supérieur à celui des femmes (par exemple, 33 % de femmes contre 41 % des hommes dans les entreprises de 50 à 249 salariés).

### L’emploi féminin au 31 décembre 2007 en région Centre Selon les secteurs d’activité

Secteurs d’activité	Nbre total de salariés	Nombre de Femmes	% de femmes
Agriculture, sylviculture et pêche	495	253	51.1
Industries agricoles et alimentaires	18 843	8 053	42.7
Industries des biens de consommation	34 213	16 214	47.4
Industrie automobile	8 861	1 916	21.6
Industries de biens d’équipement	35 829	8 446	23.6
Industries des biens intermédiaires	63 057	16 831	26.7
Énergie	2 189	404	18.5

<sup>19</sup> Le projet Egalia fait l’objet d’un partenariat avec la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle et le Service des droits des femmes et de l’égalité. Il a bénéficié d’un cofinancement du FSE. Interrégional, il mobilise 12 régions dont le Centre. Etude réalisée entre juillet 2007 et octobre 2008 auprès de 330 entreprises de toutes tailles qui investissent dans la formation des salariés.

<sup>20</sup> Derniers chiffres disponibles : 2006 – Edition 2008

<sup>21</sup> Taux d’accès à la formation : nombre de stagiaires/nombre de salariés

Construction	62 384	6 393	10.2
Commerce	109 413	54 371	49.7
Transports	32 964	8 289	25.1
Activités financières	17 052	11 055	64.8
Activités immobilières	8 876	5 630	63.4
Services aux entreprises	114 148	55 241	48.4
Services aux particuliers	41 474	24 980	60.2
Éducation, santé, action sociale	62 154	47 864	77.0
Administration	19 267	15 130	78.5
<b>Ensemble (y compris les non renseignés)</b>	<b>631 219</b>	<b>281 070</b>	<b>44.5</b>

(Source : UNEDIC-ASSEDIC – données provisoires)

Par ailleurs, si on analyse uniquement les actions de formation professionnelle continue financées par la Région Centre en 2007<sup>22</sup>, les femmes sont majoritaires parmi les stagiaires (59 % des stagiaires ayant le statut d'actifs occupés).

On observe un accès plus important des femmes aux formations de remise à niveau et dans les formations à la création d'entreprise. Par contre, elles sont minoritaires dans les stages de promotion sociale et professionnelle dans lesquels elles ne représentent que 39 % des stagiaires et dans les formations relevant des plans de formation des entreprises (46 %).

Les femmes sont aussi majoritaires dans les formations qualifiantes. Cependant, la proportion de femmes varie selon les domaines de formation : la population féminine est concentrée dans cinq domaines de formation : administration, gestion-finance, commerce-vente, services sociaux / sports, propreté et santé (domaines représentatifs de la concentration des emplois féminins) et l'hôtellerie-restauration.

Par contre, on remarque une forte concentration masculine dans sept domaines (domaines représentatifs de la concentration des emplois masculins) : BTP, travail des métaux et la mécanique, réparation automobile, électricité et électronique, industries graphiques, sécurité et transport/logistique.

### **Que disent les acteurs rencontrés ?**

Dans les entreprises du bâtiment, les femmes qui partent en formation représentent moins de 15 % du total des personnes formées selon la taille (- ou + de 10 salariés). Mais cela s'explique par le fait que ce secteur est très peu féminisé (environ 10 % des salariés sont des femmes)

Selon une formatrice à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Indre, « la majorité des stagiaires dans le bâtiment sont des femmes ou des conjointes de chefs d'entreprise artisanale qui assurent la partie administrative de l'entreprise et qui, grâce à ces formations, viennent acquérir ou parfaire leur connaissance dans ces domaines pour être plus performantes dans l'entreprise ».

Selon le directeur d'AGEFOS-PME Centre (qui compte 4 339 entreprises adhérentes de moins de 10 salariés employant 11 000 salariés dont 56 % de femmes) : « les stagiaires de la formation sont majoritairement des femmes à l'image des populations salariées des entreprises adhérentes ; en 2007, elles représentaient 57 % des stagiaires » malgré une progression des stagiaires masculins très marquée entre 2005 et 2007 (+ 28,5 %).

Selon le directeur d'OPCALIA Centre, qui compte 2 000 entreprises adhérentes (dont 56 % ont moins de 10 salariés) employant 49 000 salariés dont 56 % d'hommes et 44 % de femmes : « Que ce soit au titre du plan de formation, des périodes de professionnalisation ou du DIF, les grands bénéficiaires de la formation sont en général des femmes, employées, entre 35 et 45 ans ».

<sup>22</sup> Cf. Document « Les femmes en région Centre » réalisé par le GIP ALFA à partir des contributions de la DRTEFP, de la DRDFE, de la DRDJS, du Rectorat, de l'INSEE et du Conseil régional – Septembre 2009



Dans le cadre du plan de formation 2008, 20 femmes sur 100 pour 18 hommes sur 100 ont participé à une action dans les entreprises < 10 salariés alors que la proportion s'inverse dans les entreprises de 10 salariés et plus avec 21 femmes sur 100 pour 22 hommes sur 100 (**source Opcalia**). Selon la directrice d'un organisme de formation, "les hommes sont plus réticents que les femmes à venir en formation".

### **3 - Selon l'âge**

L'étude menée pour le compte d'Agefos-PME Centre dans les TPE adhérentes montre qu'en 2007, les stagiaires de moins de 35 ans représentent 46 % des 2 297 personnes formées sur les 11 000 salariés des entreprises adhérentes (contre 42 % en 2005). Les stagiaires de plus de 45 ans comptent pour 24 % des effectifs partis en formation.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés du BTP, ce sont les personnes âgées de 25 à 45 qui se forment le plus.

Pour aider les entreprises à intégrer la dimension "âges" dans leur gestion RH, il existe un projet européen "Performance Seniors" dont l'objectif est de faire de la formation des seniors un levier de performance pour les entreprises et d'évolution pour les salariés. Cette démarche, s'inscrit dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire (PIC) EQUAL de lutte contre les discriminations dans le travail et l'emploi, ainsi que des mesures gouvernementales (accord signé le 9 mars 2006 par le patronat et trois organisations syndicales sur cinq (CFDT, CFTC, CFE-CGC) sur la formation des seniors.

Le réseau OPCALIA a conçu en mai 2008 le programme "Trajectoires". Dans la phase d'expérimentation (jusqu'au 30/06/09), OPCALIA s'est fixé pour objectifs d'accompagner 135 entreprises, de former 400 à 450 cadres à la gestion des âges et d'inscrire au moins 135 seniors dans une démarche de reconnaissance ou de développement de nouvelles compétences.

En 2008, dans le cadre du plan de formation et pour les entreprises < 10 salariés, la pyramide des âges des salariés formés est :

.pour les femmes : 31 % < 34 ans, 36 % entre 35 et 44 ans, 33 % pour les 45 ans et plus,  
.pour les hommes : 44 % < 34 ans, 40 % entre 35 et 44 ans, 16 % pour les 45 ans et plus;  
alors que dans les entreprises de 10 salariés et plus, elle s'établit à 1/3 pour chacune des catégories de sexe et d'âge.

Certaines entreprises font de gros efforts de formation en direction de tous les publics. C'est le cas notamment d'une banque dont le dispositif de formation en 2007 (cursus métiers ou formations de perfectionnement) a concerné tous les profils de ses salariés, sans discrimination de sexe ni d'âge. 90 % des plus de 45 ans ont bénéficié d'une formation, cet établissement considérant de plus en plus la gestion des secondes parties de carrière comme un axe stratégique de développement.

### **4 – Que sait-on de la formation des chefs d'entreprise ?**

La formation professionnelle continue des salariés ne peut se développer et s'inscrire comme axe stratégique de l'entreprise qu'avec l'adhésion du chef d'entreprise. D'où la nécessité pour les dirigeants aussi de se former.

Il existe peu d'éléments quantitatifs ou qualitatifs dans ce domaine. Les seuls éléments qui ont pu être obtenus concernent l'artisanat.

Dans l'artisanat, en 2008, 1 047 chefs d'entreprise (dont 60 % d'hommes) et 523 conjoints (majoritairement des femmes) ont suivi une action de formation continue<sup>23</sup>.

Par ailleurs, 100 chefs d'entreprises (dont 71 femmes) et 311 conjoints (uniquement des femmes) ont suivi une formation qualifiante.

## **D/ Des organismes de formation qui s'adaptent aux besoins des entreprises**

En 2007, les organismes de formation ont formé 550 000 stagiaires (demandeurs d'emploi, salariés en activité, particuliers, dirigeants non salariés, bénévoles...). Les salariés, en hausse de 61 % en 10 ans, représentent la catégorie de stagiaires la plus nombreuse (près de 64 % des 550 000 stagiaires formés dans les organismes de formation).

### **1 - Des organismes de formation spécifiquement créés par les branches**

Les organismes de formation s'adaptent aux besoins des entreprises, d'autant plus quand ils sont directement liés à une branche d'activités.

- Pour le secteur de la métallurgie, le dispositif de formation couvre une large palette de besoins propres à l'industrie avec notamment les AFPI (Association de formation professionnelle de l'Industrie) qui proposent des formations inter-entreprises et des formations individuelles dans différents domaines. Elles délivrent des formations certifiantes comme les Certificats de qualification paritaires de la Métallurgie (CQPM) et inter-industries, (CQPI), cycles d'ingénieur avec les ITII, développement de l'encadrement intermédiaire avec les écoles de management.

Les AFPI aident les entreprises dans l'élaboration, l'optimisation et la réalisation de leur plan de formation grâce à différents outils élaborés sur le plan national tels que le « Plan de Compétences Compétitivité » (P.C.C.) qui permet à chaque entreprise de définir des axes de progrès en cohérence avec ses plans de développement. C'est une intervention qui nécessite 3 à 4 jours de présence dans l'entreprise.

La métallurgie a élaboré un catalogue de formations qui propose un éventail de 300 stages (soit environ 4 000 séquences formatives). Ils favorisent le développement de l'autonomie et s'appuient sur une pédagogie spécifique et adaptée. Ils existent dans plusieurs domaines : maintenance industrielle (Bourges- Châteauroux – Amboise – Orléans – Blois), productique, chaudronnerie et soudage (Bourges).

Par ailleurs, les AFPI s'appuient sur le Centre d'Evaluation du Potentiel à se Former dans l'Industrie (CEPFI), un outil mis en place par la branche pour aider les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel (ex : bilan professionnel à l'initiative de l'entreprise et du salarié) et pour les évaluations (positionnement du salarié) avant formation ainsi que pour des évaluations d'adéquation au poste de travail en partant des compétences des salariés et des pré-requis liés à la formation.

- Dans le secteur de la propreté, les formations "techniques", liées aux évolutions du matériel ou de la réglementation (utilisation des produits, sécurité...), voire celles relatives au droit du travail sont réalisées essentiellement par l'INHNI de Tours qui est l'organisme de formation du secteur de la Propreté et des Services associés. Aux côtés des PME, des grands groupes comme des artisans, il propose un large éventail de réponses pour développer le professionnalisme des salariés. Il prépare également les jeunes aux diplômes de la propreté dans le CFA qu'il gère. Il se transporte aussi sur les

---

<sup>23</sup> Il s'agit d'une action de formation réalisée dans les chambres de Métiers ou ayant fait appel au Fonds de Formation de la région Centre.

différents bassins pour des formations inter entreprises (actions de formations courtes ouvertes à des salariés de plusieurs entreprises pour répondre à des besoins précis).

Les formations suivies par les salariés sont en grande partie des formations techniques suivies par celles relatives à l'organisation et aux ressources humaines. L'enseignement des langues et l'alphabétisation sont dispensés pour 5,8 % des bénéficiaires de formation.

- Le secteur de la réparation automobile dispose aussi d'un organisme de formation en région Centre (Groupement national pour la formation automobile) qui peut intervenir de manière complémentaire en amont d'actions de formations spécifiques proposées par les constructeurs.

Dispensateurs des formations qui mènent aux CQP de leur branche, ils sont conduits à intégrer plus rapidement que les autres les évolutions techniques liées aux secteurs d'activités pour lesquels ils interviennent.

- Le bâtiment attend des organismes de formation une véritable compétence en ingénierie de formation (référentiels de compétences, de formation et d'évaluation) permettant une réelle modularisation des actions de l'individualisation des parcours de formation.

L'ARFAB (association régionale de formation de l'artisanat du bâtiment) est un organisme spécialisé dans le BTP ; elle travaille en collaboration avec l'ensemble des CAPEB. Quand les besoins sont recensés, la CAPEB en fait part à l'ARFAB qui met en place les stages collectifs les plus adaptés. Elle travaille avec d'autres organismes en sous-traitance qui proposent des modules courts (2 à 3 jours en général « disséqués » dans le temps) adaptés aux entreprises artisanales pour éviter des absences trop longues.

Dans le cadre du COT en discussion, le bâtiment cherche à développer avec l'Etat et la Région les plates-formes techniques nécessaires à la formation des salariés de ce secteur.

## **2 - Comment les organismes de formation s'adaptent-ils ?**

- **Les trois quarts des heures stagiaires suivis par les salariés sont réalisés par des organismes privés** (65 %) et par **des associations** (22 %) qui élaborent des catalogues de formations courtes pour s'adapter aux besoins des entreprises.

Dans le secteur de la cosmétique, l'une des entreprises rencontrées indique qu'il lui arrive de demander une adaptation (développement ou réduction d'un thème) à l'intérieur d'un programme proposé dans le catalogue de l'organisme de formation.

Cette entreprise adresse tous les 2 ans un cahier des charges relatif aux contraintes de relations qu'elle souhaite établir avec les organismes de formation. L'acceptation de ce cahier des charges est un préalable à l'éventuel recours pour intervenir en réponse aux besoins soumis par l'entreprise.

