

**2015**

**Observatoire sectoriel de la  
formation professionnelle  
continue diplômante et  
qualifiante**

**Secteur  
MÉTALLURGIE**

# SOMMAIRE

<b>Objectifs de l'Observatoire sectoriel</b>	4
<b>Méthodologie et champ d'observation</b>	7
<b>Perception de la réforme de la formation professionnelle par les entreprises de la métallurgie</b>	10
Accueil général de la réforme de la formation professionnelle	10
Un objectif de fond compris et accepté...	11
... Mais la réforme est accueillie avec circonspection	13
Un certain attentisme dû à l'absence d'informations claires	14
De rares points positifs	16
Côté Entreprises	17
Côté salariés	18
De nombreuses doléances	20
Côté Entreprises	22
Côté salariés	30
<b>Impact de la réforme de la formation professionnelle sur les politiques de formation des entreprises de la métallurgie</b>	38
Peu d'employés concernés par les formations diplômantes ou certifiantes	39
Une politique de formation faiblement impactée par la nouvelle réforme	44
Des attentes de clarifications	50
<b>Retour des entreprises de la métallurgie sur la réforme de la formation professionnelle : ce qu'il faut retenir</b>	55



## Objectif de l'Observatoire Sectoriel

Suite à la promulgation de la réforme de la formation professionnelle, **CursusPro et Time To Be** ont souhaité recueillir les ressentis « terrain » et la « prise en main » de cette réforme par les entreprises sur le territoire métropolitain.

**Il s'agit d'une initiative indépendante, amenée à se développer de manière récurrente, de manière à observer les évolutions dans la prise en compte de la réforme par les entreprises selon les secteurs d'activité.**

La première vague d'étude de l'observatoire a été menée auprès d'entreprises de la branche de la métallurgie (codes NAF 24 à 33), en raison de sa pertinence par rapport au sujet d'étude.

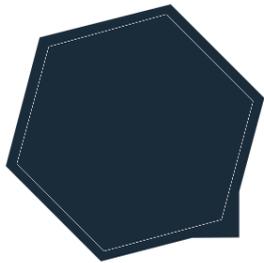
Ce secteur se caractérise par :

- // Une grande variété des métiers et catégories socio-professionnelles.
- // Une pyramide des âges avec d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active, et, d'autre part, un nombre important de départs à la retraite prévus à l'horizon 2015.
- // Des contrats de travail, hors intérim, qui font apparaître un fort taux d'emploi en CDI.
- // De nombreux métiers dits « en tension » : ceux sur lesquels les plus gros problèmes de recrutements sont constatés; ce ne sont pas forcément ceux qui représentent les plus gros volumes de recrutement mais ceux dont la pénurie peut empêcher le développement de l'entreprise ou demander un temps trop long de recrutement.

La métallurgie est la branche dans laquelle les listes des formations éligibles au CPF ont été rendues publiques avant les autres (même si certaines listes étaient encore en cours de validation lors des entretiens menés).

Sources : DADS, INSEE, Observatoire-metallurgie.fr, cpformation.com

# MÉTHODOLOGIE ET CHAMP D'OBSERVATION



## Rappels sur la réforme de la formation professionnelle continue

La réforme de la formation professionnelle (issue de l'ANI du 14/12/13, transposé dans la loi du 5/3/14) promulguée début janvier 2015 veut apporter des solutions aux dysfonctionnements constatés jusqu'alors, tels que :

- // Une initiative limitée des individus dans le choix de leur formation,
- // de fortes inégalités d'accès à la formation entre qualifiés et moins qualifiés,
- // la rigidité d'un système très administré,
- // la faible efficacité des dépenses de formation, en termes de retour à l'emploi, de salaire ou de gains de productivité.

Les enjeux de la réforme portent sur la **sécurisation des parcours professionnels et la compétitivité des entreprises**, à travers les dispositifs suivants :

- // Le CPF (Compte Personnel de Formation) :
  - o Formation désormais à l'initiative exclusive du salarié, contrairement au DIF qu'il remplace.
  - o Droit attaché à l'individu tout au long de sa carrière professionnelle, notamment en cas de période de chômage.
- // La création d'un « conseil en évolution professionnelle »
  - o Accessible à titre gratuit à tout individu.
  - o Permettant de construire sa carrière et son parcours de formation.
- // Des entretiens professionnels obligatoires chaque année, et un bilan de parcours obligatoire tous les 6 ans.
- // La diminution de la contribution obligatoire exigée des entreprises pour financer la formation.

50 entretiens qualitatifs ont été menés par téléphone auprès d'interlocuteurs en charge de la formation dans autant d'entreprises de la branche. En fonction de la taille des établissements, il s'agit de Responsables Formation, DRH, RRH, Responsables du Personnel, Gérants, ou fonctions assimilées.

**Nous avons sélectionné des entreprises représentant une diversité de métiers, de tailles d'établissement et de régions afin de pouvoir détecter des tendances par segment.**

*Les entretiens ont été réalisés du 6 février au 24 mars 2015.*



## Entreprises contactées

**ACOME**  
**ANELLI**  
**A.I.A CLERMONT-FERRAND**  
**AXE**  
**BABCOCK WANSON**  
**BOBST LYON**  
**BULL SAS**  
**CERCLE OPTIMA**  
**CHAUDRONNERIE SOUDURE TUYAUTERIE**  
**CICE**  
**CML INNOVATIVE TECHNOLOGIES**  
**COVAIR**  
**DECAYEUX SAS**  
**DECOLLETAGE GAY SA**  
**DOSATRON INTERNATIONAL**  
**DUBERNARD SAS**  
**ETS HENRI PEIGNEN SA**  
**EUROFOURS**  
**FAUN ENVIRONNEMENT**  
**FIVES CONVEYING**  
**FLOW SERVE POMPES SAS**  
**FMC TECHNOLOGIES SA**  
**GLI – GAZ LIQUEFIES INDUSTRIE**  
**ISRI France**  
**JOHN CRANE France**

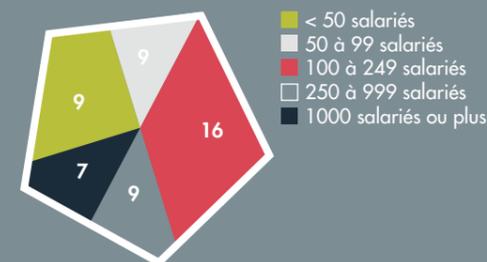
**JOSEPH PARIS SA**  
**KNORR – BREMSE SYST VEHICULES UTILITAIRES**  
**KUHN SA**  
**LA MAISON DE LA PISCINE**  
**LANDIS & GYR**  
**LEGRAND France**  
**MAEC SAS**  
**MECAMION SA**  
**MILTON ROY EUROPE**  
**PRECIFORGE SA**  
**PRECI JURA SA**  
**REALISATIONS METALLIQUES DE LA GIRONDE**  
**REEL SAS**  
**REGULATEURS GEORGIN**  
**SAVOY TECHNOLOGY**  
**SECO TOOLS**  
**SERCEL**  
**SKF FRANCE**  
**SMT**  
**SOLYSTIC SAS**  
**STAUBLI FAVERGES**  
**STMICRO ELECTRONICS ROUSSET SAS**  
**TECHNETICS GROUP FRANCE**  
**TIMKEN EUROPE**  
**TUBEST SA**

## Représentativité des entreprises interrogées

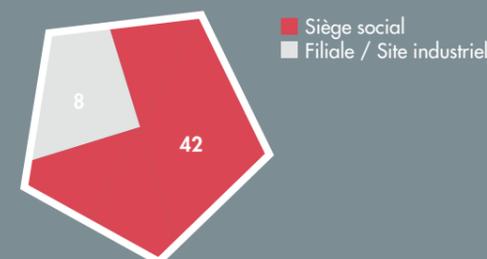
### Secteur d'activité économique : un Panachage de métiers dans l'industrie métallurgique

