



La loi sur la formation professionnelle a progressivement fait peau neuve. Elle consacre aujourd'hui « un droit à la formation tout au long de sa vie ». Ce faisant, elle apporte un distinguo entre la formation au service de la performance de l'entreprise et la formation au service du salarié et de son projet personnel.

# Vingt heures de formation pour tous les salariés

## Le nouveau cadre juridique de la formation professionnelle



que le salarié peut demander d'acquérir une compétence sans rapport direct avec son emploi. Une condition, cependant : elle doit correspondre à une qualification professionnelle reconnue.

C'est aussi pourquoi le Dif s'accompagne de trois autres dispositions : le congé individuel de formation (Cif), l'entretien professionnel, le passeport formation.

**LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION.** Le droit individuel à la formation est ouvert à tout salarié public ou privé en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Son principe ? Le salarié se constitue un crédit d'heures de formation de vingt heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de cent vingt heures. Dans le cas d'un temps partiel, la durée des droits acquis au titre du Dif est calculée au prorata de la durée de travail. Si l'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, sa mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation<sup>1</sup>.

Dans sa mise en œuvre, les objectifs et les dates (pendant ou en dehors du temps de travail) sont négociés avec l'employeur. Le fondement de cette négociation repose sur le fait que les frais de formation (ils englobent les coûts pédagogiques et les autres frais : transport, restauration et hébergement) sont à la charge de l'employeur.

Le chef d'entreprise peut refuser la demande<sup>2</sup>. Face à ce refus, l'employé ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa requête ultérieurement (au bout de deux exercices successifs, le salarié peut déposer une demande de congé individuel de formation<sup>3</sup>).

Sauf accord entre les partenaires sociaux (convention collective), la formation suivie dans le cadre du Dif se déroule en dehors du temps de travail. Le salarié perçoit alors, de son employeur, une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. C'est ce que l'on nomme l'allocation de formation.

de cette nouvelle loi. En effet, celle-ci repose sur la volonté de maintenir chaque salarié en adéquation avec le marché du travail : de rester « employable ». C'est ainsi

1. « Employeur » est utilisé au sens général ; ce peut être une association, une entreprise privée, une administration, une collectivité territoriale.
2. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.
3. L'organisme paritaire de gestion du Cif dont relève l'entreprise doit alors examiner cette demande de prise en charge en priorité. Dans la fonction publique territoriale, cette prise en charge revient au CNFPT.
4. Pour avoir une idée plus précise de ce document : [http://www.fup.fr/pass\\_form/indexpf.html](http://www.fup.fr/pass_form/indexpf.html)

**L**a loi ouvre désormais au salarié un « droit à la formation professionnelle tout au long de sa vie ». Ainsi, le droit individuel à la formation (Dif) est reconnu depuis 2003 pour les employés du privé, depuis février 2007 pour les travailleurs du public (décrets d'application à paraître). Le toilettage du droit a une autre conséquence : des circulaires d'application contiennent de nombreuses explications techniques. Elles expliquent, notamment, comment se définit une action de formation. Utile à lire (cf. p 34) afin de mener une concertation au sujet de la formation dans son environnement professionnel. Cependant, avant d'entrer dans les détails, il convient d'appréhender la philosophie

**LE CONGÉS INDIVIDUEL DE FORMATION.** Dans les grandes lignes, il s'agit du droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Ce congé permet également de préparer un examen. Il permet à tout travailleur, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail, de suivre à son initiative des actions de formation. Une condition d'ancienneté est cependant nécessaire: vingt-quatre mois consécutifs ou non en tant que salarié dont douze mois dans l'entreprise (trente-six mois dans les entreprises de moins de dix salariés). Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel. L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Néanmoins, le maintien de la rémunération peut être accordé par l'organisme paritaire collecteur agréé (Uniformation, pour le secteur animation socioculturelle). Sous certaines conditions, le salarié peut également bénéficier d'une prise en charge des frais liés au congé (hébergement, déplacement). Le temps passé en formation Cif est pris en compte pour le calcul des droits

suite page 34 ●●●

## Qui finance ?

**Le Dif est totalement pris en charge par l'entreprise. Quid du Cif ?**

**L**e principe: la mutualisation. Les entreprises sont légalement tenues de cotiser à des organismes collecteurs des fonds de formation. Dans le privé, ce sont les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui recueillent l'argent: pour le secteur de l'animation socioculturelle, il s'agit d'Uniformation. Dans la fonction publique territoriale, c'est le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui est compétent. Dans la fonction publique d'État, celui-ci organise directement son système de formation; les modalités d'organisation sont variables. L'argent ainsi collecté est utilisé pour financer partiellement les actions de formation. Le Dif est pris en charge totalement par l'entreprise. En revanche, pour bénéficier d'une prise en charge financière, tout salarié qui veut recourir au congé individuel de formation doit s'adresser à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement et de prise en charge.