- **La part des formations réalisée par les organismes publics et para-publics** pour les salariés est de 12,6 %. Cela s'explique en partie par le fait que des organismes comme l'AFPA, le CNAM ou les GRETA proposent en général des formations longues et qualifiantes. L'AFPA et le GRETA sont les deux premiers organismes à intervenir pour le compte du FONGECIF Centre pour des congés individuels de formation (CIF). Néanmoins, ils ont évolué et proposent aussi désormais des formations plus adaptées aux besoins des entreprises. Les GRETA dispensent de nombreuses formations de base, souvent financées par la Région.

Par exemple, l'AFPA a fait évoluer ses formations en direction des salariés en évitant désormais de proposer des formations longues sur des titres complets sauf pour des jeunes qui quittent le système scolaire sans qualification ou pour des reconversions longues. Elle essaie de plus en plus de tenir compte des compétences déjà acquises et construit des parcours individualisés en adéquation avec ces acquis. C'est d'ailleurs une demande forte des FONGECIF pour des formations qualifiantes, comme de l'AREF-BTP qui demande aussi en perfectionnement des produits courts et modulaires construits

autour de blocs de compétences (2 à 4 semaines) élaborés à partir d'une ingénierie qui analyse le poste, les activités mises en œuvre, les compétences requises, pour en définir les objectifs de formation et d'évaluation des acquis.

Parallèlement, l'AFPA a mis en place une démarche structurée en direction des entreprises avec l'élaboration de plusieurs catalogues dans différents secteurs pour des stages courts conçus selon l'esprit de la dernière loi sur la formation. Elle propose une gamme nouvelle de 350 « stages de perfectionnement métier » inter-entreprise de courte durée (de 1 à 5 jours), répondant aux besoins des métiers de sept secteurs porteurs : bâtiment et éco-construction, travaux publics, transport et logistique, réseaux électriques, industrie, services à la personne, commerce et distribution. Dans ces catalogues, près des ¾ des actions de formation continue réalisées concernent dix offres dont les plus importantes en nombre sont relatives à la sécurité (CACES, habilitation électrique, gaz CFC...).

Cependant, les « chargés d'affaires » vont à la rencontre des entreprises pour recenser les besoins nécessitant des réponses spécifiques, même si cela représente moins de 5 % de son activité liée au plan de formation.

Cette approche "référentiel d'activités et de compétences, référentiel de formation, référentiel de validation" pour construire les actions de formation se retrouve dans un organisme privé, dont le centre de formation continue est adossé au dispositif de formation professionnelle initiale de l'établissement. Mais cette ingénierie s'accompagne d'une dimension "humaine" considérée comme partie intégrante de l'acte de formation. Ce centre de FC utilise les compétences de 20 formateurs vacataires en plus des interventions courtes qu'il sollicite de ses 30 enseignants de formation initiale. Il forme entre 100 et 150 salariés par an (le tiers de son activité FC), essentiellement travailleurs intérimaires, sur des formations certifiantes, voire qualifiantes, dont la durée moyenne tourne autour de 280 heures.

Ici pas de catalogue, pas de démarche "commerciale", pas de relation avec les OPCA. L'activité est issue du réseau construit par le responsable de la structure, parfois, et sans réticence, en partenariat ou en complémentarité avec d'autres organismes (mais pas ceux qui relèvent directement des branches, considérés comme trop tourné sur leur propre secteur).

Autre exemple : le CNAM, dont la mission première et principale est « d'assurer la promotion supérieure du travail et la formation professionnelle continue », maintient une offre de formation longue qui repose sur un dispositif rassemblant des diplômes nationaux, des diplômes d'ingénieurs et des certificats à finalité professionnelle. Mais, il propose aussi des formations non diplômantes et sait répondre aux demandes des entreprises même s'il n'a pas de démarche commerciale vis-à-vis d'elles ». Il a envoyé aux entreprises un catalogue de formations dans le cadre du DIF, mais sans succès effectif.

Il entretient des relations partenariales avec les branches. Pour accompagner les changements qui s'opèrent, le CNAM a choisi de se structurer afin de répondre aux sollicitations de co-construction avec une mise en relation forte "référentiels compétences/ métiers/formation

Les actifs peuvent aussi trouver dans la structure "Cned-professionnel" (dépendant de l'Education Nationale) une gamme dédiée à la formation professionnelle avec des formations certifiantes et qualifiantes. Des formations sur mesure sont proposées en réponse aux appels d'offre des entreprises mais nous ne disposons pas de chiffres sur le recours régional à cet organisme.

La mise en place du DIF d'une part et des Visas (par la Région) d'autre part ont incité les organismes de formation à développer des actions de formation de 20 h.

Certains organismes de formation du réseau Espaces Libres Savoirs ont mis au point un catalogue DIF. La plupart des GRETA, qui sont labellisés ELS, se sont adaptés pour repenser les formations Visas, à travers le DIF. Ils essaient de mettre en place des formations sur mesure, adaptées aux besoins des salariés, en tenant compte notamment de leurs contraintes.

- **Par contre, la part des formations à destination des salariés réalisée par les chambres consulaires** est modeste (près de 2 % de l'ensemble des formations réalisées par l'ensemble des

organismes de formation). La CCI de l'Indre forme environ 2 500 salariés, ce qui représente environ 25 % des actifs formés par les chambres consulaires en région Centre. Cela s'explique par le fait que la CCI de l'Indre est le premier organisme de formation dispensant des actions de formation continue qui bénéficie de la participation financière d'OPCALIA Centre. La CCI cherche à répondre aux besoins des entreprises pour favoriser le développement des compétences en réalisant 200 à 300 visites par an. En 2009, elle a réalisé un catalogue de formation continue comportant 167 actions (dont certaines modulaires) dans différents domaines (accueil/secrétariat, comptabilité/gestion, communication, management, commercial-marketing, informatique-bureautique, approvisionnement-logistique, international/langues). Le centre de formation dispose de nombreuses salles de cours, de salles informatiques et d'un plateau technique pour les formations liées à la logistique.

### **3 - Des actions de formation plus courtes mais qui restent classiques**

Alors que la tendance est à la hausse du coût horaire moyen des stages de formation<sup>24</sup> (5,8 euros en 1997, 8,3 euros en 2007), la durée moyenne des stages diminue depuis plusieurs années. En 1996, la durée moyenne des actions à destination des salariés était de 34,78 heures dans la région. En 2006, la durée moyenne des formations est passée à 26 heures (*27 h pour les entreprises < 10, 24 h pour les 10 et plus pour Opcalia en 2007 qui deviennent respectivement 30 h et 23 h en 2008*). On peut également observer cette tendance au niveau national. Les durées de formation les plus longues concernent les branches d'activités suivantes : intermédiation financière, assainissement, activités informatiques, métallurgie notamment.

Les durées moyennes varient selon les organismes de formation. Elles sont environ de 30 h en moyenne pour les actions réalisées par les organismes privés ou par les chambres consulaires. Elles sont supérieures à 70 h pour les actions réalisées par les GRETA, le CNAM, les universités et l'AFPA. Mais n'oublions pas que la finalité de leurs actions est souvent certifiante, voire qualifiante.

Le découpage des formations en modules, pratique qui se développe depuis plusieurs années, explique en partie ces durées plus courtes. Cette tendance est sans doute aussi liée à la tendance générale d'une diminution de la contribution des entreprises à l'effort de formation alors que les besoins (en termes de réponse aux évolutions technologiques et organisationnelles qui vont concerner de plus en plus de salariés) sont en croissance.

L'individualisation des formations induit une évolution des pratiques pédagogiques innovantes dans les organismes de formation qui s'appuient sur l'usage des TIC.

Par exemple, dans le cadre de l'individualisation des formations, l'UIMM a décidé de faire concevoir par les réseaux AFPI et CFAI (Centres d'Apprentissage) un système de formation individualisé appelé « Ilot de Formation Technique Individualisé » (IFTI).

Les IFTI sont des centres de ressources multimédia organisés en îlots, équipés d'outils didactiques et d'équipement industriels.

Les formations s'appuient sur de nombreux travaux pratiques et sont encadrés en permanence par un spécialiste du domaine (1 encadrant formateur pour 8 stagiaires).

Néanmoins, malgré le développement de méthodes pédagogiques différentes dans les organismes de formation, on constate une prédominance de pratiques classiques. La formation en présentiel est la modalité de développement de compétences la plus utilisée même si le e-learning commence à se développer dans certains organismes, comme au CNAM.

Cet organisme est présent dans les six départements. Mais depuis 1997, il a développé la plateforme de téléformation PLEI@D qui permet de créer des parcours de formation structurés en fonction des apprenants en y associant des ressources pédagogiques interactives. Des regroupements en présentiel

---

<sup>24</sup> Source : ORFE : Etude de l'offre de formation continue : les organismes dispensateurs de formation en région Centre (traitement des données de la DRTEFP) – octobre 2007

sont prévus en fin de semaine (le samedi) pour traiter les problèmes. Le CNAM Orléans est référent FOAD en mécanique et en électronique.

#### **4 - Les spécialités de formation les plus suivies par les stagiaires** <sup>25</sup>

Selon l'exploitation faite par l'ORFE des données de la DRTEFP sur les organismes de formation, les spécialités les plus dispensées en région Centre (plus de 17 000 stagiaires)<sup>26</sup>, sont en 2007 (comme en 2004) :

- la sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)
- l'informatique, le traitement de l'information, réseaux et transmission de données
- La santé
- Le développement des capacités d'orientation, d'insertion et de réinsertion
- Le secrétariat, la bureautique
- Le commerce et la vente
- Les transports, la manutention et le magasinage.
- Les langues,
- Les ressources humaines,
- L'énergie et le génie climatique

On peut noter le poids des formations qui visent à assurer la conformité à la réglementation : respect des normes environnementales, respect des règles de sécurité dans différents domaines, respect des certifications obtenues par les entreprises.

Un autre volet concerne le renforcement des compétences métiers avec des formations techniques qui visent à acquérir une meilleure technicité et à comprendre les métiers connexes. Elles peuvent aussi porter sur de nouveaux process.

Sont également privilégiées les formations en informatique, commercial, comptabilité et finances d'autant plus lorsqu'elles visent à accompagner de nouveaux projets (transversaux) : par exemple la mise en place d'un progiciel de gestion où les différentes fonctions de l'entreprise (comptabilité, finances, production, approvisionnement, marketing, ressources humaines, qualité, maintenance...-) sont reliées informatiquement entre elles.

NB : Les limites de l'analyse statistique locale en région Centre : les bilans pédagogiques et financiers de l'année 2007 sur lesquels s'est appuyé l'ORFE pour réaliser son étude sur les dispensateurs de formation permettent de connaître l'activité contractuelle de formation professionnelle sur le marché concurrentiel ; en revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées en interne par les entreprises privées ni l'activité réalisée directement par certains organismes et financée par une subvention spécifique (programme de formation subventionné par l'AFPA notamment).

Par ailleurs, les stagiaires qui suivent des actions de formation hors région (dont on ne connaît pas le nombre) ne sont pas comptabilisés dans les statistiques régionales. De même, les actions qui sont réalisées par des dispensateurs de formation qui dépendent d'organismes nationaux réalisant des stages en région Centre, ne sont pas comptabilisées dans la région.

---

<sup>25</sup>Source : Les dispensateurs de formation continue déclarés en région Centre en 2004 – document élaboré par l'ORFE à partir des données de la DRTEFP

<sup>26</sup> Source : ORFE

## **E/ Des exemples de démarches de qualification réussies (ou qui se développent)**

Même si la majorité des actions de formation proposée par les entreprises à leurs salariés n'est pas qualifiante et si les trois quarts des formations des salariés prennent la forme de stages courts, certaines entreprises cherchent à améliorer la qualification de leurs employés par des formations longues. On peut citer à titre d'exemples :

Une entreprise de production de parfums dans le Loiret qui a proposé à des salariés de la production souhaitant progresser un programme de formation qualifiante (CIMA, Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées) qui leur permet d'obtenir un titre du Ministère du travail de niveau V après un an de formation (70 à 80 heures de formation théorique par session à raison de plusieurs sessions dans l'année). Les salariés suivent la formation théorique au lycée Sainte-Croix-Sainte-Euverte ou au CIMI (pour les formations techniques, à Blois). Ces formations sont précédées d'un positionnement préalable des bénéficiaires.

Une autre entreprise dans le domaine de l'aéronautique a mené une opération pendant deux ans (2006/2008), avec quelques difficultés, pour mener 21 salariés à un CQPM (niveau Bac et BTS).

Début 2007, 11 CQP de conducteur d'encarteuse-piqueuse ont été délivrés à 11 salariés d'une entreprise d'impression sur rotative Hélio gravure et finition comprenant 120 salariés à Blois. Ces salariés de l'atelier de finition avaient suivi en 2006 900 heures de formation assurées par le Greta Val de Loire et financées par l'OPCA CGM dans le cadre de la période de professionnalisation.

Cette démarche réussie a mobilisé l'ensemble de l'équipe des ressources humaines et le chef d'atelier. C'est une reconnaissance professionnelle valorisante pour les jeunes conducteurs qui avaient appris leur métier sur le tas.

Une autre formation est envisagée pour les CQP « Conducteur de rotative d'exploitation simple offset continue » ou « Conducteur de machine à imprimer d'Exploitation Complexe flexographie ».

Après avoir connu des difficultés en 2005, une PME familiale de 49 salariés, spécialisée dans la fabrication de produits réfractaires isolants redémarre son activité. La responsable des ressources humaines décide de recourir à la formation pour progresser. En 2007, 20 ouvriers ont bénéficié de formations qualifiantes en mécanique, électricité, hydraulique, automatisme... après la présentation du projet et l'adhésion des salariés concernés.

