

**MINISTERE DE L'EQUIPEMENT ,DES TRANSPORTS,
DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE,
DU TOURISME ET DE LA MER**

EXAMEN DU BEPECASER

Session du 17 novembre 2004

ETUDE D'UN DOSSIER

Coefficient 1 - Durée 3 heures

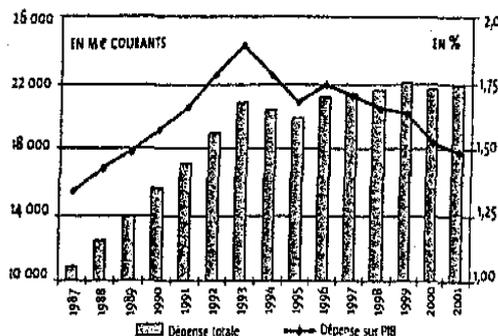
Sujet : « LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »

Faites une synthèse des documents contenus dans le dossier, puis dans une conclusion, exprimez votre opinion personnelle sur la question traitée dans le sujet ou sur un aspect qui vous a particulièrement marqué.

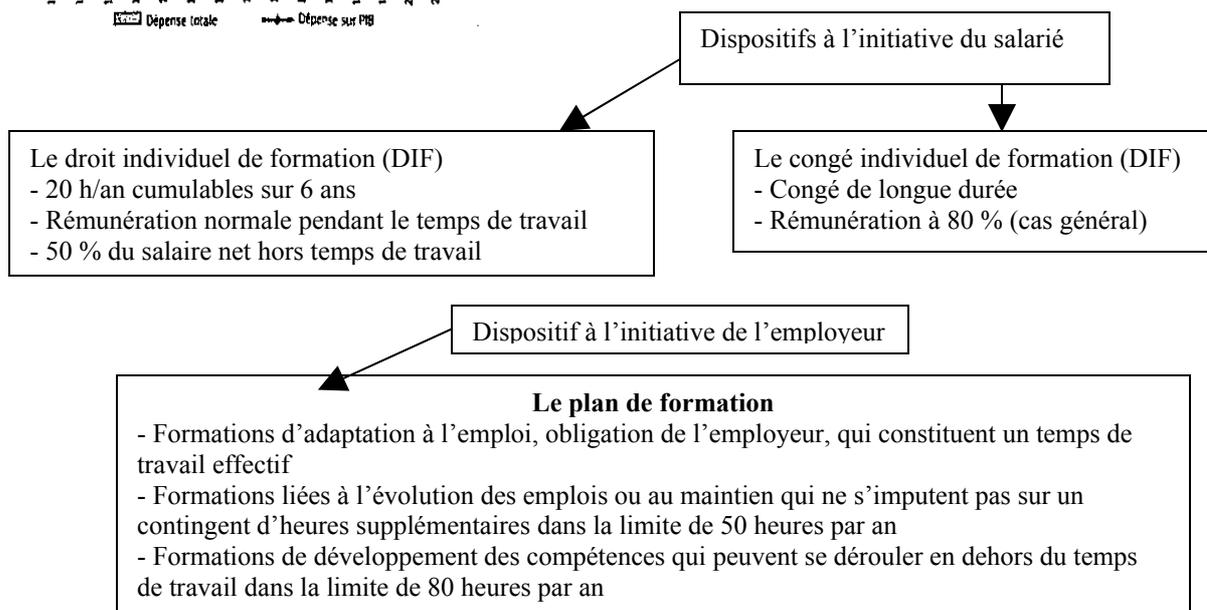
SOMMAIRE

Titres des textes	Pages
Quelques dates clés	3
La loi du 16 Juillet 1971	3
Les évolutions récentes de l'épopée de la formation continue	4
Plaidoyer pour une nouvelle vie éducative	4 et 5
L'école n'est plus le seul lieu d'acquisition des savoirs	5 et 6
Construire l'accès à la formation et aux savoirs pour tous	6 et 7
La formation continue en entreprise	7 et 8
Formation professionnelle : un bilan mitigé	8,9 et 10
La loi Fillon du 7 avril 2004 : un nouveau droit individuel à la formation	10
Les enjeux de la formation professionnelle continue	10 et 11

DÉPENSE GLOBALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE



SCHEMA SIMPLIFIE DES DISPOSITIFS



QUELQUES DATES CLES

1792 Le rapport Condorcet ébauche les principes d'une éducation permanente pour tous les citoyens.

1919 La loi Astier sur l'enseignement professionnel et l'apprentissage est considérée comme une loi fondatrice de la formation professionnelle, avec pour cible les travailleurs de l'industrie et les jeunes apprentis.

1945 Les centres de formation professionnelle accélérée (FPA) oeuvrent à former une main-d'oeuvre ouvrière qualifiée dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, reconstruction oblige.

1959 La loi sur la promotion sociale (dite loi Debré) comporte trois dimensions :

1) un projet social offrant une « seconde chance » ; 2) un projet économique favorisant la mobilité professionnelle ; 3) un projet politique visant à renforcer l'unité nationale. Plus concrètement, elle fournit une aide aux stagiaires et met en place un système de conventionnement entre l'Etat et les centres de formation.

1963 La création du Fonds National de l'emploi (FNE) fait de la formation professionnelle un outil de la politique de l'emploi.

1966 La loi fondatrice de la formation professionnelle institue le droit au congé formation et crée un fonds pour financer les actions formatrices.