Construction aéronautique et spatiale / Fabrication d'appareils d'éclairage électrique / Fabrication d'appareils ménagers / Fabrication d'articles de sport / Fabrication d'autres machines d'usage général / Fabrication d'autres machines d'usage spécifique / Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie / Fabrication d'autres ouvrages en métaux / Fabrication de carrosseries et remorques / Fabrication de composants et cartes électroniques / Fabrication de fils et câbles et de matériel d'installation électrique / Fabrication de générateurs de vapeur, à l'exemption des chaudières pour le chauffage central / Fabrication de machines agricoles et forestières / Fabrication de machines d'usage général / Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques et de matériel de distribution et de commande électronique / Fabrication de réservoirs, citernes et conteneurs métalliques / Fabrication d'éléments en métal pour la construction / Fabrication d'équipements automobiles / Fabrication d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation ; horlogerie / Fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques / Fonderie / Forge, emboutissage, estampage ; métallurgie des poudres / Installation de machines et d'équipements industriels / Traitement et revêtement des métaux ; usinage

### Toutes tailles d'établissement \*



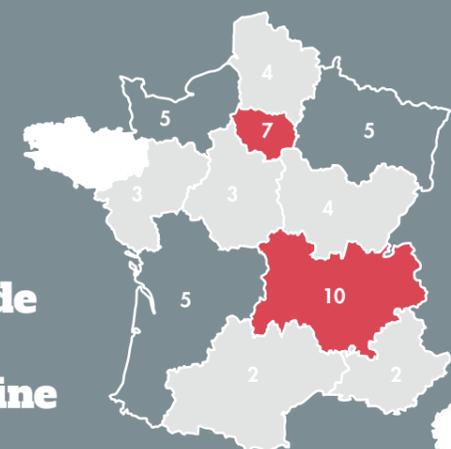
### Principalement des sièges sociaux



### Codes NAF représentés

2420Z	2562A/B	2732Z	2821Z	2932Z
2453Z	2573B	2733Z	2822Z	3030Z
2511Z	2599A/B	2740Z	2829B	3230Z
2512Z	2611Z	2751Z	2830Z	3320A
2529Z	2620Z	2813Z	2894Z	3320B
2530Z	2651B	2814Z	2895Z	3320C
2550A	2712Z	2815Z	2920Z	3320D

### Une couverture de la France métropolitaine



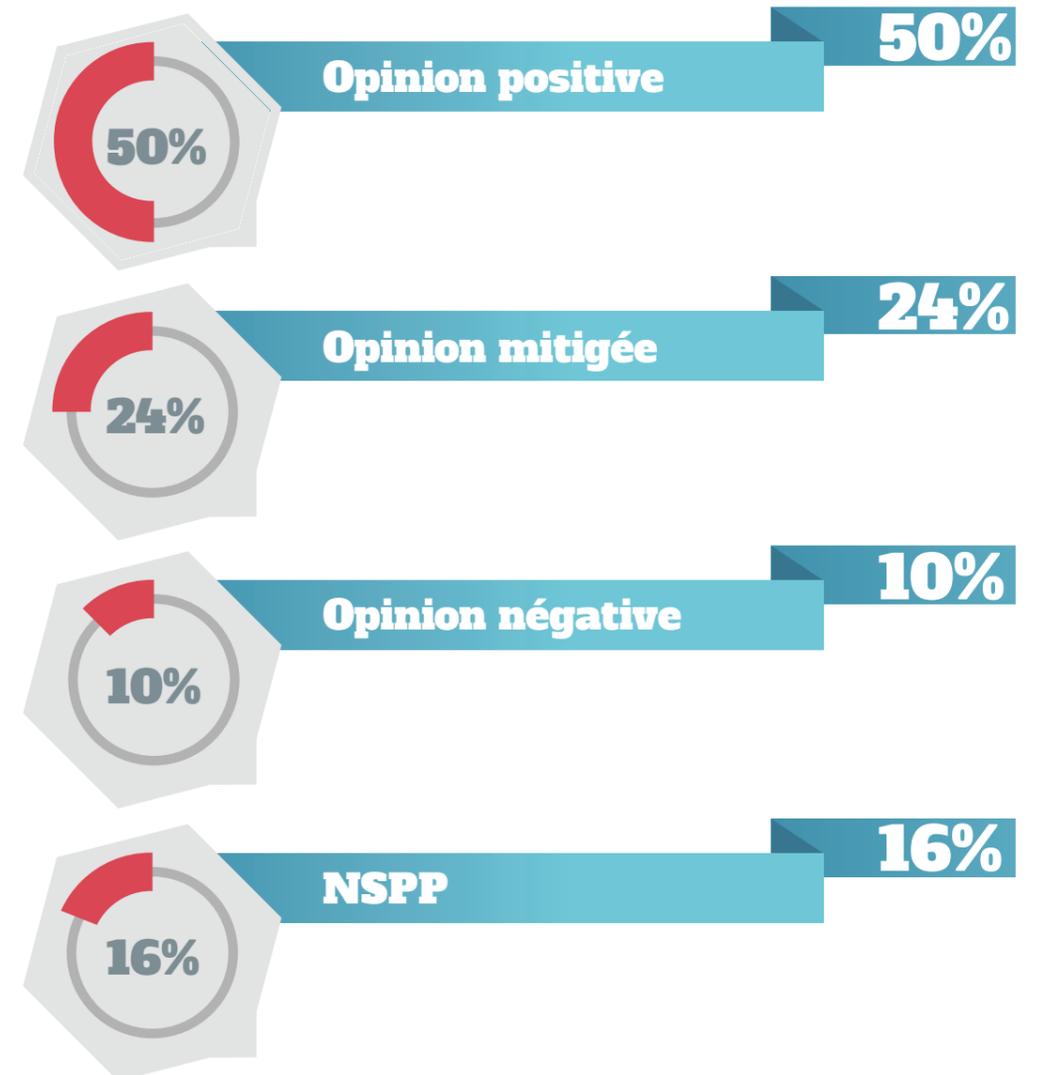
\* Pour des raisons de pertinence au regard du sujet de l'étude, les entreprises de moins de 6 salariés ont été exclues du champ de l'étude, et peu de TPE ont été interrogées.

# PERCEPTION DE LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE

## ACCUEIL GÉNÉRAL DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### UN OBJECTIF DE FOND COMPRIS ET ACCEPTÉ...

Opinion relative aux enjeux de la réforme visant à inciter les salariés à se former





## ... MAIS LA RÉFORME EST ACCUEILLIE AVEC CIRCONSPÉCTION

Si les enjeux de la réforme sont compris et reconnus, ils sont néanmoins perçus comme étant en **décalage avec la réalité du monde de l'entreprise** : Ce point ressort souvent dans les entretiens, un tiers des personnes interrogées (34%) évoque spontanément ce décalage entre théorie et réalité « terrain » lorsque l'on leur parle de la sécurisation des parcours professionnels.

Les entreprises ont d'abord été interrogées sur leur opinion vis-à-vis de l'objectif d'incitation des salariés à se former.

En évoquant l'essence même de la réforme, qui vise à **réduire de fortes inégalités d'accès à la formation entre qualifiés et moins qualifiés**, les trois quarts (74%) s'accordent à reconnaître les bénéfices théoriques visés pour les destinataires concernés.