En France, la formation professionnelle concerne 20 millions d'actifs et le marché de la formation représente près de neuf milliards d'euros par an. Par comparaison:

- le groupement d'intérêt public Atelier technique des espaces naturels dépense globalement plus d'un million d'euros (0,01 % du marché) pour proposer de la formation à 4 000 professionnels des espaces naturels (0,2 % des actifs français). Moins d'un de ces salariés sur quatre vient en stage à l'Aten;
- le CNFPT propose de la formation à 1,7 million d'agents de la fonction publique territoriale (soit 8 % de la population active) et recueille 1 % de la masse salariale pour réaliser les formations et faire vivre l'organisme, ses délégations. Une personne sur cinq va suivre une formation au CNFPT. ■

Entretien



## « Nous venons de loin »

**Frédéric Breton**

DIRECTEUR DU CONSERVATOIRE DU PATRIMOINE NATUREL DE LA RÉGION CENTRE

### Références juridiques

- ▶ Code du travail (loi du 4 mai 2004)
- ▶ Circulaire DGEFP n° 2006/10 du 16 mars 2006 (obligations des organismes de formation)
- ▶ Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 (prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue)
- ▶ Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 (trois fonctions publiques: État, territoriale, hospitalière)
- ▶ Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 (spécificités fonction publique territoriale).

**Votre structure compte vingt-deux salariés et cotise à l'Uniformation pour mutualiser le coût de formation de vos employés. Cette nouvelle loi va-t-elle changer quelque chose ? Quoi ?**

J'aurais bien aimé ne pas vous décevoir et répondre par l'affirmative mais je pense que cette loi ne va pas modifier immédiatement nos manières de faire. Loi ou pas, nous sommes actuellement dans un processus de transformation. Il y a à peine quatre ans, nous n'avions pas de direction effective, pas d'organisation fonctionnelle, pas de fiches de poste, les salariés n'étaient pas intégrés à la convention nationale de l'animation. Pas de règlement intérieur non plus... Nous venons de loin. À l'heure actuelle, nous travaillons à la mise en place d'un plan de formation; il s'agit de la dernière étape de la professionnalisation de notre structure. C'est là-dessus que nous concentrons toute notre énergie afin de mettre en adéquation les besoins du conservatoire et les ressources humaines internes.

**Sur quels critères acceptez-vous, ou non, un départ en formation ?**

Jusqu'ici, les salariés font des demandes de formation en fonction du catalogue de l'Atelier technique des espaces naturels. Le directeur, en tant que gestionnaire des ressources humaines par délégation du conseil d'administration, se livre alors à une analyse pour savoir si cette formation répond aux besoins de la structure ou si elle permet au salarié d'être plus efficace dans ses missions. La formation est alors validée. Bien sûr, il y a également des demandes qui relèvent d'un intérêt personnel du salarié. Nous ne sommes pas contre; chacun a le droit d'évoluer mais la limite de la réponse positive repose sur les capacités de la structure à continuer à fonctionner en l'absence de la personne et des coûts bien sûr, puisque la formation est prise sur le temps de travail.

**Aujourd'hui, à quelle hauteur chaque salarié part-il en formation ?**

C'est très variable en fonction des gens. Certains ne veulent pas partir. D'autres, au contraire, peuvent présenter plusieurs demandes. Il convient alors de poser des limites et d'équilibrer dans un souci d'équité. Quelquefois aussi, c'est l'encadrement qui demande à la personne de partir se former.

En termes de management, nous réservons un créneau de formation à hauteur de cinq jours par personne et par an. En termes d'objectif, je dirais que mon projet vise à ce que chacun suive une action de formation chaque année.