1971 La loi sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (dite loi Delors) oblige les entreprises de plus de dix salariés à participer au financement des actions de formation.

1983 La loi de décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Un troisième acteur émerge entre l'Etat et l'entreprise : les régions, qui acquièrent une compétence de droit commun en matière de formation.

1984 L'Extension du droit à la formation à tous les salariés, y compris ceux appartenant à des entreprises de moins de dix salariés.

1990 Création du crédit formation pour offrir une seconde chance aux jeunes et aux adultes dépourvus de qualification. De fait, reconnaissance d'un droit à la qualification professionnelle pour tous, qu'ils soient qualifiés ou non.

1995 Un accord interprofessionnel étend la contribution financière aux entreprises de moins de dix salariés, aux indépendants et membres des professions libérales.

2002 La Loi sur la validation des acquis professionnels permet à des adultes d'être dispensés de certains modules dans des cursus universitaires.

Mars-avril-mai 2003 (Sciences Humaines hors serie n° 40)

La loi du 16 juillet 1971, modifiée en février 1984, impose aux entreprises de 10 salariés et plus de consacrer une part de leur masse salariale à la formation de leurs salariés, faute de quoi elles doivent verser une taxe d'un montant équivalent. Depuis 1992, cette part s'élève à 1,5 % de la masse salariale. Elle était de 0,8 % au moment de son instauration. L'obligation a été étendue aux entreprises de moins de 10 salariés, aux indépendants et membres des professions libérales ; le taux de participation est pour eux de 0,25 % de la masse salariale ou du plafond annuel de la sécurité sociale depuis 1995.

Les contrats de formation en alternance (contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation) sont des contrats de travail principalement destinés aux jeunes et prévoyant des périodes alternées d'emploi et de formation dans un organisme d'enseignement public ou privé.

Les stages, cours de formation continue, séminaires et conférences : formations qui se déroulent avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant spécialisé, dans un endroit distinct du poste de travail.

Les formations en situation de travail : formations qui se déroulent sur le lieu de travail, avec appui d'un tuteur et en faisant appel aux outils de travail.

L'auto-formation : pratique de formation où la personne se forme principalement seule, éventuellement avec des outils de formation particuliers. L'auto-formation comprend les formations ouvertes ou à distance.

INSEE PREMIERE - Février 2001

LES EVOLUTIONS RECENTES DE L' EPOPEE DE LA FORMATION CONTINUE (Entretien avec Yves Palazzeschi, maître de conférence en sciences de l'éducation)

Au-delà des évolutions législatives et réglementaires, quels ont été pour vous les faits les plus marquants des évolutions récentes de la formation ? D'un point de vue sociologique, deux faits me paraissent importants. Le premier est le procès de banalisation de la formation, désormais achevé. Aller en formation pour un adulte est aujourd'hui culturellement admis et statistiquement probable, même s'il existe de fortes inégalités d'accès. On part de loin. La normalité éducative et formative était traditionnellement contenue dans un « âge scolaire ». Dans les années 60, beaucoup d'ingénieurs haussaient les épaules au mot recyclage. Les premières victimes des plans sociaux dans les industries minières, textiles, métallurgiques ne voulaient pas entendre parler de formation. Aujourd'hui, un ingénieur va en formation tous les dix-huit mois en moyenne et un demandeur d'emploi sur trois se forme. Depuis les années 80, les transformations du travail, en particulier l'irruption de l'informatique, font que la formation concerne toutes les catégories professionnelles. **La formation a acquis un statut de nécessité structurelle.**

Le second fait est que **l'institutionnalisation de la formation s'est opérée autour de sa composante professionnelle.** Il y a de bonnes raisons à cela. L'accroissement régulier des niveaux de formation générale, la disponibilité large de moyens d'accès à la culture, les enjeux découlant de la rapidité des évolutions technologiques, la pression de la compétition économique expliquent que la formation soit essentiellement mobilisée comme variable d'ajustement de l'emploi et des compétences. Mais sa composante plus fondamentalement éducative et sa contribution à la lutte contre les déséquilibres culturels ne doivent pas être sous-estimées. Peu médiatisée, elle est néanmoins réelle, et socialement nécessaire.

Mars-avril-mai 2003 (Sciences Humaines hors série n°40)

PLAIDOYER POUR UNE NOUVELLE VIE EDUCATIVE

La formation tout au long de la vie est une ambition ancienne et humaniste qui, faisant fi d'une vision utilitariste, entend l'éducation dans son acceptation la plus large et la plus noble. S'éduquer devient, à tous les âges de la vie, nécessité absolue et source d'accomplissement. L'expression est désormais connue de tous et fait slogan, notamment grâce à la loi Delors de 1971 qui définit le cadre de la formation professionnelle continue et fait obligation de dépenser une part de la masse salariale à cet effet. En 1996, le rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le XXI^e siècle, *L'Education : un trésor est caché dedans*, ou rapport Delors, trace plus précisément les liens nécessaires entre culture, travail et citoyenneté. Le Mémoire sur l'éducation tout au long de la vie d'octobre 2000 oriente politiquement l'action au plan européen avec détermination.