« L'esprit est intéressant, mais c'est une belle usine à gaz. De passer d'une logique d'obligation de dépense à une logique qualitative, que le salarié ou toute autre personne puisse être actrice de sa formation, c'est bien. Mais dans la pratique, je suis beaucoup plus sceptique vis-à-vis des modalités notamment : l'utilisation du CPF, la mise en place et l'articulation des entretiens, etc. » (100-250)



« Je trouve ça plutôt positif, après c'est un gros changement à mettre en place et ça met un peu les entreprises en porte à faux; les salariés ont l'impression d'être moins accompagnés, donc nous on va faire cet effort de les accompagner dans le changement et de continuer à leur expliquer comment faire des demandes de formation même quand ce sont des démarches personnelles qui ne sont pas financées par l'entreprise, on va les accompagner, au début, dans le remplissage de formulaire, dans la recherche de prestataires, maintenant c'est quelque chose de très bien pour le salarié ou l'individu, qu'il soit plus acteur de son évolution et de ses actions de formation. » (250-1000)

« Aujourd'hui la réforme dit : il faut former les gens pour les certifier et les diplômer. Or on ne peut pas certifier et diplômer tout le monde. C'est illusoire. Donc la réforme à une utilité pour les gens en dehors de l'entreprise. C'est encore une nébuleuse : on nous pond des listes, des mélanges de trois listes, on peut prendre certains CQP, pas d'autres, c'est un mix. Pas possible de lister de formations éligibles, on a du mal à voir toutes les possibilités que l'on a, et aujourd'hui, c'est plus contraignant qu'autre chose. » (250-1000)

« Sur l'aspect acteur de sa formation et que chaque personne soit responsable de sa formation tout au long de sa vie, c'est bien. Sur l'objectif pour les entreprises, je ne vois pas. » (>1000)



Sur l'aspect acteur de sa formation et que chaque personne soit responsable de sa formation tout au long de sa vie, c'est bien. » (>1000)

« L'ouverture à d'autres populations (apprentis, stagiaires), humainement c'est positif. » (100-250)

« La réforme est destinée aux personnes qui n'ont pas d'emploi, pour améliorer leur employabilité ; ça va forcément contribuer pour nos salariés ici, mais ça va nous faire plus de difficulté pour trouver des formations car il faut faire attention à ce côté qualifiant / certifiant. » (50-100)





## UN CERTAIN ATTENTISME DU À L'ABSENCE D'INFORMATIONS CLAIRES

La plupart (64%) des entreprises interrogées estime qu'il est difficile de jauger les bénéfices de la réforme de la formation professionnelle, car c'est **un sujet** très récent, **que les entreprises ont du mal à s'approprier**, et selon leurs propres dires, **leurs OPCA également**.

Au-delà de cette volonté de temporisation largement exprimée, les répondants se déclarent dans l'ensemble plutôt sceptiques sur cette réforme.

Ainsi, l'étude fait ressortir un certain attentisme dû à l'absence d'informations claires. Un des enseignements de cette première vague de l'observatoire est donc **la confirmation de la nécessité de mesurer, dans le temps, l'évolution de la prise en main de la réforme** par les entreprises.

En effet, la réforme était annoncée, donc attendue, mais elle reste difficilement appréhendable dans les faits.

Pas de surprise, la majorité des entreprises interrogées avaient, bon an mal an, préparé le terrain pour début 2015, avec les moyens dont elles disposaient. **Tous les collaborateurs ont été informés**, notamment sur l'utilisation de leur compte personnel de formation.

En revanche, **le décalage entre la promulgation début janvier, et l'absence d'informations** (notamment l'attente des listes des formations éligibles) **est décevant**. Cela a comme conséquence, pour certaines entreprises, la difficulté exprimée d'informer, voire d'accompagner correctement leurs salariés.



« Ca me paraît assez compliqué, j'attends que ça se décante, que les publications sur le sujet sortent. » (<50)



« Nous-mêmes, on n'est pas à l'aise, même quand on communique sur le sujet. On ne connaît pas encore les formations qui sont / seront éligibles, les modalités de financement, les modalités de formation... » (100-250)

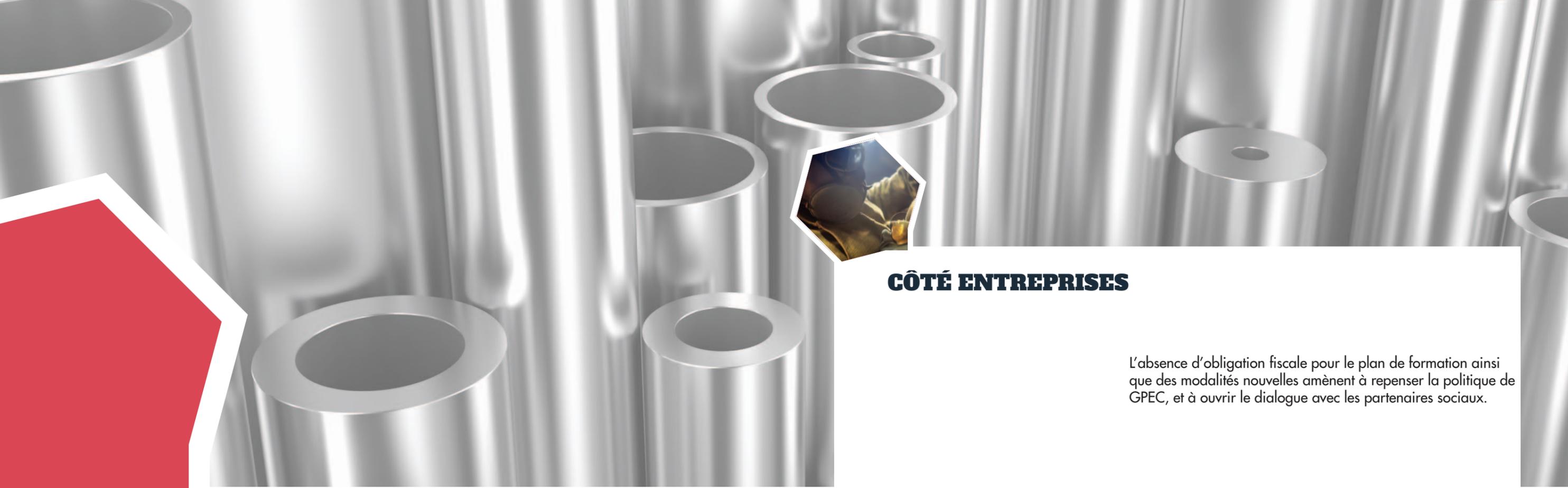
« On n'a pas suffisamment d'infos sur la réforme auprès des salariés, les salariés ne la comprennent pas très bien. » (250-1000)



« 2015 s'avère assez compliqué. Normalement, en début d'année, on a les modalités de prise en charge possible par l'OPCA, que ce soit en termes de plan de formation, de période de pro, de DIF, on a les infos assez rapidement. Mais à ce jour [11 février 2015], je n'ai toujours pas d'informations de mon OPCA, donc je suis freinée dans le lancement de mon plan de formation pour savoir dans quel contexte je vais pouvoir avoir des financements potentiels. J'ai discuté avec d'autres entreprises [d'autres secteurs] et elles étaient toutes dans le même cas. » (100-250)



« La direction a pris le parti de dire : il est urgent d'attendre. » (>1000)



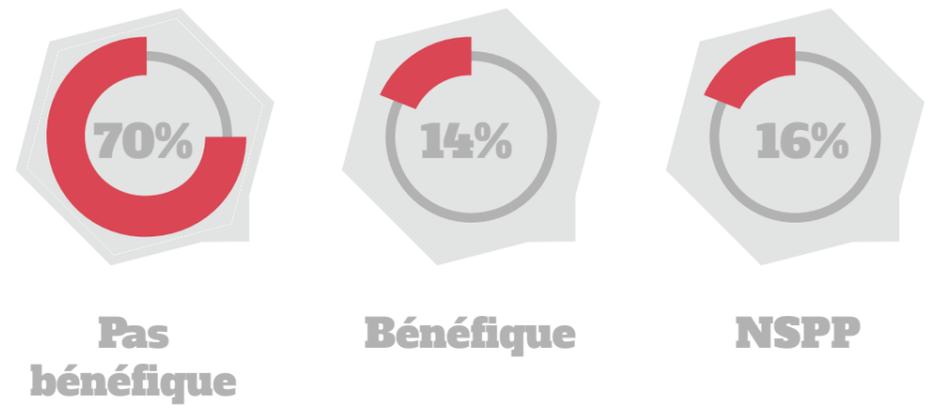
### CÔTÉ ENTREPRISES

L'absence d'obligation fiscale pour le plan de formation ainsi que des modalités nouvelles amènent à repenser la politique de GPEC, et à ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux.