Parmi les dispositifs de la FPC, le Congé Individuel de Formation permet à un salarié de suivre une formation longue et qualifiante, à son initiative et à titre individuel, indépendamment du plan de formation de son entreprise. Si l'employeur accorde l'autorisation d'absence, il est tenu d'assurer le salaire du salarié pendant le temps de la formation à hauteur de l'accord de financement du Fongecif et de réintégrer le salarié à son poste ou à un poste équivalent à l'issue du CIF.

En région Centre, 1 148 CIF CDI sur 1 613 demandes ont été acceptés en 2007, toutes les demandes ne pouvant pas être prises en charge faute de financement. Près de 70 % des congés CIF CDI ont une durée de formation supérieure à 500 heures. Sept fois sur dix, la finalité recherchée est l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre ou d'un diplôme homologué.

Les formations demandées dans le cadre du CIF-CDI concernent, dans l'ordre, les secteurs du transport manutention, de la santé et du sanitaire, du bâtiment et du génie climatique, du travail social, de la bureautique et du commercial.

Les demandes concernant le secteur de l'industrie mécanique sont en diminution.

Le CNAM propose aux actifs qui souhaitent assurer leur propre "promotion sociale" des parcours de formation pour l'obtention de certificats professionnels, de titres et de diplômes dans différents

domaines (économie/gestion, sciences humaines, mécanique, chimie, électronique, informatique...). En 2006, 1 298 actifs (dont 39 % de femmes) étaient inscrits à une formation du CNAM.

« La plupart des auditeurs financent personnellement leur formation car ils ne souhaitent pas informer leur employeur de leur démarche de formation continue », selon le directeur du CNAM. N'oublions pas que la "part des ménages" dans le financement de la formation professionnelle continue représente environ 5 % des sommes qui y sont consacrées.

A l'issue des études (de 2 à 7 ans), 247 diplômes ont été remis en 2007, allant de certifications professionnels (47) au diplôme d'ingénieur (37) et Master (3).

## **F/ Des dispositifs encore peu développés**

Les nouveaux dispositifs créés par la loi de 2004 (DIF, périodes de professionnalisation) ainsi que le CIF-CDD ou la VAE ne se développent pas aussi vite que souhaité.

Néanmoins, les rapports d'activités des OPCA pour 2008 au niveau national montrent des chiffres en hausse, notamment pour le DIF et les périodes de professionnalisation, y compris dans les TPE. Les chiffres pour la région Centre ne sont pas connus.

### **1 - Le DIF**

#### **Quelques chiffres**

Créé en 2004, le « droit individuel à la formation » (DIF) permet aux salariés de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans (maximum 120 heures).

Cinq ans après son entrée en vigueur, le DIF est encore assez peu utilisé. Il progresse lentement. Selon une étude nationale du Céreq de 2008<sup>27</sup>, 14 % des entreprises ont eu recours au DIF en 2006 contre 6 % en 2005. Malgré cette évolution, le taux d'accès au DIF reste relativement faible (3 % des salariés en 2006, soit environ 300 000 salariés et 5 % en 2007). En 2006, les salariés des petites entreprises étaient, en proportion, quatre fois moins nombreux à avoir utilisé leur DIF que ceux des grandes.

Par ailleurs, selon une enquête nationale de l'AGEFOS-PME en 2008<sup>28</sup>, le nombre d'entreprises ayant recours au DIF se stabilise à 18 %, avec comme les années précédentes, des différences marquées en fonction de la taille de l'entreprise (13 % pour les TPE et 37 % pour les PME).

En région Centre, les chiffres de la DRTEFP qui portent sur un échantillon de 2 125 entreprises montrent que 5,87 % des salariés de ces 2 125 entreprises ont bénéficié d'un DIF en 2007.

Comme au niveau national, le taux d'accès au DIF varie selon la taille des entreprises. Il est de 3,42 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés et de 27,43 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés (ne concerne que 2 entreprises).

Par ailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, ce sont les ingénieurs et cadres qui ont bénéficié en majorité d'un DIF (10,88 %). Le taux d'accès des employés (relativement élevé dans les entreprises de plus de 500 salariés) et celui des agents de maîtrise est sensiblement le même (6,81 % et 6,21 %). Seulement 2,74 % des ouvriers ont bénéficié d'un DIF en 2007 dans les entreprises recensées.

Le financement du DIF est pris en charge sur le budget formation de l'entreprise. Mais, comme les formations qui s'inscrivent dans le plan de formation, les formations DIF peuvent également faire l'objet de financement de la part des OPCA dans certaines conditions. En 2006, la région Centre représentait 3,4 % du nombre total des DIF financés sur la professionnalisation (3 411 pour 99 302)

---

<sup>27</sup> Bref n° 255 – août 2008 : « Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue »

<sup>28</sup> Perspective 2009 – Emploi et Formation dans les TPE-PME – Agefos-PME



avec un taux d'accès quasiment identique à la moyenne nationale (0,59 % pour 0,60 %). Cependant, la croissance du taux d'accès entre 2005 et 2006 était inférieure à la moyenne nationale (219,1 % pour 263,8 %).

Les secteurs dominants de l'utilisation de la collecte en 2006 étaient (sauf pour la construction : 2 %) très différents entre la région et l'hexagone (43 % (Centre) contre 27 % (hexagone) pour l'industrie et 54 % contre 71 % pour le tertiaire).

### **Que disent les branches ou les entreprises ?**

Selon les branches et les entreprises auditionnées, dans l'ensemble, le recours au DIF est assez peu développé. Il doit répondre aux priorités de la branche. En tout état de cause, il peut-être inscrit dans le plan de formation de l'entreprise.

De manière générale, les dirigeants des TPE restent très peu informés des dispositifs de formation dont le DIF. Quant ils le sont, ils se déclarent sceptiques sur l'intérêt du DIF. Ils y voient une mesure de plus, un coût nouveau. Les salariés des TPE ne sont pas informés. La question demeure, particulièrement celle de l'information, au risque de voir ce droit pas ou très peu utilisé dans les TPE.

Mais, dans les grosses PME, la méconnaissance de la loi n'explique pas la faiblesse du nombre de demandes enregistrées. La plupart des PME auditionnées disent avoir communiqué en interne (au moment de l'entretien annuel d'évaluation, communication jointe au bulletin de paie, sur les panneaux d'affichage en interne...) ; mais elles ne sentent pas un engouement particulier de la part des salariés. Les salariés ne semblent pas prendre la dimension ou l'intérêt (pour eux-mêmes) de leur propre formation et n'ont pas souvent de projets.

Pour certains DRH, le DIF ne semble pas un dispositif pertinent pour les salariés (9 salariés sur 200 dans une entreprise auditionnée ou 15 salariés sur 560 dans une autre lui trouvent un intérêt).

L'utilisation du DIF est contrariée par les contrats à « temps partiels » ou les différents contrats de travail qu'un salarié peut avoir avec plusieurs employeurs (FAF Propreté).

Selon une entreprise de 530 salariés située à Vendôme, le DIF n'est pas bien connu ni compris. Le DRH pense qu'il n'est pas adapté aux grandes entreprises. Il n'apporte pas de plus-value.

Certaines entreprises se contentent de proposer un catalogue DIF ; d'autres utilisent le DIF pour financer (avec l'accord du salarié ?) un certain nombre des actions inscrites dans le plan de formation (décident que la plupart des formations inscrites dans le plan de formation peuvent s'inscrire dans le DIF). ? C'est le cas notamment du secteur de la logistique où parfois le DIF est « détourné » de sa finalité pour être « orienté » vers l'obtention d'un CACES même si les représentants des salariés reconnaissent que l'obtention d'un CACES est une plus-value pour le salarié.

Selon la déléguée interdépartementale de l'AGEFOS-PME Centre qui est intervenue en février 2007 lors d'une table ronde :

« Le DIF était mal parti. Les employeurs avaient des craintes. On a vécu la même chose avec le bilan de compétences qui est aujourd'hui largement entré dans les pratiques... La concertation est nécessaire. Les instances représentatives ont donc un rôle très important à jouer dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le DIF va décoller quand les salariés s'en empareront ».

Ainsi, le DIF progresse lentement alors que les droits ont, ou vont atteindre les 120h plafond. Pour inciter les salariés à prendre leur DIF, certaines PME mènent des actions significatives.

C'est le cas d'une entreprise de 222 salariés, spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de médicaments dans l'Indre-et-Loire. L'utilisation du DIF fait partie des échanges lors des entretiens

annuels. Lorsqu'un besoin de formation exprimé ne fait pas partie du plan, l'entreprise propose un DIF. En 2007, le recours au DIF a doublé dans cette entreprise.

### L'action des Espaces Libres Savoirs dans le cadre du DIF

De plus en plus d'entreprises incitent les salariés à utiliser, dans le cadre du DIF, les Visa Libres Savoirs mis en place par la Région en 2004. Ce sont des formations gratuites ou financées par le Conseil régional, de courte durée et modulables qui répondent aux besoins des salariés les moins qualifiés et qui correspondent au cadre du DIF. Aussi, elles sont destinées à tous les habitants de la région. Selon les Espaces Libres Savoirs (ELS) de Pithiviers et d'Amboise, « les résultats sont à la fois modestes et contrastés mais encourageants. Il faut continuer d'expliquer le DIF car on s'aperçoit que dans les TPE, beaucoup ignorent encore cette mesure. Le visa Libres Savoirs sert d'appel pour faire passer le message. Dès qu'un salarié va les voir pour un Visa Centre, on l'informe sur le DIF et on l'invite à faire une demande auprès de son employeur ». Cependant, la percée des Visas sur ce nouveau créneau ne peut se faire sans une implication forte des entreprises.

Lors de la mise en place du DIF, l'Espace Libres Savoirs de Chartres, porté par le GRETA, a commencé à prospecter par téléphone, mailings, e-mailings, réunions pour informer les entreprises, notamment les PME-PMI et les TPE, les sensibiliser et leur proposer des formations. Il a mis en place une démarche consistant à inciter le salarié à commencer par un DIF, l'objectif étant l'adaptation au poste, puis à positionner les Visas comme complément, en les inscrivant dans la continuité du parcours de formation. Sur l'ensemble des sites Chartres, Nogent-le-Rotrou et Châteaudun et sur l'année 2008, l'ELS a enregistré environ 150 stagiaires DIF, avec des durées individuelles de formation variant de 30 à 80 heures, ce qui représente pour l'organisme une hausse de 175 % par rapport à ses prévisions.

Le GRETA de Dreux prépare actuellement un projet de formation avec une entreprise pharmaceutique et l'OPCA C2P (OPCA des industries Chimiques, Pétrolières et Pharmaceutiques) combinant aussi Visa Centre et DIF. L'entreprise a lancé une information auprès de ses salariés pour inciter les personnes intéressées à demander un DIF. En moyenne, les salariés disposent de 120 heures cumulées de DIF. Cette opération s'adresse à 40 opérateurs de lignes, un public de niveau V en majorité et porte essentiellement sur les savoirs de base en français-maths, notamment la communication écrite. A l'inverse de l'exemple de Chartres, l'entreprise pharmaceutique et l'OPCA souhaitent commencer par des formations Visas afin de vérifier l'assiduité des salariés, leur motivation puis continuer avec le DIF. L'idée majeure est d'adapter l'ensemble du contenu aux usages professionnels, en proposant d'entrée un Visa axé sur ces usages. Toutes les sessions devraient se dérouler au sein de l'entreprise, équipée pour ce type d'opérations.

D'autres entreprises ont profité de la conjoncture économique difficile (périodes de chômage partiel ou plan social) pour encourager le personnel à utiliser ses heures de DIF en faisant appel aux ELS qui vont sur place tenir une permanence afin de sensibiliser les salariés et leur présenter leur offre.

Pour Michel Théry, du Céreq, « Dans la pratique, c'est l'entreprise qui fait usage du DIF et non le salarié. En effet, on voit bien, à travers les exemples mentionnés ci-dessus, que le DIF fonctionne surtout lorsque l'entreprise a calibré une offre de formation DIF ». Même si, dans son principe, l'initiative de la démarche du DIF appartient au salarié, les entreprises mettent en œuvre une politique incitative qui détourne parfois le dispositif de son esprit initial.

Il semble, à travers ces exemples et des analyses faites par le Céreq, que l'accès au DIF permet d'accroître l'appétence pour la formation et de renforcer l'égalité d'accès à la formation en permettant à des salariés moins qualifiés de suivre une formation.

Les ELS signalent que la majorité des stagiaires DIF sont des salariés de structures moyennes ou grandes, de l'industrie et des services.

Selon la déléguée interdépartementale de l'AGEFOS-PME Centre : « Se former aujourd'hui, c'est aller 100 % vers le certifiant, le qualifiant, le diplômant. Avec les 20 heures du DIF, on ne fera pas du certifiant. Il s'agit donc d'envisager le projet professionnel dans son ensemble. L'articulation offre Visas/DIF peut se faire par étapes : le Visa, puis le DIF et enfin une période diplômante ».

Cet avis est partagé par le responsable d'un centre de formation continue qui ne croit pas à l'utilisation du DIF par les salariés pour accéder aux Visas, et pourtant l'établissement auquel il est rattaché dispense annuellement 200 visas "langues", pour une très grande part à des salariés, soit en cours du soir, soit le samedi matin. Pourquoi utiliser son DIF (quand on connaît son existence) alors que le financement du Visa est pris en charge par le Conseil Régional ? Certains salariés ne souhaitent d'ailleurs pas informer leur entreprise de leur initiative (comme cela est aussi signalé pour beaucoup d'auditeurs du CNAM). Les organismes de formation y sont-ils favorables ? Trop de lourdeur administrative (multiplication des dossiers et circuits : Région, OPCA, entreprise) entame l'intérêt qui pourrait être mis en avant pour cette proposition.

## **2 - LE CIF-CDD et le CIF intérimaire**

Le CIF CDI ne peut pas répondre aujourd'hui à son succès en raison d'un manque de moyens financiers. Cela a pour conséquence de restreindre l'accès des salariés à cette promotion sociale.