Il s'agit de fait d'une modernisation des rapports sociaux qui ouvre des perspectives de transformation de modèles que l'on voudrait périmés, ceux qui séparent savoir, savoir-faire, savoir-vivre ensemble et savoir-être ; ceux qui découpent la vie en tranches, les apprentissages d'un côté, la vie professionnelle de l'autre. Cependant, entrer dans cette nouvelle culture qui soude école, entreprises, syndicats et citoyens dans des relations qui les contraignent à la négociation, à des renoncements et parfois à une logique concurrentielle face au marché de la formation, ne fut pas chose aisée et les tensions n'ont pas totalement disparu,

liées sans doute également au flou dans les définitions et les applications. La formation tout au long de la vie reste donc encore pour l'opinion publique largement incantatoire. Et puis, se former toute la vie pour quoi faire ? Pour répondre aux exigences d'une rentabilité professionnelle et économique ou pour promouvoir le développement de la personne humaine ? Derrière les généreuses intentions, les termes utilisés - économie du savoir, capital, investissement dans la connaissance, etc. - provoquent la défiance et cachent mal la dureté économique dans une société de l'accélération et de l'adaptation obligatoire.

C'est particulièrement vrai pour ceux que les professionnels nomment les BNQ, les bas niveaux de qualification, les plus faibles, les sortis de route des savoirs légitimes. Ils ont raté la première marche de la vie, à l'école ou dans leur famille. Ils n'ont pas pu apprendre, ne savent pas très bien utiliser les mots. Or, une logique perverse veut que la formation bénéficie toujours aux autres, aux plus formés, si bien que le temps de formation dévolu à une salariée peu qualifiée d'une petite entreprise est quarante fois moins élevé que celui d'un cadre supérieur d'une grande entreprise... La gageure est donc de taille. A cet égard, il convient d'entrer dans les pas de Bertrand Schwartz *1. Il a montré la voie de formations possibles et réussies pour des personnes peu qualifiées, à condition que l'on sache les écouter et leur faire confiance, ce qui nécessite de transformer en profondeur nos pratiques de formation.

Mise en place par la loi de janvier 2002, la validation des expériences acquises dans la « vraie vie » ou par la pratique maîtrisée de son métier aux fins d'obtenir des diplômes renverse les perspectives et marque un progrès incontestable. Il en est de même de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du droit individuel à la formation (DIF)*2. Le mouvement est enclenché qui devra, en guise de priorité absolue, ne pas oublier toujours les mêmes et faciliter pour les jeunes les transitions entre l'école, notamment l'enseignement professionnel, et le monde du travail.

Car c'est bien dès l'école que nous devrions imaginer à quoi ressemblera un parcours qui durera toute notre vie. Il serait constitué de plusieurs étapes successives mais différentes, faites de réussites et d'échecs possibles, de stabilité et de changements. Cette nouvelle ère éducative produirait des effets positifs. Elle apaiserait les tensions provoquées par les échecs précoces et les dates de péremption absurdes et injustes fixées par l'obtention de diplômes couperets. Mais comment faire en sorte que nous basculions dans cette culture de la connaissance si ceux qui la transmettent, les enseignants, n'en sont pas les premiers défenseurs ? Si nous voulons relever le défi et ne pas reporter à un autre siècle notre belle ambition, une formation professionnelle adaptée des futurs enseignants semble incontournable.

Marie RAYNAL, Rédactrice en chef
Ville-Ecole-Intégration-Enjeux N° 136 mars 2004

*1 : spécialiste des questions d'éducation,

*2 : cet accord a débouché sur la loi du 7 avril 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'ECOLE N'EST PLUS LE SEUL LIEU D'ACQUISITION DES SAVOIRS

Pendant longtemps, l'entretien permanent des connaissances professionnelles n'a concerné qu'une minorité de personnes et a souvent été vécue par certaines professions, confrontées aux évolutions technologiques, comme la manifestation d'un doute sur leurs compétences. Les enseignants eux-mêmes n'étaient pas tous convaincus, et de loin, de la nécessité de renforcer et de renouveler leur patrimoine de savoirs ou de parfaire leurs méthodes

pédagogiques. Par ailleurs, la crise économique, conjuguée à un processus de modernisation technologique, a ébranlé de nombreuses situations professionnelles, apparemment stables, mais insuffisamment consolidées en cours de carrière. Mais la concurrence exacerbée sur le marché du travail a surtout frappé les salariés qui n'avaient guère profité de l'école. Pour les moins qualifiés, la mise en place des formations de reconversions dans des délais très courts et avec des moyens limités s'est souvent heurtée à des réticences des intéressés, peu enclins à « retourner à l'école » et qui, d'ailleurs, n'avaient jamais été sollicités pour envisager une telle démarche. En ce qui concerne les jeunes, l'allongement des études a, en partie, tenté de répondre préventivement à cette menace grandissante du chômage et de l'emploi précaire. Elle n'a fait que différer leur entrée dans la population active sans modifier la décade de l'emploi. Elle s'est aussi traduite par une dévalorisation des diplômes d'embauche. Pour les salariés, au-delà de leur niveau de qualification, cette période a eu au moins le mérite de révéler crûment qu'il ne pouvait plus y avoir de pause dans l'acquisition de nouveaux savoirs et qu'il fallait renforcer sa capacité d'adaptation et d'anticipation dans un environnement professionnel incertain et chaotique.