### DE RARES POINTS POSITIFS

14% des entreprises estiment que la réforme est bénéfique pour l'entreprise.

### Perception de la réforme vis à vis de l'entreprise



« L'intérêt pour l'entreprise, c'est les modalités de négociation, ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux, et du coup l'ouverture plus large, une vraie vision GPEC. » (100-250)

« L'entreprise va devoir se prendre en main et se positionner en gestionnaire de carrières. La GPEC va prendre tout son sens. Après, on ne va pas pouvoir proposer des plans de carrière à tous ; il y aura toujours des déçus. » (50-100)

« J'ai l'impression qu'on va pouvoir accéder à davantage de financements, ce qui potentiellement veut dire qu'on aurait de la marge de manœuvre pour mettre en œuvre d'autres actions. »

« C'est bien car il n'y a plus cette obligation. Ça va inciter les entreprises à se poser les bonnes questions par rapport aux problématiques de leurs salariés : j'ai des sous à dépenser, mais il faut aussi les former à bon escient. » (250-1000)

Une concentration des acteurs de la formation, avec un recentrage sur la qualité et la pertinence des formations

« Pour le secteur, on va assister à une polarisation des acteurs de la formation, et ça va obliger les organismes de formation à se structurer et ça va augmenter peut-être la qualité des prestations de formation. » (100-250)

« Au niveau des organismes de formation, ça aura un impact, les petits organismes qui n'auront pas la capacité de faire certifier, ça fera le ménage sur les formations fourre-tout, développement personnel, ce n'est pas plus mal. » (250-1000)



## POINTS POSITIFS CÔTÉ SALARIÉS CÔTÉ SALARIES

Parmi les entreprises qui se prononcent sur les nouvelles obligations instaurées par la réforme pour la sécurisation des parcours professionnels, 70% déclarent que le bilan de parcours est un aspect positif pour les salariés.

Par ailleurs, 100% de ceux qui se prononcent sur la question sont favorables au Conseil en évolution professionnelle pour les salariés.



### Perception du bilan de parcours professionnel

**32% Positif**



**14% Négatif**



**54% Trop tôt**



### Perception du conseil en évolution professionnelle

**24% Positif**

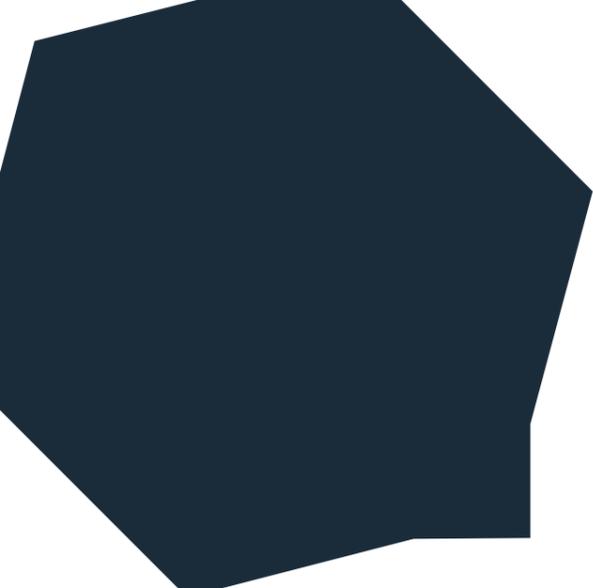


**76% NSPP**



« J'ai trouvé que c'était très intéressant de mettre en place des socles de compétences, surtout pour les gens de la production, qui peinent à suivre des formations : leur proposer des socles de compétences étape par étape, et valider chaque étape par une validation, c'est intéressant ; mais il faut le faire vivre ce système car ça semble très complexe, car même les gens qui sont parties prenantes de la formation sont un peu perdus. » (100-250)





## De nombreuses doléances



Fondamentalement, la réforme de la formation professionnelle est plutôt mal perçue, que ce soit pour l'entreprise, ou pour le salarié (selon les employeurs). 70% des entreprises interrogées estiment qu'elle n'est pas bénéfique pour l'entreprise.



« Les bénéfices aujourd'hui, je n'en vois pas un seul, ni pour les salariés, ni pour nous. » (100-250)

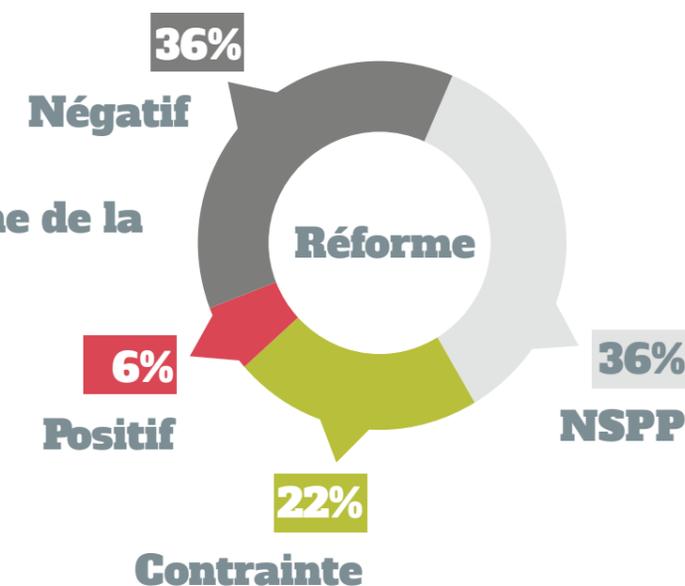


« C'est plus contraignant qu'autre chose. » (250-1000)

« Ça recentre sur l'évolution et la montée en compétences des gens. Mais ce sont les entreprises qui doivent passer la main au portefeuille pour pallier au coût des formations. Vous êtes obligés d'abonder, donc c'est un surcôt pour les employeurs. » (50-100)

« On en aura très peu, de bénéfices, ce sera plutôt du déficit, on sera moins accompagné que les années passées car on est une entreprise de moins de 300 salariés. » (100-250)

### Opinion vis-à-vis de la réforme de la Formation Professionnelle



Certains prennent le DIF en référence, en estimant que ce dernier n'a pas eu l'impact initialement escompté, et que le CPF en aura d'autant moins.