Par extension, le dispositif CIF est ouvert aux salariés sous contrat à durée déterminée. Le niveau de formation ainsi que la finalité d'un CIF-CDD rejoignent ceux du CIF CDI (diplôme ou titre homologué). Le CIF-CDD est utilisé par une population plus jeune (la plupart des demandeurs ont moins de 34 ans) parce qu'il est plus difficile dans cette tranche d'âge d'obtenir un contrat CDI. Alors que le FONGECIF ne peut pas financer toutes les demandes de CIF-CDI qui lui parviennent, les fonds concernant le CIF-CDD ne sont pas entièrement consommés.

Les chiffres du Fongecif Centre montrent la différence entre le montant de la collecte suivant le statut du contrat de travail du salarié :

Collecte CDI (0,2 % des salaires versés pour les entreprises de 10 et plus) : 18,7 M€,

Collecte CDD (1 % des rémunérations) : 3,5 M€, (soit un rapport du "collecté" de 1 à 5,3), auxquels s'ajoutent des aides du Fonds Social Européen, du Conseil Régional (pour le sanitaire et social) et de l'AGEFIPH.

### **En attente des chiffres consolidés du bilan d'activité, en 2008 :**

**5842 entretiens individuels** ont été réalisés par les 8 permanences départementales du Fongecif

**2959 dossiers ont été examinés** dont :

- 1613 au titre du CIF-CDI (54,5 %)
- 202 au titre du CIF-CDD (7 %) soit un rapport de 1 à 8 entre CDI et CDD
- 967 au titre du Bilan de compétences (33 %)
- 178 au titre de la VAE (5,5 %)

**2447 dossiers ont été acceptés** dont :

- 1148 au titre du CIF-CDI
- 193 au titre du CIF-CDD, soit un rapport de 1 à 6, proche de celui de la collecte
- 928 au titre du Bilan de compétences
- 178 au titre de la VAE

*Lors de son audition du 9 janvier 2007, le directeur du Fongecif Centre a rappelé "que le salarié en CDD doit avoir travaillé au moins 24 mois dont 4 mois consécutifs pour pouvoir accéder à une formation. De plus, un an après la fin du CDD, la personne perd ses droits d'accès à la formation."... "Concernant les salariés en CDD, certains abandonnent car ils ont trouvé un autre CDD". Ces éléments expliquent le peu de succès du CIF-CDD. "Il ajoute qu'une enquête sociologique va être menée pour appréhender les motivations des salariés à suivre une formation."*

S'agissant du « CIF intérimaire » (dispositif non inscrit dans la loi), leur nombre est en augmentation (179 en 2008 contre 96 en 2006). Mais, c'est une formation coûteuse et les financements sont insuffisants même si les fonds européens peuvent être mobilisés.

### **3 - La période de professionnalisation**

Seuls les salariés en CDI sont concernés par ce dispositif et s'ils remplissent certaines conditions (qualification insuffisante, comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou homme et femmes après un congé parental...). La période de professionnalisation comprend la construction d'un parcours individualisé de professionnalisation et une formation en alternance.

Les actions de formation suivies par les salariés doivent permettre en principe l'accès à une qualification professionnelle.

Très peu d'entreprises auditionnées ont évoqué ce dispositif. Une entreprise spécialisée dans la cosmétique a souligné la faiblesse du recours à ce dispositif compte tenu des contraintes imposées par l'OPCA de la chimie (70 h mini). La DRH de cette société estime cette durée trop longue.

On peut néanmoins citer une expérience, de mise en œuvre de ce dispositif dans l'hôtellerie. Elle a concerné dans un premier temps 7 salariés d'un établissement tourangeau du groupe Accor. Les personnels d'étage ont suivi une formation modulaire au CFA des Douets, de janvier à avril 2008. Les cinq modules du programme répondaient aux besoins de l'entreprise.

Pour le directeur d'OPCALIA Centre, « la période de professionnalisation peut permettre de maintenir l'employabilité des salariés en renforçant les compétences de base. Toutefois, ce dispositif manque aujourd'hui de moyens financiers car l'habillage a fait dériver des fonds qui auraient dû relever du plan de formation ».

L'AGEFOS-PME et OPCALIA se sont mis d'accord pour ne plus financer des périodes de professionnalisation en dessous de 70 heures.

Selon les derniers chiffres nationaux publiés par l'Agefos-PME, les dépenses pour les périodes de professionnalisation en 2008 ont augmenté de 33 % au niveau national.

Selon l'Observatoire du Commerce interentreprises – Prospective des métiers, 647 stagiaires<sup>29</sup> sur 15 577 salariés en région Centre ont réalisé une période de professionnalisation en 2007. Parmi eux, 590 ont suivi une formation correspondant à un avis défini par la CPNEFP de la branche dont 62 % dans les domaines suivants : transport, logistique, manutention (CACES Grue, FCOS, sécurité). 49 stagiaires ont suivi une période de professionnalisation (accord de branche) pour préparer un CQP (chauffeur livreur, manager équipe négoce, vendeur, magasinier, chef d'agence, attaché technico-commercial).

Selon le directeur de l'AFPA Centre, les périodes de professionnalisation sont surtout utilisées dans le secteur du bâtiment (pour les formations AFPA). La durée est de 350 à 450 heures pour les niveaux V

---

<sup>29</sup> Répartition des 647 stagiaires selon la convention collective nationale : 453 du négoce des matériaux de construction, 182 des commerces de gros et 12 des industries et commerces en gros des viandes.

et IV. Leur utilisation implique une gestion GPEC bien pensée. Mais peu d'entreprises se posent la question de l'anticipation concernant la formation.

Il souligne la nécessité de décrire plus clairement une offre pour aider les entreprises et les salariés à s'y retrouver.

#### **4 - LA VAE**

Une évaluation de l'impact de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la FTLV a été effectuée pour le Comité National pour la Formation Professionnelle. Du document (17 octobre 2008) il ressort qu'en 2006, la région Centre représentait 4,1 % du nombre total des VAE CDI (294 pour 7 249) avec un taux d'accès légèrement supérieur à la moyenne nationale (0,05 % pour 0,04 %). et une croissance du taux d'accès largement supérieure entre 2003 et 2006 à la moyenne nationale (2 839,4 % contre 446,7 %). Par contre, l'utilisation de ce dispositif restait très (trop) confidentielle en 2006 pour les salariés en CDD puisque la région Centre ne représentait que 2 % (8 salariés concernés) du nombre total pour l'hexagone (397 salariés).

Le rapport Besson « Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE » publié en septembre 2008, et le rapport du groupe de travail sur la VAE présidé par Vincent Merle présenté en janvier 2009 ont notamment mis en cause le manque d'information et d'accompagnement des salariés et des entreprises. Ils ont également insisté sur le rôle que peuvent jouer les OPCA et les branches professionnelles pour promouvoir le dispositif.

#### **L'action de la Région pour promouvoir la VAE**

Depuis quatre ans, la Région mène des actions en vue de favoriser le développement de la VAE (réunions d'informations et de sensibilisation, organisées en concertation avec les DDTEFP et associant les points relais conseils en VAE, en direction des entreprises, étude confiée à un consultant pour diagnostiquer les difficultés et faire des propositions).

Les enjeux de la Région pour 2008 sont d'améliorer et de sécuriser le parcours VAE avec l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus (certificateurs, financeurs, accompagnateurs, prestataires...) en réduisant les délais et les échecs (introduction de la notion de « référent de parcours » pour améliorer la lisibilité de la démarche, et en accompagnant jusqu'à l'obtention de la certification complète.

Le comité de développement de la VAE en région Centre a défini des orientations visant à augmenter de manière significative le nombre de bénéficiaires de la VAE et à intégrer la VAE dans une démarche collective. Quatre départements se sont déclarés volontaires pour engager une action en direction des entreprises : le Cher, l'Indre-et-Loire, l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher. Des séminaires Entreprises et des séminaires Certificateurs ont été mis en place pour permettre aux acteurs d'échanger sur leurs expériences et exposer leurs regards sur les démarches de VAE.

#### **Que disent et que font les branches et les OPCA ?**

- **Le projet de la CAPEB** « la VAE pour tous dans les entreprises artisanales du BTP » vise à promouvoir la VAE auprès des 12 450 entreprises artisanales du bâtiment (moins de 10 salariés). Elle propose aux candidats un accompagnement VAE personnalisé et adapté aux entreprises artisanales du bâtiment réalisé par un prestataire privé et spécialiste du secteur.

Bilan en 2005 : 67 personnes accompagnées par la CAPEB

En 2006 : 34 personnes engagées dans une démarche VAE. Sur ces 101 candidats, 13 diplômes validés, 11 validations partielles, 34 en cours d'accompagnement et 43 décrochages.

Bilan 2007 : Une proposition VAE centrée uniquement sur les diplômes de l'Education nationale ; un faible nombre de personnes engagées dans la démarche eu égard au potentiel régional ; un abandon important pour des raisons dues à des difficultés dans l'élaboration du dossier individuel (livret 2 VAE de l'Education nationale).

Après la première campagne de promotion de la VAE en 2005, la CAPEB sollicite la DRTEFP en 2007 pour engager une nouvelle action de promotion et de développement de la VAE en s'appuyant sur les réseaux d'acteurs publics de l'accueil/information et de l'accompagnement (PRC – GRETA – AFPA) et en prenant en compte les titres du ministère chargé de l'emploi. La DRTEFP prend en charge l'ingénierie, l'édition et la diffusion de la plaquette. La CAPEB mobilise ses correspondants dans chaque CAPEB départementale et s'assure des prises en charge financières avec le FAF-SAB. Elle organise des réunions d'information dans les départements mais certaines n'ont pas pu se tenir faute de candidats. La mobilisation des artisans sur le seul thème de la VAE demeurant faible, la CAPEB envisage de la relancer dans une campagne d'offre de services intégrant la GPEC avec les entretiens de recrutement, la reprise/transmission et l'ensemble des conseils utiles aux artisans.

- **L'OPCA du commerce et de la distribution** a lancé en juin 2009 une campagne nationale sur la VAE à destination des entreprises adhérentes (47 000 au niveau national) avec une triple finalité :

. Informer les entreprises du commerce sur la VAE, ses bénéfices et ses modalités et encourager la mise en place de projets collectifs ;

. Rendre intelligible le dispositif aux TPE/PME et grandes entreprises du commerce en diffusant plaquette explicative et en informant sur le site Internet thématique dédié ;

. Accompagner les clients en mettant les entreprises en relation avec les experts VAE locaux.

L'OPCA a organisé, avec le soutien des branches, neuf réunions régionales dont une à Tours pour échanger sur les bonnes pratiques et partager les expériences réussies à travers des témoignages avec la participation des spécialistes de la VAE et d'organismes régionaux dédiés.

- **Dans le domaine de l'intérim**, plusieurs enseignes ont engagé une démarche de qualification par la VAE pour leurs salariés. Récemment, une charte a été signée entre la DRTEFP et MANPOWER en avril 2008 (déclinaison de l'accord national) afin de stimuler et d'accompagner 100 salariés intérimaires disposant de compétences sans être certifiés, dans des métiers en développement sur la période 2008/2009.

Des réunions d'information ont notamment été organisées dans tous les départements de la région ; plus de 220 salariés du groupe ont été sensibilisés depuis un an. Cette charte permet « d'offrir au candidat un appui renforcé à toutes les étapes, avec deux interlocuteurs privilégiés dont un référent au sein de son agence ». La personne bénéficie en outre d'une disposition spécifique prévue dans l'accord : la mise en situation face au jury se déroule au plus tard quatre mois après réception de l'avis favorable sur son dossier afin de raccourcir la procédure. Manpower finance l'accompagnement assuré par l'AFPA et par les centres agréés, la mise en situation pour les épreuves et les formations complémentaires en cas de validation partielle. La DRTEFP finance l'appui à la recevabilité des publics qui rencontrent des difficultés particulières ainsi que l'entretien à l'issue du jury pour les validations partielles. En janvier 2008, 5 intérimaires valident le TP de maçon.

D'autres actions sont en cours telle que notamment l'action élaborée par la DDTEFP et l'AGEFOS-PME pour démarcher 500 petites et moyennes entreprises (dont 250 adhérentes) et les conseiller.

## **Que disent les entreprises ?**

Dans l'ensemble, les entreprises auditionnées n'ont pas signalé un nombre important de demandes de VAE. Elles considèrent qu'il s'agit d'une démarche personnelle et n'incitent qu'exceptionnellement les salariés à se lancer dans une VAE.

Le développement de la VAE se heurte selon certaines entreprises et IRP à la complexité de la démarche (préparation du dossier), comme à la difficulté de constituer des jurys.

Néanmoins, on voit apparaître des VAE collectives dans le secteur sanitaire et social et dans certaines entreprises.

- Un laboratoire pharmaceutique situé en Indre-et-Loire a porté un projet d'entreprise permettant l'obtention de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dans l'industrie pharmaceutique par la VAE : 10 candidats (7 CQP Conduite de ligne de conditionnement, 1 CQP Conduite de procédés de fabrication, 2 CQP animation d'équipe).

Au travers de ce projet, l'entreprise a voulu :

- .Mettre en valeur et favoriser la reconnaissance d'un nombre significatif de salariés,
- .Donner une priorité à un public fragilisé : public féminin, expérimenté mais de faible qualification,
- .Créer une réelle dynamique et une véritable synergie autour de ce projet (système de tutorat, pilotage du projet, implication des partenaires sociaux, etc...),
- .Etre au cœur d'une politique Ressources Humaines centrée sur l'individu et sa reconnaissance au travail.

- Un entreprise en Eure-et-Loir a mis en place une démarche collective de VAE pour 64 salariés « opérateurs » afin de « valoriser le facteur humain » et de faciliter l'accès à une première certification pour les opérateurs (170 dans l'entreprise) qui pour la plupart ne disposent d'aucun diplôme malgré une expérience professionnelle significative.