Même si le diplôme continue d'être un passeport pour l'emploi, il ne garantit plus une carrière linéaire comme auparavant et ne dispense plus d'une démarche permanente d'acquisition de nouvelles connaissances qui s'avère le moins mauvais mode de prévention du chômage. Cette nécessité de renouvellement des connaissances chez les adultes s'est produite dans une période où le système éducatif a été confronté à un phénomène de massification et de déplacement des besoins (moins d'élèves en primaire et beaucoup plus d'étudiants) qui lui pose des problèmes très complexes et alimente les crises du monde enseignant. Mais quand bien même l'Etat parviendrait à la réformer complètement, l'école ne peut plus être le seul lieu où le rapport aux savoirs se joue et se finalise. Par ailleurs, sa vocation réside essentiellement dans la transmission des savoirs fondamentaux, de ce qui ne se déprécie pas rapidement. Elle est, par nature, moins adaptée à l'acquisition des savoirs d'action, des compétences opérationnelles, des techniques d'application, et plus largement à la maîtrise des contextes de vie et de travail. L'expérience de vie supplée en partie à cette impossibilité de « tout apprendre » à l'école, mais le recours à des temps de formation durant toute la vie s'impose comme une modalité d'aide aux choix et objectifs professionnels et individuels.

Paul SANTELMANN

La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ? Gallimard 2001

CONSTRUIRE L'ACCES A LA FORMATION ET AUX SAVOIRS POUR TOUS

Aujourd'hui, l'accès aux savoirs concerne tout le monde, quels que soient les statuts sociaux et l'âge. Dans une société en perpétuelle mutation, apprendre est une nécessité dont dépend l'avenir de l'individu comme des groupes. La formation professionnelle continue, mise en place par la loi de 1971, est au centre de cette évolution où l'école et l'université n'ont plus le monopole de la détention et de la transmission des connaissances.

Chaque année, la formation continue permet à 10 millions d'adultes qui le souhaitent d'acquérir de nouvelles connaissances, de se perfectionner professionnellement, d'apprendre un nouveau métier et de s'ouvrir à d'autres disciplines ou techniques. Ce mouvement a pris depuis quelques décennies une ampleur inégalée et va encore s'accélérer sous l'impulsion de la mondialisation et des réseaux de communication (Internet). Cette évolution soulève

cependant de nombreuses questions financières, juridiques et techniques qui sont loin d'être résolues. Ce processus peut contribuer à une nouvelle étape du développement économique dépassant le cadre de la société industrielle, il peut également aggraver l'exclusion d'une partie de la population qui, faute de formation, se voit fragilisée face au chômage ou au travail dégradé. La question de l'accès à la formation pour tous est donc essentielle. Elle est intimement liée à l'enrichissement des contenus du travail et à la capacité individuelle et collective de peser sur les nouvelles organisations de l'entreprise afin de permettre à chacun d'y retrouver non seulement une place mais un rôle.

En quelques décennies, le rapport de la société aux savoirs s'est profondément transformé. Il a pris une dimension inédite qui pose de façon irréversible les développements des démarches de formation durant toute la vie et la modification des rôles liés à la possession et à la diffusion des connaissances. Cette perspective ne marque pas la fin du rôle essentiel de l'école mais témoigne de l'essoufflement d'un modèle social et économique qui concentrait l'éducation et l'apprentissage en début de vie et qui reproduisait les divisions sociales sans que cela choque grand monde.

Dans ce système, l'enseignement court (technique) était destiné aux enfants d'ouvriers, l'enseignement long et supérieur (général) était réservé aux enfants des classes moyennes et aisées. L'objectif de l'école n'était pas que chacun puisse aller le plus loin possible dans sa capacité d'apprendre mais d'alimenter en main-d'oeuvre une société du travail où les « exécutants » étaient, de loin, les plus nombreux. Le plein-emploi des Trente Glorieuses a été l'alibi le plus efficace d'un tel modèle de contingentement de l'effort scolaire. Le chômage de masse, conjugué aux mutations du travail, l'a lourdement écorné. Ce malthusianisme éducatif traduisait un consensus de société fondé sur l'hégémonie de la réussite scolaire comme clé de la réussite sociale, sur la dépréciation du travail manuel et la faible reconnaissance de l'expérience de la vie. « Rater ses études » conduisait à l'échec social ou, du moins, à un statut déprécié et à une carrière bloquée dont seule une poignée d'autodidactes parvenait à s'extraire.

Depuis, les discours sur la « seconde chance » ont fleuri, mais l'école est-elle en capacité de s'adresser aux adultes qui ont connu l'échec ou qui n'ont pas eu d'autre choix que d'aller au travail très tôt ? Par quelle voie peut-on se construire une démarche promotionnelle malgré un passé scolaire « médiocre » ? Quelles sont les corrections possibles de ce que l'école n'a pas pu ou su construire ? Comment pallier des orientations scolaires aléatoires ou approximatives qui ont mené plus d'un jeune à des impasses professionnelles ? Ces questions constituent une première approche des contours et des finalités d'une formation continue destinée aux adultes.

Paul SANTELMANN

La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?

Gallimard 2001

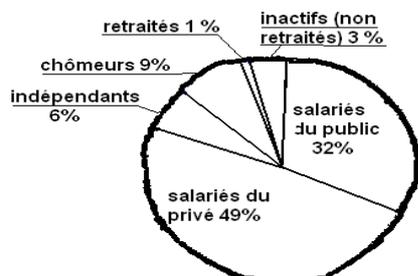
LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

D'après l'enquête « Formation continue en 2000 », conduite principalement par l'INSEE, neuf millions de personnes ont suivi au moins une formation continue entre janvier 1999 et février 2000, soit 28 % des personnes de moins de 65 ans ayant terminé leur formation initiale. Trois millions de personnes en ont suivi plusieurs. Au total, quinze millions de

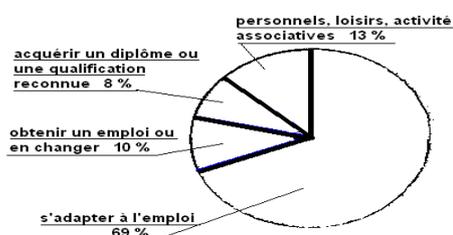
formations ont été dispensées sur cette période. Dans plus de la moitié des cas (58 %), la formation se fait à l'initiative du formé. Une dizaine de spécialités accaparent plus de la moitié des stagiaires. En tête : l'informatique, la bureautique et le secrétariat.