« A mon avis, DIF/CPF, c'est du même tonneau. » (50-100)



« Dans les faits, ça ne changera pas grand-chose : que les personnes puissent se former c'est bien, qu'on puisse leur permettre de se former c'est bien, c'est ce qu'on faisait jusqu'à présent... Mais après, que les gens aient vraiment envie de se former, on ne peut pas les obliger. » (100-250)

« Déjà au niveau du DIF, je trouvais que ça ne se bousculait pas au portillon, et le CPF, aujourd'hui même les OPCA n'ont pas de vue très claire de la façon dont ça va être mis en place. » (>1000)



## CÔTÉ ENTREPRISES

### « Une réforme inefficace de plus »

Chez de nombreuses petites et moyennes structures, et chez quelques plus grosses, la tension est palpable. **La réforme de la formation professionnelle souffre d'un mauvais accueil** car elle représente une énième réforme parmi toutes les lois, réglementations, et obligations imposées à l'entreprise. De fait, elle est davantage perçue comme encombrante que bénéfique.



« Avoir des bonnes idées politiques, c'est une chose, avoir les moyens de les mettre en place, c'est autre chose, et là, l'aspect financier pour moi est complètement occulté, et je pense que les salariés seront déçus. Je pense que ça servira moins aux salariés qu'aux demandeurs d'emplois. Je pense que l'intention est de former ceux qui cherchent du travail plutôt que ceux qui ont du travail. Même si l'objectif est de dire aux salariés : si l'entreprise ferme, armez-vous, et soyez employables ». J'espère qu'ils y arriveront. » (50-100)



« A force de demander tout aux entreprises, au bout d'un moment ça va être compliqué. Une entreprise, elle a quand même une activité à assurer ; les ressources humaines, c'est important, mais c'est difficile de tout gérer : on va nous demander de gérer la santé de ses salariés, il y a pleins de choses ; les entretiens, la pénibilité, ça se rajoute. Il faudrait qu'on soit accompagnés ; on paie des taxes car on n'embauche pas assez d'handicapés, mais comment est-ce qu'on les trouve ces gens en situation de handicap ? Quand je mets une annonce, il n'y en a jamais qui se présentent, quand j'appelle Cap Emploi, ils n'en n'ont pas à me présenter. Moi je veux bien qu'on me mette des amendes, mais ça ne fait pas avancer les choses. Il y a un vrai décalage entre les objectifs louables, et la mise en pratique, et entre la communication, et la mise à disposition des ressources. Quand quelqu'un est compétent je ne regarde pas le sexe, ni le handicap. Je suis volontaire, mais des fois il y a des trucs vraiment compliqués. Pour gérer les paies, il faut des cabinets spécialisés parce qu'avec les lois comme la loi Fillon, c'est tellement compliqué que même quelqu'un qui s'y connaît en paie, commence par être dépassé parce que les lois changent tout le temps, et généralement, elles changent entre le 25 et le 31 décembre, je viens juste d'apprendre que la prime partage profit que je voulais mettre en place avait disparu. » (50-100)



« Je n'ai pas de doutes sur le fait que ça puisse être intéressant ce nouveau système, mais déjà l'ancien, on a eu du mal à se l'approprier, ça n'a pas 10 ans, et on est déjà en train de changer le système. Il serait peut-être bien de réfléchir à chose qui tienne un peu la route, plutôt que de changer périodiquement, parce que se tenir au courant... En début d'année, on a tous les changements sur les feuilles de paie, il y en a partout. Les journées, soirées, week-ends sont courts. Et même si c'est intéressant, même si c'est nécessaire, on dira toujours que oui mais. Quand vous êtes dans des choses qui varient tout le temps, on rajoute toujours du plus avec du plus, il y a un moment donné, on n'a même plus envie de regarder. » (<50)



« Une réforme de plus, je ne sais pas à la combienième on en est en l'espace de dix ans. Chez nous, le retour qu'on a eu quand on a fait notre présentation de la réforme, aux partenaires sociaux, l'écho était très très mitigé, personne n'y croit à ce genre du truc, ce n'est pas la bonne formule. C'est une illusion de plus, c'est pondu par des administratifs dans des bureaux, voilà. Ce n'est pas très concret. » (>1000)

Au-delà de la réforme de la formation professionnelle proprement dite, certains regrettent le **manque de pragmatisme et le déni de réalité** émanant des instances administratives et politiques.

« Des mesures qui sont fondamentales et assez révolutionnaires dans l'esprit sont lancées dans la précipitation, avec des décrets qui tombent qui parfois sont abrogés au moment où ils sortent, et pas d'échéance claire, pas de structure derrière d'accompagnement des entreprises. Ces messieurs feraient bien de mettre un pied de temps en temps dans l'entreprise. » (100-250)

Les entreprises se sentent acculées avec une responsabilité qui, selon elles, ne leur incombe pas. En effet, certains responsables interrogés mettent en avant des problématiques de fond relatives aux politiques publiques, jugées en décalage avec la réalité des besoins des entreprises, du moins dans la branche de l'industrie métallurgique. Le sujet selon eux, n'est pas traité de la bonne manière... même si les solutions ne sont pas évidentes.

« On a mis les entreprises devant le fait accompli, on ne nous a pas demandé notre avis. Même moi je n'ai pas ouvert mon compte CPF. Dans l'industrie, ça n'intéresse pas grand monde.

Cette réforme a été mise en place pour pallier à une déficience du système, de l'éducation nationale. On est particulièrement concernés car on travaille sur des métiers particulièrement en tension. Faire faire aux entreprises des formations sur les orientations qu'on a négligé pendant des années au profit de métiers plus administratifs, - et ce n'est pas pour ça que ce n'est pas bien de le faire dans l'entreprise - mais on préférerait avoir une CVthèque plus abondante sur des métiers techniques car aujourd'hui, c'est devenu compliqué. Et l'éducation nationale a surdiplômé bon nombre d'élèves alors que les entreprises ont besoin de gens de terrain. Alors on va se retrouver avec des bac+5 à qui on va faire passer des CQPM pour les qualifier sur le métier. Là encore, on va faire le métier des écoles, et les jeunes auront une certaine frustration. Il y a un complet décalage entre les besoins des entreprises aujourd'hui pour se développer ou pour recréer une dynamique d'entreprise en France, et les formations qu'on a dispensé pendant 15 ou 20 ans. Je pense que leur but est de demander aux entreprises de pallier aux réformes qui n'ont pas été faites par l'éducation nationale. Aujourd'hui, plus on a de diplômes, moins on a de chances d'être embauché, plus on va être défavorisé. » (50-100)

« Je pense qu'on demande aux entreprises de pallier aux carences de l'éducation nationale, car à un moment donné, il n'y a pas les compétences sur le marché de gens qui sont intéressés pour aller dans l'industrie. » (50-100)

« C'est un dispositif coercitif qui n'aboutit à rien. Qu'on mette l'argent autre part, qu'on s'occupe déjà des écoles primaires pour bien former les gens. » (100-250)

« Sur le fond, je trouve intéressant qu'on se pose la question : aujourd'hui on a 4 millions de chômeurs avec un manque de qualification, et de l'autre côté, on a 32 milliard d'euros de budget formation, et on n'arrive pas à avoir une adéquation entre les besoins et les offres, donc je trouve intéressant qu'on se penche sur la qualification des gens. Mais je pense qu'avec 150h, c'est un coup d'épée dans l'eau, pour moi ça va pas du tout, je ne suis pas sûre que la forme réponde aux objectifs de fond de la réforme. » (>1000)



Et pour certains, **la réforme s'adresse davantage aux demandeurs d'emploi** qu'aux salariés à proprement parler. D'où son inutilité perçue dans le monde de l'entreprise.

