

## **L'entreprise apprenante : la formation professionnelle tout au long de la vie**

**Yves Hinnekint, Directeur OPCALIA**

En France, **la formation professionnelle continue (FPC)** instaurée depuis la loi du 16 juillet 1971 est réservée à toute personne jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active.

Elle conduit à acquérir de nouvelles compétences liées à l'activité du salarié, faciliter son accès ou son retour à l'emploi, donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel, obtenir une qualification, une reconnaissance, faciliter le transfert de savoir-faire via l'apprentissage...

### **Les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle continue**

Toutes les entreprises quel que soit leurs effectifs doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue de leurs salariés, et ce, en participant chaque année au financement d'actions de formation. Cette obligation légale de participation au développement de la formation professionnelle dépend de l'effectif de l'entreprise.

Pour les entreprises de **dix salariés et plus**, elle est égale à **1,6% de la masse salariale brute (MSB)**. Pour celles dont les effectifs sont compris **entre 10 et moins de 20 salariés**, elle est égale à **1,05% de la MSB**. Pour les **moins de 10 salariés**, elle est de **0,55% de la MSB**. Cette contribution est versée à des **Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** agréés et contrôlés par l'Etat. Au nombre de 99, chaque OPCA intervient dans un champ d'application géographique, professionnel ou interprofessionnel.

### **Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**

Chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle, les OPCA sont dirigés par un Conseil d'Administration paritaire réunissant les organisations d'employeurs (Medef, CGPME...) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). Celui-ci détermine les règles de fonctionnement des OPCA notamment les conditions de prise en charge des formations des entreprises. Cette parité conduit à répartir équitablement le financement de la formation aussi bien auprès de grandes entreprises que de toutes petites entreprises mettant ainsi à la disposition du plus grand nombre, des actions de formation.

Au-delà de cette vocation financière, les OPCA à l'exemple d'Opcalia développent également des services de proximité : conseil, information, élaboration de projets de formation, construction de solutions emploi/formation, cofinancements...

### **Le poids des instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de la politique de formation**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un Comité d'entreprise composé de représentants syndicaux élus par le personnel de l'entreprise contribue à la mise en œuvre de la politique de formation au sein de l'entreprise. Les représentants syndicaux sont consultés par les employeurs sur la mise en place du Plan de formation de l'entreprise dans le cadre d'une obligation d'information et de consultation du Comité d'Entreprise. Par ailleurs, lorsque les salariés rencontrent des difficultés sur leurs droits à la formation professionnelle, ce sont les délégués syndicaux du personnel qui interviennent auprès de l'employeur.

## Les bénéficiaires de la formation professionnelle continue

Les salariés peuvent suivre des formations tout au long de leur vie professionnelle soit à **l'initiative de l'entreprise** soit à **leur initiative**.

### ➤ Formations à l'initiative de l'entreprise

**Plan de formation** : l'employeur planifie des actions de formation des salariés en fonction de ses projets de développement et de son environnement socio-économique. Le Plan de formation engage aussi l'employeur à :

- assurer l'adaptation de tous les salariés à leur poste de travail,
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi et garantir ainsi leur employabilité.

Tout au long de ces formations, le salarié perçoit son salaire.

### Contrats en alternance

Deux contrats sont mis à la disposition des entreprises, **le contrat d'Apprentissage** et le **contrat de Professionnalisation**

**Le contrat d'apprentissage** vise à recruter de jeunes travailleurs âgés de 16 à 25 ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire. Ces derniers bénéficient d'une formation générale, théorique et pratique afin d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique. L'apprentissage alterne enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

**Le contrat de professionnalisation** s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux adultes de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle. Ce contrat alterne des périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et des périodes de formation théorique dispensés en centres de formation ou par l'entreprise. Il permet à l'entreprise d'avoir un salarié rapidement opérationnel sur un poste de travail car formé à ses besoins spécifiques en matière de compétences.

### ➤ Formations à l'initiative des salariés

**Droit individuel à la formation (DIF)**, chaque salarié bénéficie de 120 heures de formation à effectuer pendant ou hors temps de travail. Le DIF est un droit reconnu au salarié qui peut l'utiliser ou non. Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

**Le congés individuel de formation (CIF)**, les salariés suivent tout ou partie une formation de leur choix, et ce, pendant leur temps de travail.

**Le congé Bilan de compétences (CBC)** qui permet aux salariés de faire le point, de définir un projet professionnel ou de formation après analyse de leurs compétences personnelles et professionnelles.

**Le congé Validation des acquis de l'expérience (CVAE)**, le salarié peut faire reconnaître son expérience et la faire transformer en diplôme, en titre ou en certification professionnelle.