Les formés

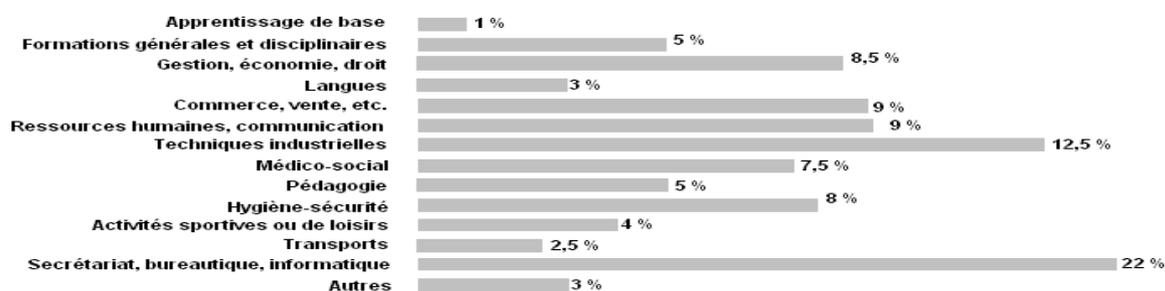
Qui sont-ils ?



Quels sont leurs objectifs ?



Que font-ils ?



Sciences-Humaines, Hors-Série n° 40, mars-avril-mai 2003

FORMATION PROFESSIONNELLE : UN BILAN MITIGE

Depuis bientôt trente ans que la formation professionnelle continue est institutionnalisée, la proportion de salariés formés par leur entreprise n'a cessé d'augmenter. La majorité des formations financées par les entreprises entrent dans le cadre de la loi de 1971 et leur permettent de s'acquitter, voire dépasser leur obligation légale. En 1999, 20 % des salariés des entreprises privées ont suivi une formation de ce type. Indépendamment de cette obligation, les employeurs, du privé et du public, forment leurs salariés selon d'autres modalités. Ils leur proposent des formations en situation de travail, avec l'appui d'un tuteur, ou financent des prestations pour que les salariés s'auto-forment...

Le niveau de qualification de l'emploi est déterminant : L'accès à la formation continue est très variable selon le poste et la fonction occupés. La moitié des cadres et la moitié des professions intermédiaires ont suivi une formation professionnelle financée par l'employeur entre janvier 1999 et février 2000 contre seulement un ouvrier qualifié sur 5 et un ouvrier non

qualifié sur 8. Entre 1992 et 2000, l'accès à la formation continue a progressé à tous les niveaux de la hiérarchie, de l'employé au cadre, de l'ouvrier au contremaître. Les différences d'accès restent fortes, mais ont tendance à diminuer. Quasi inexistantes en 1992, la formation des ouvriers non qualifiés n'est plus rare en 2000 : 12 % d'entre eux ont suivi une formation financée par leur employeur. Du haut en bas de la hiérarchie, les nouvelles organisations du travail nécessitent des salariés plus autonomes et plus polyvalents. La formation continue permet aux ouvriers de s'adapter à ces nouvelles fonctions. Dans près de la moitié des cas, les formations proposées par l'employeur sont dispensées en situation de travail, sous la direction d'un tuteur. Ce type de formation, en situation de travail, reste marginal chez les cadres (16 %) et peu répandu aux niveaux intermédiaires (28 %).

Les inégalités selon le diplôme sont aussi fortes qu'il y a sept ans : L'un des objectifs de la loi de 1971 était de favoriser la promotion sociale et l'égalité professionnelle, en offrant une seconde chance aux personnes n'ayant pas réussi dans le système scolaire. De fait, l'accès à la formation continue a progressé pour tous les niveaux de diplômes. Cependant, les inégalités d'accès selon le diplôme obtenu en formation initiale sont aussi fortes en 1999 qu'en 1992. Les plus diplômés étaient et demeurent les plus souvent formés. Les personnes ayant un diplôme inférieur au bac, ou pas de diplôme, restent à l'écart de la formation dans tous les secteurs, y compris ceux qui consacrent une part importante de leur masse salariale à la formation.

Les petites entreprises forment moins que les grandes : Les salariés qui travaillent dans des petites entreprises sont moins formés que ceux des moyennes ou des grandes entreprises : 15 % des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés ont suivi une formation entre janvier 1999 et février 2000, contre 45 % des salariés d'entreprises de 500 salariés ou plus. Ces très grandes entreprises forment d'ailleurs chaque année une proportion plus importante de leurs salariés que l'Etat ou les collectivités locales. Toutefois, les différences d'accès à la formation selon la taille de l'entreprise se sont atténuées depuis sept ans. L'extension de la loi de 1971 aux petites entreprises a certainement contribué à la baisse des disparités entre petites et grandes entreprises entre 1992 et 1999. Le système de mutualisation tourne à plein régime depuis 1996 ; dans ce système, les entreprises versent les fonds destinés à la formation à des organismes paritaires collecteurs agréés, qui servent ensuite d'intermédiaire pour organiser et financer les formations. Cette mutualisation a également rendu plus facile l'accès à la formation pour les petites entreprises.