Cette démarche s'appuie sur des pratiques de RH, par la gestion des compétences déjà en place. Elle a été communiquée aux salariés de manière lisible ; les évolutions de postes suite à la VAE ont été anticipées. De fait, les personnels s'engageant pouvaient identifier concrètement les incidences de leur réussite en VAE dans leur trajet professionnel et pour leur situation dans l'entreprise.

Malgré les efforts de la Région, de la DRTEFP, des branches et des OPCA, le nombre de personnes qui déposent un dossier de VAE n'augmente pas de manière importante.

De manière transversale, il est observé que la VAE s'inscrit plus dans une démarche de certification que de construction de parcours et reste peu utilisée comme outil d'évolution (GIP Alfa Centre le 12 03 2009).

Mais, les premières mises en œuvre de VAE collectives apparaissent pionnières et s'appuient sur une démarche volontaire d'entreprises. Dans ce cadre, certaines catégories de salariés peuvent bénéficier de ressources particulières (temps, financement, accompagnement, aide...) pour affronter la démarche.

Les outils tels que le DIF ou le développement de la GPEC peuvent favoriser la multiplication d'actions de VAE collectives.

## **G/ Le rôle des représentants du personnel et leur avis**

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, ou à défaut délégués du personnel), doivent être consultées et donner leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir. Le comité d'entreprise de celles dont la taille est égale ou supérieure à 200 salariés

doivent (sauf carence de salariés volontaires) constituer une commission de la formation. Celle-ci est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Elle a donc un rôle de travail préparatoire.

Les entreprises de 300 salariés et plus sont désormais tenues d'engager une négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif de GPEC.

Afin d'encourager la présence des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), notamment dans les petites entreprises, les services de l'inspection du travail mènent chaque année des actions destinées à rappeler l'obligation d'organiser des élections du personnel : mailing de rappel aux employeurs, contrôles en entreprise, rencontres avec les partenaires sociaux, réédition à 1 500 exemplaires d'un guide pratique actualisé pour les délégués du personnel, composé d'une quarantaine de fiches sur la réglementation du travail et celle relative à l'hygiène et la sécurité.

Dans certaines entreprises appartenant à un grand groupe, les axes du plan de formation sont déterminés au plus haut niveau, pour être déclinés dans les établissements. Dans ce cas, la latitude des services (RH/formation) est relativement contrainte et le rôle de la commission formation réduit à sa plus simple expression. Un responsable RH nous a même indiqué "il n'est pas question de co-construire le plan de formation avec les représentants locaux du personnel".

Dans d'autres, le plan de formation est aussi élaboré en fonction des orientations générales définies par la direction nationale mais l'établissement conserve son autonomie par rapport au siège "international". Dans cette entreprise, la commission formation se réunit deux à trois fois dans l'année pour une présentation des orientations et pour une présentation du projet de plan de formation avant validation par le C.E. Selon la DRH, les représentants du personnel sont motivés et font des propositions. Mais là encore, il n'y a pas de co-construction du plan. Dans cette entreprise, les demandes individuelles (exprimées essentiellement au cours de l'entretien professionnel) sont examinées mais donnent toujours lieu à un approfondissement complémentaire qui permet de juger de la faisabilité du projet au regard de pré-requis et de la motivation du salarié.

On peut aussi rencontrer des exceptions, comme lorsque la commission formation, composée du chef d'entreprise, de la RRH, d'un cadre et de trois représentants désignés par les IRP élues au C.E, se réunit tous les 3 mois, à l'initiative du dirigeant, pour élaborer et suivre le déroulement du plan de formation.

La démarche en amont d'une action de groupe consiste à retenir une problématique de l'entreprise qui fera ensuite l'objet d'une analyse, d'un constat partagé et d'une synthèse qui permettra de définir les objectifs de l'action de formation.

Par ailleurs, l'entretien individuel annuel permet de définir les "déficits de compétences", dans un esprit positif de progression professionnelle qui exclut en principe la "stratégie de l'échec".

Il n'y a pas d'action de formation sans positionnement préalable du bénéficiaire (individualisation du parcours) et sans désignation d'un "tuteur" en charge de lui apporter son appui.

Les formations se déroulent sur le temps de travail, et sur le site quand le groupe est suffisant.

Le dirigeant affirme qu'il n'y a pas d'opposition de sa part quand la demande de formation d'un salarié vise son évolution professionnelle.

Pour autant, la question se pose du niveau effectif d'initiative que prennent localement (ou qui leur est accordé), les représentants du personnel sur le sujet de la formation professionnelle continue.

Les enquêtes (11 2008) du Fongecif Centre (après une VAE, un bilan de compétences ou un CIF) font apparaître que le rôle des représentants du personnel (IRP) pour conseiller les salariés ou leur donner l'idée d'utiliser les dispositifs est faible :

CIF : 0,0 %, contre 32,7 % pour l'entourage, et 6 % pour l'employeur

VAE : 8,2 %, contre 44,9 % pour l'entourage, et 6,1 % pour l'employeur,



CBC : 3 %, contre 49 % pour l'entourage, et 6,4 % pour l'employeur (dont 10,5 % pour les femmes).

Ce sont encore les amis ou relations (24,5 %) qui influencent le plus la prise de contact avec le Fongecif Centre, alors que les IRP le recommande pour 6,4 % et l'employeur pour 12,2 %.

Il a paru intéressant de recueillir la parole des représentants du personnel d'une commission formation d'une entreprise sur la perception des salariés quant à l'intérêt de la formation professionnelle continue et celle de leur part relative à la construction du plan de formation.

Pour ce qui concerne l'intérêt que portent les salariés à développer leurs compétences, la prise de conscience qu'il faut évoluer n'apparaît ni générale ni vraiment préoccupante au regard de leur avenir. La formation n'est ressentie ni comme une récompense ni comme une « menace déguisée » concernant la pérennité de l'emploi.

Par ailleurs, la commission formation souligne l'existence d'une démarche structurée de l'entreprise pour construire le plan de formation et l'importance de l'entretien individuel de professionnalisation. Mais, elle regrette que ces entretiens ne prennent pas suffisamment en compte les « vrais désirs » des salariés. Pour autant, les organisations syndicales n'ont pas d'action forte pour sensibiliser les salariés à préparer cet entretien.

## SYNTHESE

Le paysage de la Formation Professionnelle Continue est constitué par une multitude d'acteurs : politiques (Europe, Etat, Région, Branches professionnelles, CPNFTLV), institutionnels (CESR, COPIRE, CCREFP, ORFE...), financeurs (FUP, OPCA, FAF, Fonds Régionaux, FSE), opérationnels (organismes de formation, d'orientation, de conseil, d'accompagnement).

Issus de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de septembre 2003 signé par les partenaires sociaux, les dispositifs de formation professionnelle continue ont été définis par la loi en 2004.

Difficilement perceptibles par les "grands" acteurs du système, ce paysage l'est encore davantage pour les utilisateurs potentiels que sont les employeurs et les salariés, ou leurs instances représentatives.

Les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord en janvier 2009 dont plusieurs dispositions ont été reprises dans la loi du 24/11/2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (cf. annexe 4). Si cette loi apporte quelques avancées pour les salariés en activité (portabilité du DIF par exemple), il apparaît que les préoccupations liées au financement de la formation professionnelle continue ont visé à soutenir davantage le développement des actions en direction des demandeurs d'emploi (dans le cadre de la FTLV et de la sécurisation des parcours), en prélevant une partie des ressources financières destinées à la formation des "actifs occupés".

En région Centre, les travaux qui visent à l'élaboration du PRDFP n'ont, à ce jour, pas encore permis la simplification des dispositifs et la mise en synergie des différentes structures et opérateurs pour répondre au nécessaire besoin d'élever, tout au long de la vie, le niveau des compétences professionnelles des salariés en activité, même si la Région, l'Etat et le FSE y participent financièrement (à travers les contrats d'objectifs territoriaux, le CAP Formation, les EDEC...). La Région a aussi mis en place des dispositifs plus généraux destinés à l'élévation des connaissances de la population (Visas).

Le rapport du CESR relève des avancées positives, des "bonnes pratiques" dans les entreprises, mais il note aussi un certain nombre de difficultés qui nuisent à l'augmentation des compétences et des connaissances.

Au niveau régional, dans le domaine de la formation initiale (générale ou professionnelle), le Centre se situe dans la "moyenne basse". Ce constat vaut aussi pour la formation professionnelle continue des salariés en activité puisque le taux régional de participation des entreprises demeure globalement inférieur de 0,5 % au taux moyen national, lui-même affecté par une lente érosion.

La Région, l'Etat et les partenaires sociaux ont participé en 2002 à la constitution du GIP ALFA CENTRE, lieu "ressource" en matière de formation. Son audience auprès des particuliers reste sans doute insuffisante, malgré un site internet et un numéro vert à leur disposition.

Afin de favoriser l'évolution des salariés, le Conseil régional a initié en 2009 un accord cadre pour la formation tout au long de la vie, ratifié par toutes les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur privé.

Pour les salariés qui nourrissent un projet de reconnaissance de leurs compétences, acquises dans l'exercice de leur métier, la Région soutient financièrement, avec l'appoint du FSE, 25 Points Relais Conseil pour le développement de la VAE. Mais les salariés qui n'obtiennent qu'une validation partielle ont rarement recours à des actions de formation complémentaires pour obtenir le diplôme ou le titre visé initialement.

Bien que les financements des entreprises consacrés à la formation professionnelle continue marquent un léger tassement, tous les secteurs d'activité dépassent le minimum obligatoire. Le taux de participation croît avec la taille de l'entreprise. Régionalement, treize secteurs d'activités se situent au dessus de la moyenne régionale alors que les vingt-cinq autres se trouvent en dessous. Parmi ces derniers figurent deux secteurs industriels très développés dans la région : la métallurgie (2,27 %) et l'industrie automobile (2,09 %).

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont des acteurs incontournables, mais le panorama n'est pas uniforme, tant pour ce qui concerne leur présence régionale, leurs moyens humains, leurs relations et les services qu'ils apportent à leurs entreprises adhérentes.

Cependant, tous essaient, à des degrés divers, de faciliter l'accès à la formation continue aux (très) petites entreprises (actions inter entreprises, quasi gratuité...) et prennent en charge les contraintes administratives liées aux départs en formation. Mais cela ne règle pas le problème lié au remplacement du salarié parti en formation pour les plus petites entreprises.

Les TPE n'ont recours à la formation professionnelle continue que lorsque leur dirigeant est réellement "convaincu" de l'intérêt de la formation pour son entreprise. Il existe pourtant des outils de gestion de ressources humaines qui permettent de recenser les compétences des salariés et de déduire les connaissances à renforcer. Encore faut-il que l'entreprise ait réfléchi à son projet de développement.

En tout état de cause, l'évaluation des effets de la formation reste un sujet complexe. On recense peu d'expériences de mise en œuvre d'une démarche structurée, tant au sein des entreprises que des financeurs.

Alors que les chiffres indiquent une stagnation des montants qu'elles consacrent à la formation professionnelle continue, les entreprises recourent de plus en plus aux prestations dispensées par les organismes de formation (1 800 en région), particulièrement ceux des organismes consulaires de la part des OPCA et le "privé lucratif" de la part des entreprises.

Le croisement de ces deux constats, conjugué à la problématique du maintien de la productivité, a pour effet d'amener les organismes de formation à réduire la durée des actions. Positionnement préalable du salarié, organisation modulaire des formations plus "ciblées", parcours individualisés, recours (encore réduit) aux FOAD deviennent progressivement des "incontournables". Les organismes de formation s'adaptent mais nombre d'entre eux ne disposent sans doute pas des capacités d'ingénierie pédagogique nécessaires pour répondre à cette demande.

Comme dans le reste de l'hexagone, on constate régionalement des différences d'accès selon les publics, en fonction de la catégorie socio professionnelle ou d'âge dont relèvent les salariés, comme de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activités. Cependant "il n'y a pas d'inégalités hommes/femmes flagrantes en matière de formation." C'est l'inégalité d'accès au poste qui s'accompagne d'une inégalité d'accès à la formation.

L'appropriation des différents dispositifs prévus par la loi est jugée complexe par l'ensemble des acteurs rencontrés. C'est vraisemblablement une explication aux difficultés de développement que rencontrent certains de ces dispositifs. Alors que le CIF CDI ne peut répondre aux demandes des salariés, le DIF progresse essentiellement du fait que l'entreprise "suggère" son utilisation au salarié pour financer des actions qu'elle prévoit dans son "plan annuel de formation". Le CIF CDD est trop peu utilisé (contraintes liées à l'emploi, population en situation précaire ...). La "période de professionnalisation" est considérée comme contraignante par les entreprises (durée de formation trop longue, objectif de qualification du salarié...).

La VAE, malgré la lourdeur de la démarche, la difficulté de réunir les jurys et de disposer de plateaux techniques, permet néanmoins de distinguer positivement la région Centre (progression du recours à ce dispositif supérieur à la moyenne nationale).

La question se pose alors de la place qu'accordent les salariés et leurs représentants élus à la formation professionnelle continue.

Pour ce qui concerne l'intérêt que portent les salariés à développer leurs compétences, la prise de conscience qu'il faut évoluer n'apparaît ni générale ni vraiment préoccupante au regard de leur avenir. Sauf cas particuliers, la formation n'est ressentie ni comme une récompense ni comme une « menace déguisée » concernant la pérennité de l'emploi.

Comme les axes de développement sont déterminés par l'entreprise, comme les représentants du personnel sont, de manière très majoritaire, simplement consultés pour respecter le code du travail et ne participent qu'exceptionnellement à la construction du plan de formation, on peut remarquer une certaine désaffection de la part des Instances Représentatives du Personnel (IRP) pour s'emparer de la problématique liée à la formation professionnelle continue.