**Avez-vous déjà été confronté à une demande de Cif ou de Dif ?**

Pour le Cif, nous n'avons pas eu de demande depuis quatre ans, par contre nous avons déjà accepté des demandes de Dif. ■

RECUEILLI PAR MOUNE POLI

>>> **Mél: frederic.breton@conservatoire-espacesnaturels-centre.org**



● ● ● suite de la page 33

## Dorénavant, la loi définit l'action de formation

**M**ême s'il permet d'acquérir des connaissances nouvelles, un colloque n'est pas une formation. L'action de formation doit réunir les caractéristiques suivantes :

- un programme établi en fonction d'objectifs de formation qui se déroulera en dehors du poste de travail ;
- des modalités d'acquisition de ces compétences (moyens pédagogiques, formateurs, techniques mises à contribution) ;
- la définition des conditions pour suivre le programme (prérequis pédagogiques ou professionnels) ;
- le public visé doit être en relation avec un métier, une fonction, un poste de travail (une information générale ou des conseils ne sont pas de la formation) ;
- des modalités d'évaluation. L'initiateur de la formation doit exposer les modalités de l'évaluation au financeur de la formation et les expliquer aux bénéficiaires (les futurs stagiaires).

**On retiendra que l'affichage d'une offre de formation par un organisme a une portée contractuelle. ■**

aux congés payés. À son retour, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi antérieur. Il n'est pas tenu cependant de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise.

Si le salarié remplit les conditions et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en reporter la date s'il estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise ; ou si des effectifs sont simultanément absents. La durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de neuf mois.

**L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.** Dans le privé, la loi va plus loin puisqu'elle oblige à la tenue biennale d'un entretien professionnel. Prévu dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel (avenant du 8 juillet 2004), ce dispositif peut se dérouler à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation. Il est conçu comme un moment privilégié d'échange entre l'employé et son responsable direct. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel et de déterminer, si nécessaire, les actions de formation qui permettent d'y accéder. Il permet aussi de formuler des demandes d'actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

**LE PASSEPORT FORMATION.** Institué lui aussi par la loi, il a pour vocation d'assurer une traçabilité des compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle. Établi à la demande du salarié,

c'est un document personnel consignait des déclarations rédigées par son titulaire<sup>6</sup>. Le passeport formation inclut notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres ou certificats de qualification) ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation continue ;
- les emplois tenus dans une même entreprise, ainsi que les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre à cette occasion ;
- les activités tutorales ;
- les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

Dif, Cif, passeport formation... qu'on ne s'y trompe pas, la nouveauté de cette loi ne réside pas dans la définition de nouveaux protocoles mais dans une vision différente du rapport au travail. Elle reconnaît que la formation peut être au service du salarié, de son projet professionnel. Elle effectue un distinguo avec les formations qui servent les intérêts de l'entreprise et qui s'inscrivent notamment dans le plan de formation. Ce tournant législatif laisse cependant de nombreuses questions en suspens. On s'interroge notamment sur sa mise en œuvre et son impact pécuniaire dans les petites structures. Nos associations de gestion des espaces naturels devront désormais intégrer un coût salarial supplémentaire pour respecter ce droit. ■

**VÉRONIQUE PETIT UZAC - ATEN**

**>>> Mél :**  
veronique.petituzac@espaces-naturels.fr

la parole à

**Bruno Gastal** Directeur de l'Ifore

« C'est un profond changement qui s'installe »

**L**e changement sera notable et durable. Dorénavant, l'employeur devra discuter avec le salarié qui demande à suivre une formation. Cela ne signifie pas nécessairement que, dans la fonction publique, le droit à la formation sera globalement « plus ouvert ». En effet, les situations sont contrastées selon les administrations et même selon les services. Cela signifie en revanche que le salarié disposera d'un minimum légal de jours de formation et que l'employeur ne pourra pas durablement s'opposer à ce qu'il en bénéficie. Mais l'utilisation de ce Dif n'est évidemment pas automatique ; elle relève de la discussion entre employeur et salarié. La loi oblige aussi chaque partie à être plus responsable. L'employeur devra gérer ses ressources humaines de façon plus prévisionnelle. Il devra prendre en compte les métiers et de leur évolution. Il devra dire, clairement, ce qui relève des compétences immédiatement nécessaires à la tenue du poste de travail et ce qui n'en relève pas. Le salarié, lui, devra utiliser son Dif, dans le cadre d'un projet d'évolution personnelle ou professionnelle. La « consommation de la formation » telle qu'on l'observe parfois ne devrait plus perdurer. Cependant, la mise en œuvre de la loi dans toutes ses dimensions prendra du temps. Il faudra, dans chaque administration, élaborer systématiquement des documents d'orientation de la formation ; ces documents devant ensuite être déclinés en plans de formation. ■