Les salariés anciens dans l'entreprise sont plus souvent formés : En formant un salarié, l'employeur prend le risque qu'il soit débauché et que sa formation soit valorisée dans une autre entreprise (effet dit de « piratage » ou de « poaching »). Les entreprises préfèrent donc former les salariés dont elles anticipent qu'ils ne quitteront pas l'entreprise rapidement, ce qui est plutôt le cas des salariés déjà anciens. En ce qui concerne l'effet de l'expérience, plus un salarié est présent depuis longtemps sur le marché du travail, plus il se rapproche de l'âge de la retraite, et donc plus la période au cours de laquelle il pourra « rentabiliser » l'investissement de formation est courte. Les employeurs choisiront donc de former ceux de leurs salariés pour lesquels la durée potentielle de rentabilisation de la formation est la plus longue, c'est-à-dire les plus jeunes.

Les salariés les mieux payés sont aussi les plus formés : A ancienneté et expérience égales, dans des entreprises de tailles comparables, les ouvriers ou les employés qui partent en

formation gagnent, avant formation, environ 10 % de plus que leurs collègues de même catégorie professionnelle qui ne seront pas formés. Pour les cadres, les différences de salaire avant formation sont plus faibles, inférieures à 5 %. La formation en entreprise concerne ainsi les salariés qui sont en moyenne mieux payés que leurs collègues de même catégorie professionnelle, même expérience et même ancienneté. Soit l'effort de formation des entreprises se concentre sur les salariés considérés comme les plus productifs, soit les entreprises qui pratiquent des salaires élevés sont aussi celles qui forment le plus, les deux étant possibles.

INSEE PREMIERE - Février 2001

LOI FILLON DU 7 AVRIL 2004 : UN NOUVEAU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

A côté des actions suivies dans le cadre du plan de prévention de l'entreprise ou du congé individuel de formation (CIF), tout salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI) peut prétendre au droit individuel à la formation ou DIF au bout d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. **Ce droit est de 20 heures par an et cumulable sur six ans** soit 120 heures. Sauf précisions issues d'un accord de branche ou d'entreprise, il doit s'agir d'actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ou encore d'actions de formation conduisant à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue par une convention collective. La mise en oeuvre du DIF se fait à l'initiative du salarié, hors temps de travail et après accord de l'employeur. A défaut d'accord avec l'employeur sur le choix de la formation pendant deux années consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge financière au titre d'un congé individuel de formation (CIF). Les dispositions financières du DIF prévoient que l'employeur paie les frais de formation, d'accompagnement, de repas et de transport et une allocation égale à 50 % du salaire net. Un accord collectif peut convenir que le DIF s'exerce en partie sur le temps de travail. Dans ce cas, le salarié reste rémunéré normalement. Le DIF est **transférable** d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde). Si le salarié démissionne, il peut demander à bénéficier de son DIF pour réaliser le même type d'actions à condition de les effectuer pendant la durée de son préavis. Pour les salariés à contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim, le DIF est ouvert au bout de quatre mois d'ancienneté dans une entreprise, au prorata temporis. Les autres modalités sont les mêmes que pour les salariés en CDI... Par ailleurs, la loi supprime et remplace tous les contrats en alternance. Elle fusionne les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification (jeunes et adultes) en un outil unique, le **contrat de professionnalisation** ouvert aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.. Les entreprises de dix salariés et plus doivent dorénavant consacrer au minimum **1,6 %** de leur masse salariale au financement de la formation professionnelle continue (contre 1,5 % aujourd'hui)... La contribution des employeurs de moins de dix salariés à la formation professionnelle est portée à 0,4 % à compter du 1^{er} janvier 2004 (au lieu de 0,25 %) et à **0,55 %** à compter de janvier 2005.

CONNEXIONS - Avril 2004

LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En ce début du XXI^e siècle, en proie à de violentes mutations économiques et sociétales, les enjeux de la formation professionnelle continue sont de trois ordres : pour l'individu, pour l'entreprise, pour la société.

Pour l'individu, employabilité et développement personnel : L'évolution des savoirs et des connaissances est désormais tellement rapide qu'on ne saurait plus, désormais, les « posséder » une fois pour toutes. Il en va de même pour les métiers : non seulement, ils changent constamment mais il s'en crée régulièrement de nouveaux que l'on n'imaginait même pas quelques années auparavant. Qui aurait prédit, il y a dix ans, que le métier de webmestre ou de créateur de sites Internet prendrait autant d'importance ? Parallèlement, chacun sait bien qu'au cours de sa vie professionnelle, il sera amené à changer plusieurs fois d'entreprise et de métier. La formation tout au long de la vie doit pouvoir donner à chaque personne un niveau d'employabilité qui lui permette de faire face à l'incertitude, d'associer **flexibilité et sécurité**. Cela veut dire qu'elle est aussi - et surtout - un moyen de développement personnel de l'intelligence, de la créativité, de la capacité relationnelle grâce auquel chacun sera en mesure de mieux prendre en main son avenir professionnel et de construire sa vie.