Le fait que les entretiens professionnels ne prennent que rarement en compte les attentes des salariés mais privilégient essentiellement les préoccupations de l'entreprise ne favorise pas davantage l'implication des salariés pour envisager leur évolution.

La question de la finalité de la formation professionnelle continue se pose. Au seul service des objectifs de l'entreprise ou à la participation à l'élargissement et l'élévation du niveau général des salariés, puisque c'est une part de leur salaire qui finance la formation professionnelle continue ?

## CHAPITRE III – LES PRECONISATIONS

### **A/ PRECONISATIONS EN DIRECTION DE L'ETAT ET DU CONSEIL REGIONAL**

#### Améliorer la gouvernance du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)

La loi du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale a approfondi la décentralisation en créant dans chaque région un CCREFP qui rassemble l'ensemble des acteurs régionaux en matière de formation professionnelle initiale et continue. Cette instance doit davantage s'affirmer comme le lieu de concertation et d'élaboration de la stratégie régionale en terme de formation.

Au-delà des travaux réalisés en commissions spécialisées ou en groupe de travail qui alimentent la réflexion, il semble souhaitable que le CCREFP anime la co-construction des politiques régionales de formation professionnelle.

Outre le développement des compétences des salariés, la formation professionnelle est l'un moyen qui favorise l'insertion sociale et sociétale de ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle précise que le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF) devient le Contrat de Plan régional des Formations Professionnelles (CPRDF). Il doit être élaboré au sein des CCREFP.

Des orientations communes et partagées pourraient permettre de renforcer la cohérence et la lisibilité des actions des différents acteurs. **Ceux-ci doivent se saisir de la loi du 24 novembre 2009 sur « l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie » pour améliorer la gouvernance et l'efficience de cette structure.**

#### Affiner la connaissance des pratiques de formation professionnelle continue en région Centre et de l'utilisation des dispositifs

Le transfert au niveau national du traitement des données issues des déclarations 2483 concernant les dépenses des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ne facilite pas la maîtrise des statistiques par les services de la DRTEFP comme de ceux qui souhaitent les utiliser.

Par ailleurs, même si la plupart des branches ont mis en place des observatoires et élaborent des tableaux de bord annuels, ceux-ci ne comportent pas toujours de données régionales.

Certains OPCA ont initié une étude portant sur les pratiques de formation professionnelle continue et leurs bénéficiaires, mais cette pratique n'est pas généralisée.

Il est donc aujourd'hui difficile d'obtenir une vision précise de l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle continue en région (des salariés qui en bénéficient et des entreprises qui y ont recours).

Dans la nouvelle loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, il est prévu (cf. article 48) que « chaque année, le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie établit un bilan, par bassin d'emploi et par région, des actions de formation professionnelle qui ont été réalisées par l'ensemble des organismes dispensant de telles actions, sur la base des évaluations transmises par chaque CCREFP ».

La DRTEFP dispose déjà d'un certain nombre de données (bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation) qui sont traitées régulièrement par l'ORFE et sur lesquelles s'est appuyé le CESR pour cette étude. Néanmoins, cette analyse statistique comporte des limites (cf. page 43).

Il serait nécessaire d'approfondir cette connaissance des actions de formation en interrogeant les organismes de formation. Mais il est souhaitable de la compléter en interrogeant aussi les entreprises sur leurs pratiques de formation.

- Dans ce cadre, **la Région et l'Etat pourraient inciter les branches et les OPCA à mieux observer les pratiques de formation dans les entreprises adhérentes et recenser les freins dans le cadre des aides qui leur sont accordées (COT, EDEC...).**

Ils pourraient également, au sein du CCREFP, inciter, par la constitution d'un groupe de travail, une démarche partagée débouchant sur la définition des indicateurs permettant une meilleure connaissance des pratiques régionales de FPC. Les résultats issus de l'observation faciliteraient l'analyse, puis la remédiation aux difficultés repérées, pour un meilleur développement professionnel des salariés et des entreprises qui les emploient.

- Par ailleurs, l'Etat et la Région pourraient **demandeur à l'ORFE de collecter régulièrement les informations régionales sur les pratiques de formation dans les entreprises et d'en faire une synthèse** comme il le fait pour les dispensateurs de formation en région. L'ORFE pourrait également dresser « un inventaire des bonnes pratiques de formation ».

### Développer la connaissance des dispositifs de la formation continue

Développer la mise en œuvre de la Formation Tout au Long de la Vie nécessite préalablement la connaissance des différents dispositifs négociés dans l'Accord National Interprofessionnel retranscrits dans la loi.

Le rapport fait le constat d'une faiblesse sur ce point, tant de la part des représentants élus des salariés dans les entreprises que de la part des employeurs, particulièrement ceux des petites entreprises.

Il est indispensable que les délégués du personnel et les représentants du Comité d'Entreprise soient mieux informés.

Même si des actions sont initiées par les organisations syndicales de salariés et les OPCA, **le GIP ALFA CENTRE, dans le cadre des «journées de professionnalisation» s'avère un outil complémentaire et pertinent** qui faciliterait la démultiplication de cette connaissance des dispositifs afin de sensibiliser les acteurs concernés de l'intérêt de développer les actions de formation.

### Prévenir les difficultés des entreprises et de leurs salariés

Il existe des outils de connaissances concernant la situation financière des entreprises, comme GEODE de la Banque de France. Mais recourir à ce type d'outils est coûteux pour les petites entreprises.

**Il paraît souhaitable que l'Etat et la Région élaborent un outil qui, en relation avec les cabinets comptables au service des petites entreprises, permettrait d'intervenir en amont des défaillances prévisibles d'entreprises.**

Dès qu'une situation s'infléchit (stagnation durable, fléchissement régulier de l'activité, mutation technologique...), il faudrait pouvoir proposer à l'entreprise –volontaire- la prise en charge d'un « diagnostic court » afin de déterminer ses points de faiblesse sur lesquels il s'avère nécessaire d'intervenir (à court, moyen et long terme). Cette étude permettrait en outre d'aider l'entreprise à

affiner sa stratégie. Elle pourrait parfois déboucher sur des prescriptions d'actions de formation, à charge pour l'entreprise, via son OPCA, de mettre en œuvre les actions formatives correctrices.

## **B/ PRECONISATIONS EN DIRECTION DU CONSEIL REGIONAL ET/OU DES OPCA**

### Sensibiliser les chefs d'entreprise sur la nécessité de se former et de former leurs salariés

Malgré les informations sous des formes variées (brochures, numéro Vert téléphonique, plateforme téléphonique de certains OPCA, Internet...), trop de chefs d'entreprise –notamment de petites- rencontrent des difficultés pour appréhender leurs besoins en formation. Trop souvent ces besoins, pour leurs salariés comme pour eux-mêmes, ne sont que très insuffisamment, voire pas du tout, perçus. Certains salariés, pour des raisons soulignées dans le rapport, n'éprouvent pas la nécessité de recourir à la formation professionnelle continue. Ceux qui sont dans les situations les plus précaires, particulièrement les travailleurs pauvres, rencontrent tant de problèmes à solutionner qu'ils n'envisagent pas de solliciter leur employeur pour lui présenter leurs réels besoins de formation.

- **La Région, en association avec les OPCA et les Chambres consulaires, pourrait mener d'importantes campagnes de sensibilisation en direction des entreprises** pour les inciter à former leurs salariés, quels que soient leur statut (CDI, CDD, temps partiels...).

- Par ailleurs, en recherchant l'implication des partenaires sociaux signataires de l'Accord cadre régional relatif à la Formation Tout au Long de la Vie, **la Région pourrait notamment organiser chaque année, dans tous les départements, des « Journées de la formation tout au long de la vie » sous la forme d'Assises départementales.** Ces journées permettraient de mettre en avant les effets positifs pour tous de la formation. Elles inciteraient les salariés et les chefs d'entreprise à y recourir : satisfaction des clients, amélioration de la qualité, meilleure organisation du travail, retombées positives pour les salariés, élément décisif de la sécurisation dans les parcours professionnels, renforcement de l'entreprise....

- Le Conseil régional devrait également affirmer de manière forte la place de la formation continue dans le SRDES, notamment **en renforçant les conditionnalités des aides qu'il apporte aux entreprises.**

### Faire connaître la qualité des organismes de formation

Il existe un grand nombre d'organismes de formation. Comment choisir celui qui offre des garanties d'une formation de qualité ?

Dans le cadre de ses appels d'offres, la Région retient certains de ces organismes pour assurer les actions de son programme. Ceux qui ont été choisis plusieurs années de suite répondent donc à un certain nombre d'exigences qualitatives (formation pédagogique des intervenants, capacités en ingénierie de formation...).

Le Fongecif et d'autres OPCA ont des demandes semblables.

Quand ils répondent à ces conditions, il est possible de considérer que ces organismes offrent des gages de qualité aux salariés et aux entreprises qui veulent s'engager dans des actions de formation continue.

- **La Région pourrait proposer des rencontres entre ses propres chargés de territoire et les conseillers formation des OPCA** dans le but d'élaborer des critères partagés de qualité concernant les organismes de formation.

Ce travail permettrait de **dresser une liste de ces organismes**, mise à jour de façon régulière, facilement accessible (site GIP ALFA, brochure...) précisant les formations pour lesquelles ils ont été retenus.

- **L'information des publics** (salariés et entreprises) se ferait par l'intermédiaire du GIP ALFA (n° vert) et des OPCA.

### Développer l'information et l'accompagnement

Alors que les moins de 26 ans en situation de demandeur d'emploi peuvent s'adresser aux structures d'Accueil, d'Information et d'Orientation (AIO) qui les concernent (Mission locale, PAIO, PIJ...), alors que le demandeur d'emploi va recourir aux services d'orientation de Pôle Emploi, il n'existe pas de structure équivalente pour accompagner les actifs salariés et les aider à formaliser leurs besoins de développement. Ceux-ci se retrouvent face aux objectifs de leur entreprise, hormis s'ils ont nourri un projet individuel qui nécessite une formation longue qu'ils peuvent présenter aux services du Fongecif.

Pôle Emploi se met en place et est débordé. Les OPCA (sauf les Interprofessionnels) sont liés à leur branche. Les organismes de formation sont trop « partie prenante » au regard des actions qu'ils dispensent.

La nouvelle loi du 24/11/2009 prévoit de créer, « sous l'autorité du Délégué à l'Information et à l'Orientation, un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'information et d'orientation professionnelle et d'être orienté vers les structures susceptibles de lui fournir les informations nécessaires ».

La Région finance déjà un numéro vert géré par le GIP ALFA. Mais il donne une information sur les formations et sur les dispositifs et oriente les personnes vers les structures adéquates.

Les auditions de terrain ont montré la nécessité d'un service de proximité et d'accompagnement.

**Il apparaît donc indispensable de réfléchir à une structure qui s'adresse directement aux salariés pour les informer, les orienter et les accompagner dans les territoires.** Le Conseil régional pourrait reprendre son projet d'AIOA (Accueil, Information, Orientation, Accompagnement) **en élargissant par exemple les missions des Points Relais Conseils** (qui sont déjà dans les bassins d'emploi) afin qu'ils puissent accueillir tous les salariés (pas seulement ceux qui veulent faire une VAE), les informer et les accompagner. Cela implique aussi de se rapprocher du Fongecif, de l'AFPA et de Pôle Emploi.

### Faciliter les projets individuels d'évolution professionnelle

Tous les salariés dont le dossier est retenu à la suite des entretiens avec les conseillers du Fongecif ne peuvent pas mettre en œuvre leur projet d'évolution professionnelle, faute de moyens financiers suffisants de cet organisme.

Même si les organismes collecteurs incitent les organismes de formation à élaborer des parcours ajustés aux besoins de compétences, quand il s'agit de formations nécessairement longues, cette démarche est moins influente sur le coût du parcours.

La nouvelle loi sur la formation, dont on attend les décrets d'application, institue le CIF hors temps de travail. L'article 10 précise que : « dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, l'OPACIF peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail ».

Mais comme la loi du 24/11/2009 devrait réduire les moyens des OPCA de 13 %, vraisemblablement, les conséquences de ce prélèvement se traduiront par un nombre moindre de salariés qui concrétiseront leurs projets d'évolution.

Aujourd'hui, le Conseil régional prend en charge le coût pédagogique des formations sanitaires et sociales co-financées par le Fongécif.

Face à la désindustrialisation du tissu régional, ou pour d'autres enjeux qu'elle estime prioritaire, la **Région pourrait étendre sa participation financière aux actions de formation individuelles présentées par le Fongécif, et qui s'inscrivent dans sa politique de développement et d'attractivité du territoire.**

## **C/ PRECONISATIONS EN DIRECTION DES BRANCHES, DES OPCA ET/OU DES ENTREPRISES**

### Développer la poly-compétence

Parmi les freins avancés par les entreprises (particulièrement les plus petites) pour inscrire leurs salariés en formation, l'absence –non remplacée– est très souvent citée : priorité à la production.

Les modes de management, la recherche constante de davantage de productivité ont souvent conduit à la spécialisation des salariés, en ignorant alors leurs compétences potentielles, inutilisées de fait dans l'entreprise.

L'un des moyens pour faciliter les départs en formation est le recours aux groupements d'employeurs. La Région apporte une aide à la création de groupements d'employeurs.

La loi du 24/11/2009 précise que « les groupements d'employeurs peuvent mettre à disposition de leurs membres des salariés pour assurer le remplacement du personnel parti en formation ». Mais elle ne précise pas le financement de cette mesure.

Un autre moyen pourrait consister à **développer la poly-compétence des salariés** au sein des entreprises.