« Je m'étonne un peu : on va demander à mon entreprise de former les gens avec des diplômes, et évidemment, les gens après, ils iront voir ailleurs. » (<50)

« Qualifier et certifier les gens, c'est louable, mais la réforme ne s'adresse pas aux gens qui sont dans les entreprises, elle s'adresse aux gens qui sont en dehors, en recherche d'emploi, donc c'est une réforme qui aujourd'hui vise à donner l'accès à la formation à des personnes en dehors de l'emploi. Donc dans les faits pour nous entreprises, c'est moins de financement, par conséquent, moins de possibilité d'aller mettre en œuvre plus d'actions, et ensuite, les 1% de la masse que je dois verser, si je veux les récupérer c'est forcément sur des formations qui sont soit certifiantes ou qualifiantes; donc ça va nous amener à réfléchir davantage sur des parcours certifiants, mais dans quelle mesure ? On ne peut pas certifier tout le monde, les formations sont longues; on peut le faire ponctuellement, mais on ne peut pas massivement certifier tout le monde, et d'ailleurs ça dénaturera la certification si tout le monde est certifié sur le même diplôme ; quelle sera la valeur du diplôme ? D'autant plus qu'au niveau du CPF, on sera évalué dans 5 ans et demi sur notre capacité à avoir formé tout le monde dans l'entreprise. Donc défi à relever, ça nous obligera à repenser le plan de formation, son déploiement; donc 2016 sera un exercice probablement différent de 2015. Donc c'est louable, mais il faut que le sujet soit réellement pris en main par l'entreprise. J'ai du mal à voir les perspectives. En plus, comme la réforme vise un public qui est en dehors de l'entreprise, il faudra du temps pour avoir des profils qualifiés certifiés qui viendront postuler chez nous, car les formations sont longues. » (250-1000)

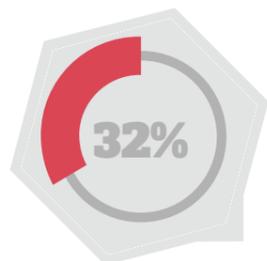


### Des dispositifs pour la plupart perçus comme une charge de travail supplémentaire.

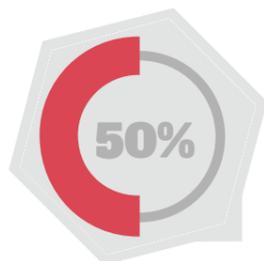
Outre la genèse de la réforme, les **dispositifs** qui la constituent sont considérés à ce stade, par la plupart, comme plus **handicapants** qu'avantageux. Au-delà du manque d'informations et d'un accompagnement défaillant, qui déjà, entraîne une charge supplémentaire de travail pour comprendre et étudier les documents et pour accompagner les salariés, la simplification promise n'est pas perçue comme évidente par 32% des entreprises interrogées.



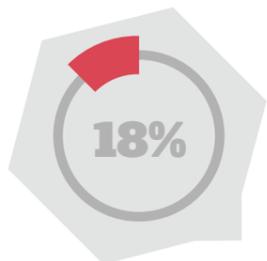
## Perception de la promesse de simplification



Négatif



NSPP



Positif

En effet, la promesse de simplification des démarches administratives et des contributions n'est pas un point particulièrement saillant pour les entreprises, dans la mesure où la plupart des responsables interrogés ont déjà un contact unique avec leur OPCA. **La simplification la plus appréciée**, en lien avec la désormais absence d'obligation fiscale pour le plan de formation, **est la disparition de la déclaration 2483.**

Néanmoins, certains s'interrogent sur de futures obligations administratives à venir.



« Plus de 2483, ce sera bien ; sinon ça ne va pas changer beaucoup non plus. Sur le plan fiscal, c'est peut-être simplifié, mais au bout de 6 ans, il faudra faire un suivi plus compliqué à notre niveau : on enlève d'un côté, on rajoute de l'autre. » (100-250)



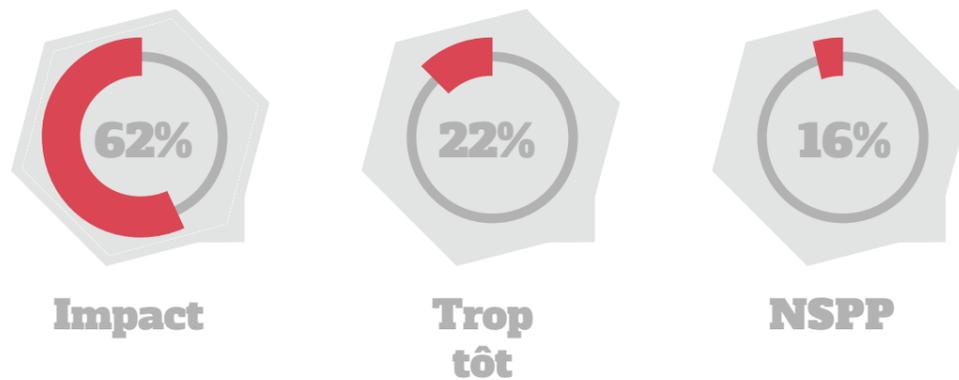
« Comme on n'a plus la 2483, est-ce qu'on va être obligé d'avoir autant de papiers dans un même dossier formation, ou est-ce que ce sera plus simple ? Pour l'instant, je n'arrive pas à voir le côté positif. » (>1000)



En déclaratif, l'**obligation d'entretien professionnel est généralement approuvée sur son principe**, car en phase avec la philosophie d'émancipation professionnelle du salarié. Quant à la mise en œuvre concrète de ces entretiens, la majorité des grosses structures estiment que c'est une **charge importante et inutile** pour elles, et que c'est plutôt destiné aux TPE-PME ; ces dernières, pour la plupart, estiment également que cette obligation ne changera rien dans les process déjà existants, sauf à rajouter, pour certaines, un effort de formalisation. En tout, 62% des entreprises interrogées déclarent que cette obligation aura un impact en termes de charges supplémentaires pour elles, un taux qui augmente proportionnellement à la taille de la structure.



### Impact en termes charge de travail



« Au niveau de l'entreprise, ça a un intérêt si on arrive davantage à identifier des gens pour lesquels on développerait plus de compétences dans le cadre de la mobilité interne par exemple, et pour lesquels ça ne ressort pas forcément aujourd'hui dans l'entretien annuel; je sais que les partenaires sociaux reçoivent plutôt bien cet entretien professionnel en nous disant : au moins c'est une partie au niveau du développement des compétences et de l'évolution de carrière qu'on aborde trop rapidement lors de l'évaluation annuelle, c'est bien qu'on s'arrête un peu dessus. » (250-1000)

« Ça ne change pas grand-chose en interne. C'est utile pour des PME, mais nous on fait déjà ça. C'est plus une contrainte pour les managers, l'équipe RH, et aussi les salariés, qu'autre chose. » (250-1000)

« Ce que je trouve bien, c'est l'obligation d'avoir des entretiens pour tout le monde, que la loi soit encore plus forte, ça va aboutir sur du 100%. » (>1000)

« Ca veut dire qu'il faudra être très vigilant sur la façon de le tracer et de reporter; c'est une contrainte supplémentaire. » (>1000)

« Je fais des entretiens individuels depuis toujours. Est-ce un entretien qui se rajoute ? Je n'ai pas bien compris. » (<50)

« Les entretiens annuels, on ne les faisait pas car ce n'était pas obligatoire ; donc ça bouleverse notre organisation ; on a donc établi le document pour les managers. C'est beaucoup plus de travail. » (50-100)

« Ça ne change pas les choses ; en marge de l'entretien annuel, on a des entretiens de formation. Mais du coup il faudra trouver l'articulation des entretiens professionnels dans des cas spécifiques, avec une refonte des supports, et derrière, structurer le SIRH. Ca donne un travail supplémentaire. » (100 à 250)



## POINTS NÉGATIFS CÔTÉ SALARIÉS

98% des entreprises interrogées déclarent, qu'au moment de l'étude, les salariés dans l'ensemble ne se sont pas approprié leur compte CPF en ligne.

