

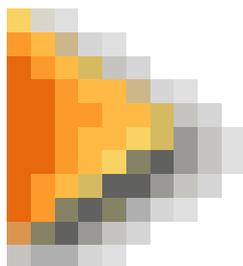
<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article301>



Compte rendu

Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

- Technique - Départements - Yonne - Archives - Plan régional de développement de la formation -



Publication date: dimanche 14 mars 2004

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Maître d'œuvre en matière de formation professionnelle, le Conseil régional de Bourgogne, dont le souci de la démocratie n'est plus à démontrer, convie les partenaires du monde de l'entreprise et de celui de l'éducation à des réunions à l'issue desquelles il présentera le nouveau Plan régional de développement de la formation professionnelle en Bourgogne.

La première de ces réunions s'est tenue à Auxerre à la Maison de l'entreprise (lieu anodin, s'il en est...). Le SNES y était.

Exposé d'une heure d'un représentant du Médef qui a négocié l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle continue. Présentation patronale donc... qui s'est terminée par une exhortation aux patrons présents dans la salle :

« Soyez révolutionnaires ! »

Les grandes lignes de l'accord sont présentées ci-dessous.

La co-décision

La formation sera divisée en 3 grands types :

– **la formation à la sécurité et au poste de travail** : l'employeur peut contraindre le salarié à partir en formation,

– **la codécision** : le salarié et l'employeur négocient et décident ensemble quel type de formation le salarié suivra. La révolution : le salarié a son mot à dire !

– **la formation individuelle** : si, dans le cadre révolutionnaire de la codécision, l'employeur décide seul, 2 fois de suite, que le salarié ne part pas en formation, le salarié peut partir quand même... mais pas sur le temps de travail (voir plus bas).

L'individualisation des formations

Il importe de renforcer le processus de validation des acquis de l'expérience (la VAE). Mais, l'expérience étant propre à chacun, les besoins en formation sont différents d'un salarié à l'autre. Deux « outils » permettront de mieux détecter les besoins de chacun :

– **l'entretien individuel annuel** qui prendra une importance croissante et modifiera profondément le rôle de l'encadrement qui ne sera plus là pour « encadrer » le salarié mais pour l' « accompagner ».

– **le bilan de compétences** (compétences au sens de capacités à...). Là aussi, profonde modification : le bilan n'aura plus pour but d'affecter le salarié à un poste de travail mais de l'aider à décider quelles sont, compte tenu de ses capacités, ses ambitions professionnelles et donc ses besoins de formation.

Il résulte de tout cela qu'il sera impensable de dispenser, comme cela se fait trop souvent, la même formation à 10 ou 20 salariés : chacun recevra une formation individualisée.

La priorité à la professionnalisation

90% des demandes de formation sont faites dans l'objectif de trouver un emploi. Les stages devront donc être tournés vers la professionnalisation plutôt que vers l'obtention d'un diplôme.

On se situe donc dans une logique d' « employabilité ».

La nécessité de travailler plus pour se former plus

Accord des organisations syndicales de salariés là-dessus. Comme l'a dit l'un des négociateurs syndicaux, « on est dans une logique de tabouret à 3 pieds » :

– **la formation obligatoire** (celle à la sécurité et sur le poste de travail) : elle se fera sur le temps de travail.

– **l'adaptation à l'évolution du système** (le temps que les organismes de formation réduisent la durée de leurs stages) : cette formation, hors du temps de travail, sera rémunérée en heures supplémentaires (quotas de 50 h au-delà du contingent légal si la branche a signé un accord ou si le salarié, à titre individuel, a indiqué par écrit son accord pour dépasser le contingent).

– **la formation qui participe au développement des compétences** : hors du temps de travail, elle ne sera pas rémunérée... mais indemnisée (50% du salaire net, c'est-à-dire que le salarié ne cotisera pas à la sécurité sociale sur son temps de formation).

Tout cela, pour éviter les ruptures anticipées de stages, voire les départs en stage annulés. Trop d'employeurs, notamment dans les PME-PMI, rappellent les stagiaires dans l'entreprise dès qu'une commande inattendue arrive ; et il n'est pas question que le temps du formé ampute les capacités productives de l'entreprise.

La réponse à la logique d'employabilité :

Le droit individuel à la formation (le DIF)

Chaque salarié a un DIF alimenté par un crédit de 20 h annuelles. Ces heures sont cumulables sur 6 ans et donc plafonnées à 120. Cela posera problème aux organismes de formation qui montent des stages de 300, 400 h ou plus.

Mais l'expérience montre que ce qui est fait en France en 400 h, l'est à l'étranger en 150. Les organismes de formation devront donc, eux aussi, améliorer leur productivité : rendre un meilleur service à un coût moindre et en

moins de temps.

La hausse de la contribution patronale

La plus révolutionnaire de ces mesures révolutionnaires ! A terme, la contribution des entreprises de moins de 10 salariés va passer de 0,25 à 0,50 % de la masse salariale. Celle des plus de 10 salariés passera en 2 ans de 1,5% à ... 1,6%.

Cela n'a pas été facile d'obtenir l'accord des organisations patronales sur cette mesure car elle leur demande un grand sacrifice...

Pascale Marlin