**Les branches, notamment par l'intermédiaire de leurs organismes consulaires, ont un rôle important à jouer pour répondre à ce besoin, quelle que soit la taille de l'entreprise, et bien davantage en direction des plus petites.**

**Mieux informer les entreprises, les inciter, démultiplier l'utilisation des outils existants permettant de recenser les compétences des salariés,** connues et inconnues, permettrait d'initier une démarche de GPEC favorisant une meilleure utilisation des potentiels de développement qu'elles possèdent.

### Favoriser le recours à la VAE

La VAE est un des outils indispensables dans le processus de la formation tout au long de la vie. L'obtention d'un titre ou d'un diplôme est valorisant pour le salarié, surtout de faible qualification.

La loi du 24/11/2009 contient un article (21) qui vise à encourager les accords de branche relatifs à la VAE en précisant notamment le contenu de la négociation :

- modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE



- mesures à prendre pour favoriser l'accès des salariés à la VAE dans un cadre collectif ou individuel.

**Des actions collectives de validation commencent à se développer dans certaines entreprises. Ces démarches sont à encourager.** Elles créent des synergies favorables entre les salariés concernés. Elles peuvent servir d'exemple et inciter d'autres salariés à s'engager dans des actions de formation complémentaires et de validation. En outre, elles devraient permettre aux participants concernés d'obtenir plus largement une reconnaissance de la part de l'entreprise.

**S'agissant des VAE individuelles,** l'action des Points Relais Conseils –dont le rôle est d'accompagner les candidats pour le montage de leurs dossiers- est importante, la constitution des dossiers VAE s'avérant particulièrement lourde pour des personnes dont le niveau de qualification est peu élevé.

Malgré cet appui, un certain nombre de salariés n'obtiennent qu'une validation partielle de leurs acquis. Ils disposent alors d'un délai de cinq ans pour obtenir la totalité du titre initialement visé. Peu d'entre eux complètent par des actions de formation les « manques » constatés lors de l'évaluation par le jury.

**En cas de réussite partielle, il paraît souhaitable que les OPCA ou la Région financent une journée supplémentaire afin de permettre au salarié de bénéficier d'un accompagnement complémentaire auprès de son Point Relais Conseil, afin de déterminer la démarche la plus appropriée pour obtenir le titre visé.**

Les branches peuvent inciter l'employeur à s'engager, par écrit, à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié (nouvelle fonction, classification et rémunération correspondant aux connaissances acquises et reconnues).

En cas de validation partielle, l'employeur s'obligerait à inscrire les actions complémentaires nécessaires dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, dans le délai fixé par la loi. Pour atteindre le titre visé, et avec l'accord du salarié, il pourrait notamment l'inviter à utiliser son DIF, voire à le compléter s'il est insuffisant.

### Favoriser la formation des tuteurs

Au côté des organismes dont c'est la vocation, l'entreprise est aussi un lieu de formation. Même petite, elle accueille souvent des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Elle est un lieu de transmission des savoirs internes, souvent de manière empirique. Un grand nombre de salariés vont prochainement partir à la retraite, leurs compétences risquent d'être perdues.

En tout état de cause, l'avenir des entreprises passe par le transfert de toutes ces connaissances à ceux qui restent.

Face à ces enjeux, soutenus par la Région dans le cadre d'un appel d'offres aux organismes de formation, en lien avec le GIP ALFA, **les OPCA doivent informer largement les chefs d'entreprise de l'intérêt de désigner et de faciliter la formation, au sein de leur structure, d'une personne (et pourquoi pas eux-mêmes) chargée de l'accueil des « nouveaux » et du transfert des connaissances dans les meilleures conditions.**

Etre reconnu tuteur est valorisant. La présence d'une telle personne au sein de l'entreprise ne peut que développer la sensibilisation des salariés au développement de leurs propres compétences.

## **D/ PRECONISATIONS EN DIRECTION DE L'ETAT**

### Faciliter le recours au CIF CDD

Les salariés en CDD peuvent bénéficier, sous certaines conditions, à leur initiative, au cours de leur parcours professionnel, du financement d'une formation (CIF – DIF), d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Les conditions d'accès au CIF sont très contraignantes. Le candidat doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années (dont quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze mois civils).

De plus, un an après la fin du CDD, la personne perd ses droits au CIF s'ils n'ont pas été utilisés.

L'employeur ou Pôle Emploi (pour le CDD en situation de demandeur d'emploi) doit remettre au salarié en CDD, en même temps que le contrat de travail, le Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF), lui permettant de connaître ses droits et de les faire valoir auprès des organismes collecteurs. Cette information obligatoire relative à ce dispositif est fréquemment « oubliée ».

**Les services de l'Etat pourraient exiger qu'une clause particulière, signée par le salarié, stipulant que le BIAF a été remis et lu par le salarié, accompagne le contrat de travail qui lui est proposé.**

De plus, et surtout, les droits à l'accès au CIF CDD devraient être conservés, quelle que soit la durée de l'interruption (maladie, maternité, congé parental).

## **ANNEXES**

Annexe 1 : composition du groupe de travail

Annexe 2 : liste des personnes auditionnées

Annexe 3 : lexique

Annexe 4 : les grandes lignes de la loi du 24/11/2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie

Annexe 5 : quelques références

## COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

**Daniel FERLIN**

Responsable et rapporteur du groupe de travail pour le compte de la 4<sup>ème</sup> Commission « Education, Formation, Recherche »  
Représentant de la CGT

**Jean CHAZALON**

Représentant de l'Union régionale des Petites et Moyennes Entreprises

**Jean-Luc CHEVET**

Représentant de la CGT

**Jean-Louis CORVAISIER**

Représentant de la Fédération régionale des conseils de parents d'élèves des écoles publiques

**Philippe GIRARD**

Vice-président délégué et représentant de la Chambre régionale de métiers

**Alain GOUTX**

Représentant de la CFDT

**Odile GRANGE**

Représentante de la CFDT

**Marie-Josèphe MAHOUDEAU**

Représentante de FO

**Alain ROULLEE**

Président de la 4<sup>ème</sup> Commission « Education, Formation, Recherche »  
Représentant de la CFDT

**Jean-Paul VINCENT**

Représentant de FO

**Jacques VRAIN**

Représentant de la FSU

**Annick NATIVEL**

Chargée de mission

**Virginie MARCHENAY**

Assistante

**Catherine SEGURA**

Assistante

## LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

Nous tenons à remercier tous ceux, qui à la lumière de leur expérience, ont bien voulu éclairer notre réflexion et accepter de participer à nos travaux.

JF. MEZIERES, directeur général délégué de la direction générale Formation-Education

### ❖ Liste des personnes auditionnées provenant des OPCA et branches :

- M. LALONDE, directeur de AGEFOS-PME et Mme ARAUJO, conseillère en formation (audition du 12 décembre 2008).
- M. Jacques TORSET, directeur d'OPCALIA et Mme GASNIER, directrice adjointe d'OPCALIA (audition du 22 janvier 2009).
- M. TRANCHANT, président de AREF BTP, M. BRU, vice-président et M. BIZIERE, directeur (audition du 17 février 2009).
- JP. MENARD, président de la CAPEB, P. HILLENVECK, secrétaire général, K. ADAMZCYK, chargée de mission formation emploi, N. MARIDET, responsable régionale de la formation à l'ARFAB Centre (audition du 25 février 2009).
- M. CHALIGNE, secrétaire général de l'IUMM, M. TORRES, directeur de l'AFPI Centre Val de Loire, M. GOULLET, directeur de l'ADEFIM région Centre Nord (28, 45) (audition du 6 mars 2009).
- M. AUCOUTURIER, délégué régional Centre Pays de la Loire du FAFIH (audition du 20 mars 2009).
- M. SOLOVIEFF, directeur du FAF.TT (audition du 8 avril 2009).
- M. GOUMAND, délégué régional de l'ANFA (audition du 27 avril 2009).
- Mme BALICHARD, responsable de l'agence de Tours FAF Propreté (audition du 29 mai 2009).

### ❖ Liste des personnes auditionnées provenant des organismes de formation :

- M. FAUCONNIER, ancien directeur du CNAM, Mme COIC, directrice régionale adjointe et directrice de la pédagogie au CNAM (audition du 9 avril 2009).
- M. KEMPF, directeur de l'AFPA (audition du 25 juin 2009).
- Mme PICARD, présidente de la CCI de l'Indre et M. MARTIN, directeur accompagné de son remplaçant (audition du 14 septembre 2009).
- Mme TARADE, responsable de l'organisme FO.RE.PA.BE (audition du 14 septembre 2009).
- M. TORRES, directeur de l'AFPI Centre Val de Loire (audition du 16 octobre 2009).

- Mme MAYADE, responsable du GRETA du Cher, P. DELFOSSE et O. GANES, conseillers en formation (audition du 16 octobre 2009).
- M LOGIE, responsable des stages et de la Formation Continue du centre de formation continue Ste Croix Ste Euverte (audition du 28 octobre 2009)
- Mme HOUSBINE, directrice de l'Association de Formation Professionnelle Polytechnique de Touraine (audition du 4 novembre 2009)
- ❖ **Liste des personnes auditionnées dans les entreprises :**
- Le dirigeant d'Automobiles du Val Renault à Bourges (audition du 26 février 2009).
- M. SECONDINI, directeur des Ressources Humaines de THALES AVIONIC (audition du 20 avril 2009).
- M. RICHARD, dirigeant du Cabinet QUETARD (audition du 23 avril 2009).
- Monsieur GOBINET, Président régional Centre Auvergne Limousin de PRISME PROfessionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi, accompagné de M CAMUS, responsable de l'agence PARTNAIRE INDUSTRIE d'Orléans (audition du 16 juin 2009).
- 2 entreprises du bâtiment de Bourges (audition du 18 juin 2009).
- Mme MONTOIS, DRH, la responsable du service gestion-emploi-compétences de SHISEIDO (audition du 15 juillet 2009).
- M. BROSSIER, dirigeant de l'Entreprise JEROME (audition du 29 mai 2009).
- La commission formation d'une entreprise de Vendôme (audition du 30 septembre 2009).

# LEXIQUE

## A

- ✓ A.D.E.F.I.M Association de DEveloppement des Formations des Industries de la Métallurgie
- ✓ A.F – I.F.T.I.M Association pour le déveppement de la Formation professionnelle dans les transports de l’Institut de Formation aux Techniques d’Implantation et de Manutention
- ✓ A.F.P.A Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
- ✓ A.F.P.I Association de Formation Professionnelle de l’Industrie
- ✓ A.G.C.C Association de Gestion des Conventions de Conversion
- ✓ A.G.E.F.I.P.H Association de Gestion des Fonds pour l’Insertion Professionnelle des Handicapés
- ✓ A.G.E.F.O.S-P.M.E Association pour la Gestion du Fonds d’Assurance Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises
- ✓ A.N.I Accord National Interprofessionnel
- ✓ A.N.F.A Association Nationale pour la Formation Automobile
- ✓ A.R.D.F.P Accord Régional de Développement de la Formation Professionnelle
- ✓ A.R.E.F Association Régionale paritaire pour le développement de la Formation
- ✓ A.R.F.A.B Association Régionale de Formation de l’Artisanat du Bâtiment
- ✓ A.S.S.E.D.I.C ASSociation pour l’Emploi Dans l’Industrie et le Commerce

## C

- ✓ C.A Chambre d’Agriculture
- ✓ C.A.C.E.S Certificat d’Aptitude à la Conduite En Sécurité
- ✓ C.A.F.O.C Centre Académique de Formation Continue
- ✓ C.A.P.E.B Confédération des Artisans et des Petites Entreprises du Bâtiment
- ✓ C.A.R.I.F Centre d’Animation et de Ressources de l’Information sur la Formation
- ✓ C.B.C Centre de Bilan de Compétences
- ✓ C.C.I Chambre de Commerce et d’Industrie
- ✓ C.C.R.E.F.P Comité de Coordination Régionale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
- ✓ C.D.P.I Contrat Développement Professionnel Intérimaire
- ✓ C.E.D.E.F.O.P Centre Européen pour le DEveloppement de la FOrmation Professionnelle
- ✓ C.E.P.F.I Centre d’Evaluation du Potentiel à se Former dans l’Industrie
- ✓ C.E.P Contrat d’Etudes Prospectives
- ✓ C.E.R.E.Q Centre d’Etudes et de REcherches sur les Qualifications
- ✓ C.F.A Centre de Formation des Apprentis
- ✓ C.F.A.I Centre de Formation des Apprentis de l’Industrie
- ✓ C.F.P.P.A Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles
- ✓ C.I.F Congé Individuel de Formation
- ✓ C.I.M.A Conducteur d’Installations et de Machines Automatisées
- ✓ C.I.M.I Centre International de Maintenance Industrielle
- ✓ C.I.P.I Contrat d’Insertion Professionnelle Intérimaire
- ✓ C.M.A Chambre des Métiers et de l’Artisanat
- ✓ C.N.A.M Conservatoire National des Arts et Métiers
- ✓ C.N.E.D Centre National d’Enseignement à Distance
- ✓ C.O.M.A.F.O.A COMpétences des Actifs par la FOrmation dans l’Artisanat
- ✓ C.O.P.I.R.E Commission Paritaire Interprofessionnelle de l’Emploi
- ✓ C.O.T Contrat d’Objectifs Territoriaux
- ✓ C.P.N.F.P Comité Paritaire National de l’Emploi pour la Formation Professionnelle

- ✓ C.N.P.F.T.L.V Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
- ✓ C.Q.P Certificat de Qualification Professionnelle
- ✓ C.Q.P.M Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie
- ✓ C.S.P Catégorie Socio-Professionnelle
- ✓ C.R.M.A. Chambre régionale des Métiers et de l'Artisanat

## D

- ✓ D.E Diplôme d'Etat
- ✓ D.E.A.V.S Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
- ✓ D.E.L.D Demandeur d'Emploi Longue Durée
- ✓ D.I.F Droit Individuel à la Formation
- ✓ D.D.T.E.F.P Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- ✓ D.R.H Direction des Ressources Humaines
- ✓ D.R.T.E.F.P Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

## E

- ✓ E.D.D.F Engagement de Développement De Formations (ex EDEC)
- ✓ E.D.E.C Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences
- ✓ E.L.S Espaces Libres Savoirs
- ✓ EQUAL programme européen de lutte contre toute forme de discrimination dans le domaine de l'emploi.