**La nécessité d'une motivation à toute épreuve : difficulté de se former en dehors du temps de travail.**

La nature même des dispositifs est perçue comme un frein. A commencer par le **caractère diplômant ou qualifiant, donc de longue durée**, des formations éligibles au CPF. Les formations sont longues car certifiantes ou diplômantes : il est difficile de dégager du temps pour de telles formations pendant le temps de travail, notamment dans les petites et moyennes structures, où le carnet de commandes se remplit au fil des besoins des clients. Cela pose donc la question de la motivation vis à vis des formations hors du temps de travail.

“ « Les salariés sont attentistes pour le moment et attendent d'avoir un peu plus de billes sur les formations éligibles pour savoir quoi faire. » (50-100)  
« Aucune question, aucune sollicitation, j'ai proposé une formation spécifique sur le CPF, je n'ai pas eu de demandes ; chez nous, c'est loin des préoccupations. » (250-1000)  
« On a eu des demandes de mises en œuvre de DIF, donc certains n'ont pas forcément intégré que ça avait changé, d'autres ont été se connecter et ont du mal à retrouver des formations qui correspondent à leur besoins, c'est un aspect un peu décevant pour eux aussi. » (>1000)

“ « On est 15 personnes, ils arrivent le matin à 5h ou 6h, il faudra qu'ils se forment en dehors de leur temps de travail. » (<20)

“ « Les salariés sont assez réticents à faire des formations. C'est une tendance lourde : il faut sortir, il faut aller ailleurs, il faut changer les habitudes, les journées de travail vont être plus longues... Tout ce qui est à l'extérieur, c'est très difficile. » (50-100)

“ « On aura toujours le problème des disponibilités, donc je ne pense pas qu'il y aura davantage de formations diplômantes. Ce sera du cas par cas, je pense. Le problème, avec le CPF, c'est le temps de formation, et on ne va pas pouvoir trouver des formations à la carte. » (100-250)

“ « Ce qui me gêne le plus, c'est la partie sur la professionnalisation : c'est dommage de devoir obligatoirement sanctionner par un diplôme ou une certification. » (250-1000)

Par ailleurs, même si le salarié est réputé gagner en autonomie et se responsabiliser, beaucoup déclarent que ce ne sera a priori pas le cas. C'est un secteur dont la moyenne d'âge, sur les postes de production, est plus élevée que la moyenne des autres secteurs; nombreux sont les interviewés qui reportent le **désintérêt des « seniors »** (au-delà de 40 ans) à se former, d'autant plus si cela implique de se libérer du temps hors travail et de se déplacer pour se faire former.

« Les gens de chez nous ne sont pas très demandeurs de formation, on n'est pas très sollicités ; il y a certainement une question d'âge. » (<100)

« Pour des gens qui sont dans un créneau d'âge jusqu'à 35-40 ans, peut-être que cela fonctionnera, mais au-delà, non. Le DIF n'a pas fonctionné, je ne pense pas que le CPF fonctionnera non plus car la moyenne d'âge est relativement élevée. » (100-250)

#### La nécessité d'une motivation à toute épreuve : des possibilités d'accompagnement plus limitées qu'au temps du DIF

La disparition du DIF, qui n'était déjà pas très utilisé, aura selon certains un impact non négligeable : avec le DIF, les entreprises pouvaient accompagner les salariés, ce qui n'est plus le cas avec le CPF, ce qui peut entraîner une **démotivation de la part des collaborateurs**.

« Si notre collaborateur voulait faire une formation, avant on en discutait avec lui, maintenant on n'a même pas de rôle consultatif car maintenant il fait ce qu'il veut avec ses heures et on n'a plus la possibilité de l'aiguiller et on coupe le lien un peu. » (100-250)

« Si l'entreprise ne l'accompagne pas, ça va être compliqué. » (50-100)

« On n'a aucune demande car jusqu'à présent, on gérait le DIF avec un côté très social : les objectifs de l'entreprise étaient gérés par le plan, et avec le DIF, on gérait le côté social, surtout pour les langues pour des gens qui n'en avaient pas un besoin fondamental dans leur fonction, et qui pouvaient en bénéficier, et c'est nous même qui organisons les formations au DIF. Il y a eu 80% de langues, et après l'informatique, ils ont eu cette possibilité. A partir du moment où on est passé au CPF, pour l'instant on n'a pas encore signé d'accord car on attend de voir comment les choses évoluent, et où on ne maîtrise plus rien, ils devront faire une demande à l'extérieur, et je ne pense pas qu'il y en ait déjà eu. C'est en statu quo. On avait 120 personnes en DIF récurrentes tous les ans, sur une moyenne de 25-30h, et aujourd'hui on n'a plus rien. On leur a dit qu'on ne le gèrera pas, et de s'adresser a priori au FONGECIF pour bâtir leur projet, et aujourd'hui on n'a aucun recours. » (>1000)



#### Un caractère diplômant possiblement anxiogène

Le caractère diplômant peut être considéré comme angoissant pour certains : le syndrome de la « **peur de l'examen** ».

« Ça peut les décourager, surtout le personnel non cadre, et il y a l'angoisse du passage de l'examen. » (100-250)

#### La complexité technologique

Par ailleurs, l'espace personnel, outil individuel qui se voulait être le fer de lance du dispositif CPF pour les utilisateurs, est également perçu comme en décalage avec la réalité terrain. En effet, de **nombreux salariés dans la branche n'ont pas accès à internet**, ou ne sont pas à l'aise pour s'en servir. Par ailleurs, la prise en main du compte personnel en ligne s'avère compliquée, même ceux disposant d'un équipement informatique et internet.

« C'est une réforme qui est nécessaire et intéressante de par son ouverture aux stagiaires et apprentis. Par contre, c'est une usine à gaz : chaque salarié est obligé de créer son compte, et certains de nos collaborateurs n'ont pas d'équipements informatiques, et ne savent pas les utiliser. Ça, c'est pour la mise en place; et pour l'utilisation, chaque collaborateur doit mettre son quota de DIF, et ne peut pas le modifier par la suite : il ne faut pas faire d'erreur. » (100-250)

« Pour le salarié qui doit créer son compte, c'est très compliqué à faire. Moi je l'ai fait, mais je me mets à la place de quelqu'un qui n'est pas du tout habitué à ce genre de chose... Déjà il faut avoir un ordinateur, il faut avoir une adresse mail, il y a des choses qui ne sont pas induites ou naturelles. » (>1000)



### Un choix de formation plus restreint

Le salarié est limité dans ses choix, et certains domaines ne figurent (ou ne figuraient pas encore) dans les listes de formations éligibles au CPF. Beaucoup ont soulevé la question des formations en langues, certains le cas des formations en développement personnel.



« Le DIF offrait la possibilité à une population cadre de bénéficier de formations de développement personnel qui pouvaient avoir un impact dans leur travail, et c'est un point bloquant, par rapport au DIF. Aucune Catégorie Socio Professionnelle ne va s'y retrouver : les basses qualifications qui pourraient en bénéficier ne vont pas forcément faire la démarche, ni même s'y intéresser; et au niveau des cadres, ils ne vont pas aller chercher des formations qualifiantes et certifiantes. » (100-250)



« Par l'introduction du CPF et par les exigences liées à la mise en place des formations, la réforme va limiter les possibilités pour les salariés de se former car il faut que ce soit des formations diplômantes, qualifiantes, les heures d'anglais que l'on dispensait à droite à gauche et les formations de développement personnel, des choses comme ça ne pourront plus se faire en l'état. » (>1000)

### Un manque d'information autour du CPF auprès du grand public

Le manque de communication autour du CPF vient grossir les rangs des points négatifs pour le salarié. D'ailleurs, les responsables dressent un constat plutôt amer. Alors que toutes les entreprises déclarent avoir communiqué à leurs salariés sur le Compte Personnel de Formation, ils relèvent une absence de résonance : selon eux, la majorité des collaborateurs ne se sont pas appropriés leur compte en ligne, et ce quelle que soit la taille de la structure.

