

## LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE UN AN APRES

D'après une enquête IPSOS pour la CGPME de mai 2005, auprès de 605 PME, il apparaît que la réforme de la formation professionnelle a du mal à entrer dans les mœurs : 52% de ces chefs d'entreprise n'en ont pas une bonne perception et 31 % ne connaissent pas le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Quelle est cette réforme dans laquelle certains voient une véritable révolution culturelle ?

Ce fut d'abord un événement historique car l'origine en est l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, signé par les cinq centrales syndicales, ce qui n'était pas arrivé depuis une trentaine d'années.

Ce fut aussi l'avènement d'une logique de contractualisation et d'affirmation des droits et devoirs de chacun, employeur et salarié, à l'égard de la formation professionnelle.

Cette réforme vise notamment à faire du salarié l'un des acteurs de son évolution professionnelle, grâce aux différents moyens qui lui sont proposés : DIF, entretien professionnel, passeport formation, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'une des nouveautés est en effet la création du DIF qui permet aux salariés d'acquérir automatiquement des droits à se former (20 heures par an, plafonnés à 6 ans).

Autre évolution notable : la généralisation de la formation hors du temps de travail.

Côté employeurs, notons aussi la répartition dans le plan de formation des actions de formation entre 3 catégories répondant à des objectifs différents : adaptation au poste de travail, l'évolution et le maintien dans l'emploi, développement des compétences.

Outre les incidences financières redoutées par les entreprises (augmentation de la contribution légale, création du DIF, allocation compensant la formation hors temps de travail), d'aucuns émettent des doutes quant à l'efficacité de ces mesures qui dépendront entre autre de :

- l'appétance des salariés à se former et à prendre l'initiative dans le cadre du DIF,
- l'accord des entreprises sur les actions de formation choisies par le salarié dans le cadre du DIF,
- en cas de désaccord, les capacités d'acceptation par le FONGECIF,
- la répartition par les entreprises des actions de formation entre les 3 catégories du plan,
- la capacité des entreprises à repenser la gestion de la formation professionnelle en leur sein, ce qui exigera une formation des managers de proximité sur qui reposeront les entretiens professionnels, la diffusion de l'information sur les nouvelles modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle, l'aide à élaborer un projet.

Cela s'appelle de la gestion des compétences et cela ne s'improvise pas !

Les rédacteurs de l'ANI et de législateur ont mis entre les mains des entreprises et des salariés un vaste chantier aux multiples facettes qui demandera du temps pour être mener à bien et trouver sa vitesse de croisière.

Arrivera-t-on grâce à cette réforme à remédier à l'injustice la plus criante de l'ancien dispositif, où l'on voyait que ceux qui en avait le plus besoin, les moins qualifiés, les seniors..., étaient ceux qui avaient le moins accès à la formation professionnelle continue ?

**Quelques articles choisis :**

Info Flash La loi du 4 mai réduira-t-elle les inégalités d'accès face à la formation ? octobre 2004  
Le Monde de l'Economie Les DRH ont le blues de la formation 25 octobre 2004  
La Tribune La réforme de la formation professionnelle laisse les DRH sceptiques 5 octobre 2004  
Les Echos Les défis du DIF 8 novembre 2004  
Info Flash Faible connaissance du DIF dans les TPE décembre 2004  
Entreprise et carrière Le DIF ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt janvier 2005  
L'Expansion La formation : le DIF mode d'emploi janvier 2005  
Les Echos Les managers en retard au rendez-vous du DIF 21 mars 2005  
Les Echos Réforme de la formation professionnelle un premier bilan en demie teinte 3 mai 2005  
La Tribune Sondage Formation la réforme ne convainc pas 2 juin 2005  
Entreprise et carrière Formation professionnelle : la réforme fête sa première année juin 2005