## F

- ✓ F.A.F Fonds d'Assurance Formation
- ✓ F.A.F – S.A.B Fonds d'Assurance Formation des Salariés de l'Artisanat du Bâtiment
- ✓ F.A.F – T.T Fonds d'Assurance Formation – Travail Temporaire
- ✓ F.C.O.S Formation Continue Obligatoire de Sécurité
- ✓ F.E.D.I.M.A.G Fédération nationale des prestataires logistiques et des magasins généraux
- ✓ F.I.M.O Formation Initiale Minimale Obligatoire
- ✓ F.N.E Fonds National de l'Emploi
- ✓ F.N.T.R Fédération Nationale des Transports Routiers
- ✓ F.N.T.V Fédération Nationale des Transports de Voyageurs
- ✓ F.O.A.D Formation Ouverte à Distance
- ✓ F.O.N.G.E.C.I.F FONds de Gestion du Congé Individuel de Formation
- ✓ F.P.C Formation Professionnelle Continue
- ✓ F.U.P Fonds Unique de Péréquation
- ✓ F.R.T.P Fédération Régionale des Travaux Publics du centre
- ✓ F.S.E Fonds Social Européen
- ✓ F.T.L.V Formation Tout au Long de la Vie

## G

- ✓ G.I.P Groupement d'Intérêt Public
- ✓ G.N.F.A Organisme chargé des formations de perfectionnement et de qualification aux métiers de l'automobile
- ✓ G.P.E.C Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



- ✓ G.R.E.T.A                    Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement

## I

- ✓ I.C                                Ingénieurs et Cadres
- ✓ I.F.T.I                            Ilot de Formation Technique Individualisé
- ✓ INHNI                            Organisme de formation et de conseil du secteur de la propreté et des services associés.
- ✓ I.R.P                              Instance Représentative du Personnel
- ✓ I.T.I.I                             Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie
- ✓ I.U.T                                Institut Universitaire Technologique

## O

- ✓ O.F                                Organisme de Formation
- ✓ O.P.A.C.I.F                        Organisme Paritaire Collecteur Agréé du CIF
- ✓ OPAL                              Opération de Professionnalisation en ALternance
- ✓ O.P.C.A                            Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- ✓ O.P.C.A.C.G.M                    OPCA de la Communication Graphique et des Multimédia
- ✓ O.P.C.A.C.2.P                    OPCA des industries chimiques, pétrolières et pharmaceutiques
- ✓ O.P.C.A.I.M                        OPCA des Industries de la Métallurgie
- ✓ OPCALIA                         OPCA interbranches (MEDEF)
- ✓ O.P.C.A.R.E.G                    OPCA REGIONAL interbranches (MEDEF)
- ✓ O.R.F.E                            Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi

## P

- ✓ P.C.C                              Plan de Compétences Compétitivité
- ✓ P.I.C                                Programme d'Initiative Communautaire
- ✓ PLEI@D                            plate-forme d'enseignement à distance du CNAM
- ✓ P.M.E                                Petites et Moyennes Entreprises
- ✓ P.M.E.                              Petites et Moyennes Entreprises
- ✓ P.N.A.E                            Plan National d'Action pour l'Emploi
- ✓ P.R.C                                Point Relais Conseil
- ✓ P.R.D.F                            Plan Régional de Développement des Formations
- ✓ P.R.I.S.M.E                        PProfessionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi
- ✓ P.R.O.M.O.T.R.A.N.S            association pour la promotion sociale et la formation professionnelle dans les transports et les activités auxiliaires

## R

- ✓ R.H                                 Ressources Humaines
- ✓ R.R.H                                Responsable Ressources Humaines

## S

- ✓ SUFCO                              Service Universitaire de Formation COntinue

# T

- ✓ TAM Techniciens et Agents de Maîtrise
- ✓ T.I.C Technologies de l'Information et de la Communication
- ✓ T.L.F Fédération des entreprises de Transports et Logistique de France
- ✓ T.P Titre Professionnel
- ✓ T.P.E Très Petites entreprises
- ✓ T.P.F Taux de Participation Financière

# U

- ✓ U.I.M.M Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie
- ✓ U.N.E.D.I.C Union Nationale interprofessionnel pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
- ✓ U.N.O.S.T.R.A Union Nationale des Organisations Syndicales des Transports Routiers Automobiles

# V

- ✓ V.A.E Validation des Acquis de l'Expérience

**LES GRANDS AXES DE LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009  
RELATIVE A L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU  
LONG DE LA VIE**

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (parue au Journal Officiel du 25 novembre 2009) comporte 62 articles répartis en huit titres. Elle s'inspire pour partie de l'accord national interprofessionnel sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » conclu par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.

Cette loi a pour objectif de :

- Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un fonds dit de sécurisation des parcours professionnels (FPSSP) –en remplacement du Fonds unique de péréquation- dont le financement sera assuré par une partie des contributions obligatoires des employeurs à la formation (cf. article 18). Ce FPSSP doit contribuer au financement d'actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. Il doit assurer un rôle de péréquation auprès des OPCA et des OPCACIF. Une convention cadre signée entre l'Etat et le FPSSP précisera les caractéristiques des publics bénéficiaires.
- De simplifier et d'améliorer les outils de formation. Sont notamment prévus, à ce titre :
  - L'ouverture du Congé Individuel de Formation aux formations organisées en dehors du temps de travail. L'article 10 autorise les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à bénéficier d'un congé individuel de formation entièrement pris hors temps de travail et financé par les organismes compétents.
  - La portabilité du DIF en cas de départ de l'entreprise du salarié (cf. article 6). En cas de rupture de contrat de travail (sauf en cas de faute lourde), le salarié peut continuer à mobiliser ses droits en dehors de l'entreprise où il les a acquis.
  - Le regroupement des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation en deux catégories : d'une part les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et d'autre part les actions de développement des compétences du salarié (cf. article 8).
  - La création « d'un bilan d'étape professionnel » ouvert aux salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise (cf. article 12). Ce bilan, dont l'objectif est de réaliser un diagnostic sur les capacités professionnelles du salarié et d'identifier ses besoins en formation, peut être renouvelé tous les cinq ans, à la demande du salarié.
  - La mise à disposition d'un « passeport orientation et formation » (cf. article 12) qui recensera, dans le cadre de la formation initiale et continue, les diplômes, les compétences, les habilitations et les expériences acquises. Ce document ne peut être exigé par un employeur au moment du recrutement.
  - L'obligation faite à l'employeur, dans les entreprises et les groupes d'entreprise employant au moins 50 salariés, d'organiser pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45<sup>ème</sup> anniversaire un entretien professionnel (cf. article 13).

- Le remplacement des salariés des PME en formation (cf. article 17). Les groupements d'employeurs peuvent mettre à disposition de leurs membres des salariés pour assurer le remplacement du personnel parti en formation.

- De renforcer la coordination des actions de l'Etat, des Conseils régionaux et des partenaires sociaux, notamment en contractualisant le plan régional de développement des formations professionnelles avec l'Etat (cf. article 57). Le PRDF devient le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation (CPRDF). Il est élaboré au sein du CCREFP sur la base de documents d'orientation présentés par le Président du Conseil régional, le représentant de l'Etat en région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Une concertation est prévue avec les collectivités territoriales concernées, le Pôle Emploi et des représentants d'organismes de formation (dont l'AFPA).

Le CPRDF est signé par le Président du Conseil régional après consultation des départements et adoption par le Conseil régional ; il est également signé par le représentant de l'Etat dans la Région et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du CCREFP. Le suivi et l'évaluation du CPRDF sont assurés par le CCREFP.

- D'affirmer un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle en repensant les missions du « Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie » (CNFPTLV) et en instituant un « Délégué à l'information et à l'orientation ». Il sera notamment créé, sous l'autorité de ce Délégué, un service dématérialisé gratuit permettant à toute personne de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle et d'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle, etc..
- De réorganiser le réseau des OPCA (cf. article 41)

Les missions des OPCA sont redéfinies. Ils sont appelés à contribuer au développement de la formation professionnelle, à informer les entreprises et à les aider à identifier leurs besoins, notamment dans le cadre de leurs accords de GPEC. Ils doivent assurer un service de proximité au bénéfice des TPE, PME et les entreprises du milieu agricole et rural.

Une convention d'objectifs et de moyens d'une durée de trois ans est prévue entre l'Etat et chaque OPCA. Elle fixe les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des OPCA.

- D'informer sur l'offre des organismes de formation

Le CNFPTLV dressera chaque année un bilan par bassin d'emploi et par région des actions de formation qui ont été réalisées par les structures de formation sur la base des évaluations transmises par chaque CCREFP (cf. article 48).

L'article 53 prévoit le transfert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 des salariés du SOP-AFPA vers Pôle Emploi.

#### D'autres dispositions sont prévues par cette loi, dont notamment :

- La prolongation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et son ouverture à de nouveaux bassins d'emploi.
- Diverses dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (par exemple, modalités de prise en charge des frais de participation à un jury de validation...).
- Une nouvelle définition des situations ouvrant droit au bénéfice de l'allocation spécifique de chômage partiel.

- L'intégration obligatoire, pour les stages en entreprise relevant de l'article 9 de la loi du 31/03/2006 « pour l'égalité des chances » à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret. Par ailleurs, lorsque leur durée sera supérieure à deux mois (contre trois mois précédemment) consécutifs, ces stages devront faire l'objet d'une gratification.
- L'ouverture du contrat et des périodes de professionnalisation à de nouveaux bénéficiaires (pour le contrat : bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, personnes ayant bénéficié du nouveau « contrat unique d'insertion » ; pour les périodes de professionnalisation : bénéficiaires du nouveau « contrat unique d'insertion ») et l'aménagement de certaines de leurs modalités.
- Divers aménagements au régime de l'apprentissage (possibilité pour trois mois au maximum de poursuivre la formation en CFA après la rupture du contrat si l'apprenti n'est pas à l'initiative de cette rupture, possibilité pour les CFA, d'accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de quinze ans...

## QUELQUES REFERENCES

### Rapports nationaux

Synthèse des travaux du Groupe multipartite sur la formation professionnelle, sous la présidence de Pierre FERRACCI, « *Vers une formation professionnelle plus efficace, plus ciblée et mieux coordonnée* », juillet 2008

Rapport de la Cour des Comptes : « *La formation professionnelle tout au long de la vie* », 2008

Rapport du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle : « *Evaluation de l'impact sur les pratiques de formation de l'accord national interprofessionnel du 5/12/2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* », mai 2008

Rapport d'information du Sénat n° 365: « *Formation professionnelle : le droit de savoir* » au nom de la Mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, présidée par Jean-Claude CARLE (rapporteur B. SEILLIER), juillet 2007

### Rapports et études thématiques

Rapport de l'IGAS « *Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)* », mars 2008

Enquête de l'AGEFOS-PME : « *Perspectives 2009 – Emploi et formation dans les TPE/PME* », 2009

Rapport d'information de l'Assemblée Nationale n° 1129: « *le droit individuel à la formation* », octobre 2008

4 pages du Bref – CEREQ : « *Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue* », août 2008

Mission d'évaluation de propositions sur la VAE confiée par le Premier ministre à E. BESSON : « *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE* »

Etude de la DARES : « *La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés* », Premières synthèses Informations n° 14.2, avril 2008

Etude de la DARES : « *Le congé individuel de formation : un droit national, des déclinaisons régionales* », Premières synthèses Informations n° 04.2, janvier 2008

Etude de la DARES : « *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?* », juillet 2006

## Etudes régionales

« Les dispensateurs de formation continue déclarés en région Centre en 2004 », ORFE, décembre 2006

« Bilan et perspectives des contrats d'objectifs de territoire 2003-2006 », Région Centre.

« La formation dans les TPE en région Centre », Etude du LEO-CEREQ (sur commande de l'AGEFOS-PME), octobre 2008

## Sources statistiques

- DRTEFP :

BREF Centre, « les chiffres clés »

Le service régional de contrôle de la formation professionnelle

- Le GIP ALFA (données exploitées par l'ORFE)

- L'INSEE

## Quelques sites Internet consultés

[www.alfacentre.org](http://www.alfacentre.org)

[www.libres-savoirs.regioncentre.fr](http://www.libres-savoirs.regioncentre.fr)

[www.anfa-auto.fr](http://www.anfa-auto.fr)

[www.aref-centre.com](http://www.aref-centre.com)

[www.faf-sab.com](http://www.faf-sab.com)

[www.intergros.com](http://www.intergros.com)

[www.edefim-rc.org](http://www.edefim-rc.org)

[www.opacaim.com](http://www.opacaim.com)

[www.faf-propreté.fr](http://www.faf-propreté.fr)

[www.faftt.fr](http://www.faftt.fr)

Il est possible de se procurer les avis du Conseil économique et social régional, en s'adressant à  
Monsieur le Président du Conseil économique et social de la région Centre,

9, rue St Pierre Lentin – 45041 - ORLEANS CEDEX 1  
Tél. 02.38.70.31.71

Et sur le site Internet  
[www.cesr.region.fr](http://www.cesr.region.fr)



**Conseil  
Economique  
& Social  
Régional**

9, rue Saint Pierre Lentin  
45041 Orléans Cedex 1  
Tél. : 02 38 70 30 39  
Télécopie : 02 38 70 31 20  
Site : [www.cesr.regioncentre.fr](http://www.cesr.regioncentre.fr)  
e-mail : [cesr@regioncentre.fr](mailto:cesr@regioncentre.fr)