Pour l'entreprise, compétitivité et innovation : L'entreprise d'aujourd'hui, et certainement plus encore celle des années à venir, a de moins en moins de bras et de plus en plus de cerveaux. Et même les bras dont elle a besoin ne doivent plus être mus par le réflexe et la répétition, mais par l'intelligence. On ne leur demande plus de reproduire indéfiniment les mêmes mouvements mais d'inventer au quotidien les gestes, les attitudes, les relations les plus appropriés à des situations changeantes. La réactivité et l'autonomie des collaborateurs sont devenues des leviers essentiels de la compétitivité des entreprises. Leur intelligence et leur esprit d'initiative sont par ailleurs les moteurs de l'innovation qui est elle-même un facteur déterminant du développement et de la pérennité des entreprises. Leur capacité relationnelle, enfin, devient déterminante dans un nombre de plus en plus grand de métiers. C'est ce « **capital humain** » que l'entreprise a la responsabilité de faire fructifier si elle veut rester durablement performante. En ce sens, la formation est un outil central de sa stratégie à moyen et long terme qui lui permettra en outre d'attirer et de fidéliser ses salariés autour de son projet.

Pour la société, dynamisme social et évolution humaine : Enfin, si la formation constitue une valeur ajoutée pour le salarié et pour l'entreprise, elle est aussi un atout pour la société tout entière, si elle veut bien s'en donner les moyens. Une bonne part des 2 millions de chômeurs que compte notre pays ne trouve pas d'emploi parce qu'elle n'est plus employable : ce sont des hommes et des femmes déqualifiés, qui n'ont plus que marginalement accès à la sphère du travail. Leur remise à niveau ne saurait être du ressort direct des entreprises. Mais la société doit pouvoir les prendre en charge en utilisant plus judicieusement et plus massivement les fonds de formation. Cette dépense apparente serait en réalité, là aussi, un investissement rentable... Plus profondément encore, les découvertes biologiques, génétiques et anthropologiques semblent nous montrer que l'homme progresse dans le sens du développement de son système nerveux central, puis de sa pensée conceptuelle et symbolique. Non qu'il soit l'aboutissement de l'évolution, comme certains aiment à le croire, mais il réagit à la complexité qu'il crée lui-même par son activité économique, sociale et technique. Il doit comprendre et interpréter le monde qu'il invente pour ne pas être dépassé par lui. Cette interaction perpétuelle et de plus en plus complexe entre l'homme et ses objets réels et virtuels le transforme définitivement en **un être apprenant**. La logique de l'évolution humaine semble faire de l'apprentissage permanent la clé de notre survie.

Rapport du Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise de mars 2003 : Passer de la formation professionnelle à la formation permanente

**MINISTERE DE L'EQUIPEMENT, DES TRANSPORTS,
DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE,
DU TOURISME ET DE LA MER**

EXAMEN DU BEPECASER

Session du 17 novembre 2004

DOSSIER : « LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »

PROPOSITIONS POUR FACILITER LA CORRECTION DE L'EPREUVE

En vue de faciliter la correction, une liste des idées principales relevées dans le dossier vous est proposée. En aucun cas, il ne s'agit d'un corrigé-type.

Les idées contenues dans le dossier doivent être sélectionnées, présentées de façon globale et reliées solidement les unes aux autres dans une synthèse.

L'ordre de présentation des points abordés et l'ensemble des idées principales relevées dans le corrigé, n'ont pas à être systématiquement exigés. Une chronologie différente peut être acceptée, l'exactitude, la cohérence et l'enchaînement des points évoqués devant être vérifiés.

Des devoirs courts, mais témoignant d'un véritable effort de synthèse, devront être valorisés par rapport aux devoirs présentant un simple résumé des idées document par document.

La formation tout au long de la vie constitue un enjeu majeur, à la fois social, économique et politique. Cette ambition d'une éducation permanente pour tous, exprimée dès la révolution, connaît un tournant décisif avec la loi de 1971 qui imposa une obligation financière aux entreprises. Après la création du congé individuel de formation (CIF) et de la validation des acquis professionnels, l'épopée de la formation continue vient de franchir une nouvelle étape importante avec l'accès à un Droit Individuel à la Formation (DIF) à l'initiative du salarié, sorte de nouveau droit de l'homme, qui place le salarié comme acteur de son propre développement professionnel, en partenariat avec son employeur.

Dans un monde en constante mutation, coopération et responsabilisation des salariés et des entreprises sont indispensables pour participer à l'évolution professionnelle des individus, l'amélioration des performances des entreprises, une plus grande cohésion sociale.

- L'évolution de l'humanité montre à l'évidence que le progrès repose sur la transmission et l'acquisition de savoirs, savoir-faire, savoir-être, étroitement liés, et donc sur la formation. L'homme est un « être apprenant » qui doit sans cesse, pour sa survie, s'adapter aux transformations du monde qu'il crée lui-même de plus en plus complexe. Plus que jamais, cette adaptation impose qu'il s'éduque, se forme de façon continue, en supprimant les clivages traditionnels, formation initiale/formation continue, école/monde du travail, développement personnel/professionnel.
- Si plus personne ne rejette la nécessité de se former, il a fallu du temps, le temps d'une révolution culturelle, pour modifier les représentations en matière de formation professionnelle, vécue non plus comme une remise en cause des compétences, mais comme un défi à relever pour s'adapter aux transformations de la société et du marché du travail, en période de crise économique touchant en priorité les moins qualifiés, de compétition exacerbée, d'accélération permanente liée à l'introduction des nouvelles technologies, mais aussi à la mondialisation.

