

## 12 Questions - réponses pour comprendre le nouveau dispositif de formation professionnelle

### 1) En quoi l'accord du 20 septembre est-il historique ?

L'accord du 20 septembre est historique car avec le DIF (droit individuel à la formation) il ouvre un **droit** à la formation professionnelle à chacun des 15 millions de salariés du secteur privé, quelle que soit l'entreprise où il travaille (multinationale ou TPE de moins de dix) et son niveau de formation initiale. Jusqu'ici la formation professionnelle était insuffisamment répandue dans les PME et pour les salariés peu qualifiés. Grâce au nouveau dispositif, les choses vont changer.

### 2) Pourquoi le DIF est-il innovant ?

Le droit individuel à la formation est innovant, d'une part parce qu'il est **universel**, d'autre part parce qu'il est à **l'initiative du salarié**. Même si le choix de la formation relève d'une décision conjointe de l'entreprise et du salarié. Les salariés vont donc devenir des acteurs responsables de leur formation professionnelle. Cela sert l'intérêt mutuel de l'entreprise (développement des compétences et des qualifications) et des salariés (adaptabilité et employabilité).

### 3) Comment est-ce que cela marche ?

Chaque salarié va disposer d'un minimum de **20 heures de formation par an**, cumulables sur six ans. A lui de choisir et de négocier sa formation avec son entreprise et de déterminer avec l'accord de l'employeur si tout ou partie de cette formation sera effectuée hors temps de travail.

### 4) Que se passe-t-il si le salarié quitte son entreprise sans avoir épuisé son capital formation ?

Le DIF est **transférable** sous certaines conditions. En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié conservera ses droits de formation. En cas de démission, il devra en revanche utiliser ses heures de formation pendant son préavis.

### 5) Quelles motivations les salariés auront-ils à se former hors du temps de travail ?

Celle de gagner plus tout en se formant. En effet, la formation hors du temps de travail donnera droit à une rémunération équivalente à **50% du salaire net**, dans la limite de 80 heures par an. L'entreprise prendra en outre en charge la formation et les transports.

### 6) Tous les types de formation sont-ils concernés ?

Non, seules les formations visant le « développement des compétences » pourront s'effectuer hors temps de travail. Les formations pour « l'adaptation au poste » se dérouleront elles dans l'entreprise et seront rémunérées à taux plein, comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

## 7) Quid de la validation des acquis de l'expérience ?

Elle est prévue et devra faire l'objet d'un accord interprofessionnel négocié au cours du premier semestre 2004. Elle figurera dans le passeport formation dont disposera chaque salarié.

## 8) Comment se présentera ce passeport formation ?

Le **passeport formation** se présentera sous la forme d'un document recensant les diplômes obtenus par le salarié au cours de sa formation initiale, ses expériences professionnelles, les actions de formation, les évaluations et les bilans dont il a pu bénéficier.

## 9) Dans ce nouveau paysage, que devient le CIF ?

Le **CIF** (congé individuel de formation) continue d'exister. Il devrait même voir son enveloppe augmenter. Aujourd'hui il y a énormément de demandes, toutes ne peuvent être acceptées faute de moyens. C'est pourquoi les partenaires sociaux vont demander à l'Etat d'abonder les fonds des Fongecif.

## 10) L'accord prévoit aussi un contrat ou une période de professionnalisation, de quoi s'agit-il ?

Le **contrat de professionnalisation** s'adressera aux jeunes de moins de 26 ans. C'est un nouveau contrat en alternance qui remplacera les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification. Conclu pour une durée de 6 à 12 mois, il sera rémunéré à hauteur de 55% du Smic pour les moins de 21 ans et à 70% du Smic pour les 21-26 ans. Une majoration de 10% est prévue pour les titulaires au minimum d'un bac-pro.

Quant à la **période de professionnalisation**, elle propose une formation en alternance aux salariés dont la qualification est insuffisante. Elle s'adresse aussi aux femmes qui veulent retravailler. Enfin, elle offre aux handicapés des chances supplémentaires d'intégration.

## 11) Tout cela ne va-t-il pas coûter plus cher aux entreprises ?

Le nouveau dispositif coûtera en effet très légèrement plus cher que l'ancien aux entreprises. Celles qui emploient 10 salariés ou plus devront consacrer **1,6%** de leur masse salariale à la formation à compter du premier janvier 2004, contre 1,5% auparavant. Celles qui emploient moins de 10 salariés verseront **0,40%** de la masse salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, puis **0,55%** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Mais, **cet investissement pour les entreprises sera positif** : Aujourd'hui, la compétitivité des entreprises passe inévitablement par les compétences de leurs salariés pour s'adapter aux grandes transformations du monde. De plus, une partie de la formation s'effectuant en dehors du temps de travail, la performance de l'entreprise s'en trouve renforcée. Rappelons par ailleurs que la dépense moyenne des entreprises en France, pour la formation, s'élève actuellement à 3,2 % des salaires versés.

## 12) Quand tout cela se mettra-t-il en place ?

Tout d'abord, nous devons attendre la signature effective des partenaires sociaux qui interviendra dans le courant de la semaine (quatre centrales syndicales sur cinq devraient signer).

Ensuite, courant octobre, une loi permettra la transposition de l'accord. L'ensemble du dispositif devrait être opérationnel début 2004.