## L'équité d'accès à la formation

OPCALIA place l'équité d'accès à la formation au rang de priorité, notamment par la mise en place de solutions adaptées aux questions posées par l'égalité femmes/hommes, l'emploi et la formation de personnes en situation de handicap, la lutte contre l'illettrisme, la gestion des âges.

Opcalia propose **1001 Lettres**, un parcours de formation multimédia basé sur des situations professionnelles et de la vie quotidienne, qui s'adapte aux contraintes de l'entreprise et développe l'appétence des salariés pour la formation aux savoirs de base.

La France compte 1,3 million de travailleurs handicapés dont 259 000 sont sans emploi. Pour Opcalia, il s'agit de dynamiser le recrutement de ces personnes. Afin de susciter un regard favorable et des conditions d'accueil optimal, Opcalia a conçu **Thandem**, un parcours de formation dédié aux tuteurs de salariés handicapés afin de réussir leur intégration dans l'entreprise.

**La perception de l'égalité professionnelle femmes/hommes varie selon les entreprises.** Opcalia a piloté un projet européen « Egalia » visant à cerner les pratiques des entreprises en la matière. Même si les résultats montrent que l'égalité professionnelle est une évidence pour la majorité des entreprises, des écarts subsistent entre les femmes et les hommes. Et, la formation professionnelle constitue un levier pour réduire ces disparités.

**L'emploi des seniors en France est au cœur de l'actualité.** Avec l'allongement de l'activité professionnelle au-delà de 60 ans, un salarié de 45-50 ans est aujourd'hui à mi-parcours de sa vie professionnelle. Il est donc nécessaire de l'inciter à être actif dans la gestion de sa seconde partie de carrière.

Opcalia met en œuvre des plans d'action visant à promouvoir le maintien ou le retour à l'emploi des seniors, à l'aménagement des fins de carrières, à la mise en place de pratiques de formation et de gestion des ressources humaines à destination de salariés de 45 ans et plus.

## Opcalia intervient auprès de tous les publics

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a donné de nouvelles missions aux OPCA : l'accompagnement des trajectoires professionnelles de tous les individus afin d'éviter les ruptures, sécuriser les parcours professionnels et se professionnaliser tout au long de la vie.

Cette réforme a ainsi instauré un certain nombre de dispositifs : mise en place d'un socle de connaissances, Préparation opérationnelle à l'emploi, Contrats de transition professionnelle (CTP), Chômage partiel et la formation...afin que les OPCA interviennent auprès de tous les individus, et ce, quelque soit son statut salarié ou demande d'emploi.

### Des outils au service des entreprises

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, Opcalia propose des outils méthodologiques et multimédia dédiés à la gestion des ressources humaines. Quelques exemples :

**OPCABOX** : accès via Extranet aux engagements et dépenses de formation des entreprises, à une sélection de statistiques, de tableaux de bord actualisés au jour le jour et aux formulaires de prise en charge.

**GEFLOG** : suivi et analyse des investissements formation (visualisation globale et individuelle, gestion du DIF, demandes de prise en charge...).

**Capital Compétences** : pré-diagnostic sur les Ressources humaines et le management Emploi-Formation dans les TPE/PME.

**Pilot'âge** : logiciel d'aide à la décision à la gestion des âges. Il pointe les anomalies (pyramide des âges inversée, départs en retraite groupés, déséquilibre homme/femme...) et permet de prévoir la politique de recrutement à venir.

**Orizon 360** : cet outil réalise un état des lieux démographiques des effectifs présents dans l'entreprise (âge, poste, métier, service, catégories socioprofessionnelles). Il permet d'établir des projections démographiques, basées sur les besoins ou projets d'évolution, qui conduisent l'entreprise à avoir une vision prospective de sa population à moyen et long terme.

**Entre2** : promouvoir l'entretien professionnel auprès des entreprises comme outil à part entière de management et de développement des compétences.

## La formation professionnelle en quelques chiffres

En 2004

- **24 milliards d'euros** de dépenses de la nation pour la formation continue et l'apprentissage.
- Les principaux financeurs :
  - entreprises (8,2 milliards d'euros) ;
  - État (4,1 milliards) et
  - régions (3,4 milliards).
- **348 000** salariés formés
- 20 000 salariés formés hors temps de travail
- 41 000 bénéficiaires du CIF
- **260 400** contrats d'apprentissage
- 116 000 contrats de professionnalisation
- 33 800 handicapés ont suivi une formation
- **21 000** certifications dans le cadre de la VAE