Il a fallu du temps pour qu'un système cohérent et complet de formation continue se mette en place et se transforme, sans remplir toutefois complètement ses objectifs de lutte contre les inégalités sociales et culturelles, sans supprimer totalement les méfiances vis-à-vis d'exigences de rentabilité souvent peu soucieuses du développement de la personne humaine.

- Il n'est pas question de nier le rôle essentiel de l'école et de l'université dans la transmission des savoirs. Pour autant, ces institutions ne sont pas les seules garantes de la construction des compétences.

Pendant longtemps, l'école n'a d'ailleurs fait que répondre à la demande du marché, en fournissant à l'industrie la main d'oeuvre peu qualifiée dont elle avait besoin, réservant les formations professionnelles les plus poussées à une petite élite. Avec le chômage de masse, les jeunes ont certes bénéficié de formations plus longues, mais aussi de diplômes dévalorisés dès qu'ils se sont retrouvés sur le marché du travail.

Il est regrettable que la France se caractérise toujours par une forte dépréciation du travail manuel et une faible reconnaissance de l'expérience de vie que devrait pourtant venir contrecarrer le système de validation des acquis professionnels qui se met en place.

Le défi individuel et collectif à relever est donc immense. Il s'agit d'organiser des parcours plus diversifiés, plus individualisés tout au long de la vie, de faciliter la transition école / monde du travail, d'anticiper ces parcours dès l'école. A l'école de transmettre les savoirs fondamentaux qui permettent à l'individu de s'adapter à toute situation, à l'entreprise de participer activement à l'enrichissement des contenus du travail et à la construction des savoirs d'action. Il n'y a donc pas opposition mais complémentarité entre les deux champs, les deux temps. Mais une (r)évolution du monde enseignant est nécessaire pour atteindre cet objectif.

- Longtemps, la formation professionnelle n'a concerné qu'une minorité de salariés : les moins qualifiés, les plus touchés par les plans de restructuration. Or, désormais, dans un environnement toujours plus incertain, la réactualisation permanente des connaissances représente le meilleur outil de prévention du chômage et donne accès à la flexibilité, la mobilité, la sécurité. Car si le diplôme reste toujours le meilleur passeport pour une réussite sociale, il ne peut plus garantir une carrière à vie. L'époque du taylorisme et du fordisme est terminée. L'ère du nouveau salarié et de la nouvelle entreprise est arrivée. Les individus doivent se préparer à changer plusieurs fois de métier, savoir profiter des opportunités de la création de nouveaux métiers. L'intelligence a détrôné la force. L'homme moderne se doit d'avoir des qualités indispensables telles qu'initiative, réactivité, autonomie, créativité, polyvalence, sens du relationnel, capacité à travailler en équipe et en réseau. A l'entreprise de faire fructifier le capital humain si précieux, de fédérer et fidéliser ses salariés autour d'un projet commun, de considérer la formation professionnelle comme un investissement et non comme un coût imposé. Aux salariés de s'approprier plus largement cet outil de la formation personnelle et professionnelle.
- La principale interrogation à l'égard de la formation continue se situe dans sa contribution à la lutte contre la misère sociale et culturelle, contre les inégalités. Donner une seconde chance à tous ceux qui n'ont pu obtenir un niveau de diplôme : cet objectif affiché dans la loi fondatrice de 1971 ne doit pas rester qu'un simple slogan. Or, le système actuel montre ses limites. Parmi les facteurs discriminants : la taille de l'entreprise, son statut, l'âge du salarié et surtout le niveau de diplôme. Même si des progrès ont été enregistrés, le constat est frappant : la formation va aux formés, aux mieux rémunérés, aux personnels de grandes entreprises, même si la situation s'est améliorée avec la mutualisation des fonds. Les formations dispensées sont souvent à l'initiative des salariés et répondent à des objectifs d'adaptation à l'emploi occupé, informatique - bureautique caracolant en tête, nouvelles technologies obligent.

Le bilan des dépenses de formation est lui aussi mitigé. Environ 22 000 milliards d'euros dépensés en 2001 pour la formation professionnelle et l'apprentissage, soit plus du double des dépenses consacrées en 1987, mais avec une stagnation certaine depuis plusieurs années et même une baisse, si l'on rapporte les dépenses au PIB.

- Grâce à la hausse des contributions patronales, la loi Fillon de 2004 devrait permettre de satisfaire davantage de demandes de formation.

Le nouveau dispositif vise aussi à réduire les inégalités de l'accès à la formation, à rendre le système plus lisible, à mieux accompagner l'effort de formation des salariés en créant le statut de droit attaché à l'individu qui peut s'en prévaloir quel que soit son employeur. A côté des activités suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du CIF, tout salarié pourra prétendre au DIF, hors temps de travail ou en partie sur le temps de travail, après signature d'un accord collectif. Par ailleurs, tous les contrats en alternance sont fusionnés.

Ce nouveau droit des usagers en construction implique une modernisation des rapports sociaux, un renforcement du dialogue social entre individus et employeurs, une meilleure maîtrise de la vie professionnelle et donc de la vie courante, une réconciliation de la culture, du travail et de la citoyenneté, une prise de conscience que la formation continue représente un atout pour la société tout entière, si l'on n'oublie pas les sans grade, les BNQ (Bas Niveau de Qualification), les exclus du travail.