Certains responsables s'érigent contre l'absence d'une communication régulière et impactante sur le sujet du CPF, de la part des institutions publiques envers le grand public ; d'autant plus qu'il arrive que les salariés pensent que c'est une décision émanant de leur employeur.



« Nos salariés ont vraiment besoin d'informations pour être un peu plus au fait de ce dont ils peuvent bénéficier. Il faut vraiment les sensibiliser au fait qu'ils sont responsables de leur employabilité – on communique de plus en plus là-dessus mais ils n'en sont toujours pas vraiment conscients – et que ces heures de CPF sont à leur disposition pour faire un certain nombre de choses ; c'est vrai qu'on peut faire le relais, mais quelque part, il y a toujours une suspicion de la part des salariés. »  
En début d'année, il y a eu une communication qui a duré une semaine, de la part du gouvernement, qui s'adressait à l'ensemble des salariés, et je pense que ce serait bien de donner des informations sur toutes les formations que les salariés vont pouvoir trouver sur leur CPF. Il faudrait faire de l'information progressive pour que les gens puissent se l'approprier progressivement, car si on donne l'information tout d'un coup, ils ne vont pas l'assimiler. » (100 – 250)



« Je pense qu'il y a beaucoup de communication à faire vis-à-vis des salariés pour leur donner plus d'information et de explications par rapport au mode de fonctionnement. » (100-250)



« Ça devrait venir d'institutions étatiques, l'OPCA aussi pourquoi pas. Nous on a fait notre information en interne ; on est obligé de marteler le message que ce n'est pas notre décision. Ce serait bien d'avoir une communication plus globale auprès des salariés, et qui ne viennent pas de l'entreprise. » (250-1000)



« Je pense que les différentes mesures et solutions proposées et mises en place par les gouvernements successifs, c'est tellement compliqué que les gens ne se les approprient pas du tout. Aujourd'hui, si vous allez voir un salarié lambda, et que vous lui parlez de DIF, de CIF, il va vous regarder avec des grands yeux; donc si l'entreprise n'a pas un rôle de pédagogie à ce niveau-là... Il y a eu un certain nombre de choses qui sont passées au 1er janvier, notamment concernant le CPF, les gens ne le savent pas du tout. On leur a envoyé un papier pour qu'ils aillent s'inscrire sur le site, je suis sûre que si je faisais un sondage aujourd'hui, personne ne l'a fait. » (50-100)



# IMPACT DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUR LES POLITIQUES DE FORMATION DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE

## Peu d'employés concernés par les formations diplômantes ou certifiantes

Dans la majorité des cas, **les petites structures n'ont pas de politique de formation spécifique**, ni de vision à long terme, notamment du fait du contexte économique. Les formations sont proposées au cas par cas :

- // en fonction des spécificités exigées par les clients quand cela nécessite une montée en compétence technique,
- // ou cas plus rare encore, à la demande du salarié, généralement dans le cadre de demandes de CIF, ou de DIF (jusqu'à fin 2014) si c'est en lien avec les objectifs de l'entreprise.



« On ne peut pas prévoir de formation à six mois : c'est compliqué de prévoir de la formation pour du personnel, parce que si on faisait cela, les personnels ne seraient pas dans l'entreprise, et quand vous avez un atelier de production et des commandes avec des échéances à tenir, ce n'est pas possible. Si on fonctionnait avec de l'intérim, si on pouvait remplacer le personnel qui part en formation, pourquoi pas, mais on n'a pas les moyens de payer des intérimaires. » (<100)

**Dans les structures moyennes, la politique de formation est davantage structurée**, même si certaines organisations regrettent de ne pas pouvoir trouver les axes de disponibilité pour en proposer davantage.

Certaines sont très actives en la matière, et se retrouvent au-dessus de leurs obligations légales, avec un éventail qui varie selon le plan de formation en vigueur : techniques-métier, tertiaires (bureautique et langues), sécurité (habilitations, renouvellements obligatoires...), management (gestion d'équipes).

« On est très actif. Les formations sont très axées sécurité, puis métier. » (100-250)

« On explose systématiquement notre budget de formation, sur nos fonds propres ou en tentant de récupérer des subventions de la part de l'Adefim, car c'est important pour nous de former nos collaborateurs. La plupart des formations sont des formations de langues (40-50h) ou pour les administratifs (bureautique). Tout est open, on en discute : si les collaborateurs viennent avec un besoin, on étudie ce besoin ; si ce n'est que pour lui, on va l'épauler pour trouver sa formation, si c'est pour l'entreprise, on y va. » (100-250)

**Dans les ETI et les groupes, le plan de formation, qui généralement évolue dans le temps en fonction des besoins**, est élargi à l'ensemble ou une grande partie des collaborateurs, avec des formations courtes dans leur majorité.

« Tous les collaborateurs sont concernés, que ce soit les cadres dans les bureaux (de la finance aux ingénieurs), ou les personnes à la production, notamment en HSE. Les formations diplômantes concernent surtout le top management. » (250-1000)

« Légèrement, on est obligé de présenter un projet de plan, mais il reste très flexible tout au long de l'année, des choses vont être adaptées. On a deux secteurs : l'usine avec des formations obligatoires/techniques (sécurité, recyclage), courtes, internes, un peu de diplômant (démarche CQP), et le tertiaire, avec des actions ponctuelles en fonction des besoins. Ces dernières années, c'était assez restreint en raison des contraintes budgétaires. » (>1000)



Mais quel que soit la taille de l'établissement, **la part des formations certifiantes est généralement faible** et concerne surtout les formations techniques obligatoires (Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie, renouvellement des habilitations), et **la part des formations diplômantes est quasiment inexistante**, sauf rares exceptions.

En moyenne annuelle, 5% des effectifs bénéficient d'une formation certifiante ou qualifiante, et 3% bénéficient de formations diplômantes.

Le volume des formations proposées par les entreprises de la branche est proportionnelle à la taille de la structure : rare dans les TPE, et plus importante dans les grosses structures : de 2% à 7% de formations qualifiantes ou certifiantes, et de 0% à 11% de formations diplômantes.

« Jusqu'à présent, on a été orienté vers des formations certifiantes pour tout ce qui concerne les techniques de production (soudage, brasage) ou pour des référencements normatifs, les formations liés à nos machines, à nos métiers. Il y a aussi les formations obligatoires (sécurité...). Les formations plus générales (informatique...) ont eu tendance à fortement décliner ces dernières années. » (<100)

« On a peu de formations certifiantes : on a mis en place deux parcours de formation pour obtenir deux CQPM, mais on fait davantage de formations techniques/scientifiques, et c'est plutôt à la carte. 15% des formations sont des formations en management. » (100-250)

« Les seules formations qualifiantes et diplômantes sont les contrats d'apprentissage, il y en a très peu, environ 3% des effectifs. » (250-1000)



« Il y a de tout ; on construit le plan de formation en fonction des besoins de salariés. La part des formations certifiantes et diplômantes est très limitée. Le passage cadre est diplômant, ainsi que le cursus agent de maîtrise, et après, il y a quelques formations ponctuelles, mais c'est limité. » (>1000)



Cas rare, quelques entreprises choisissent ce type de formations, pour parer au départ des collaborateurs les plus âgés.



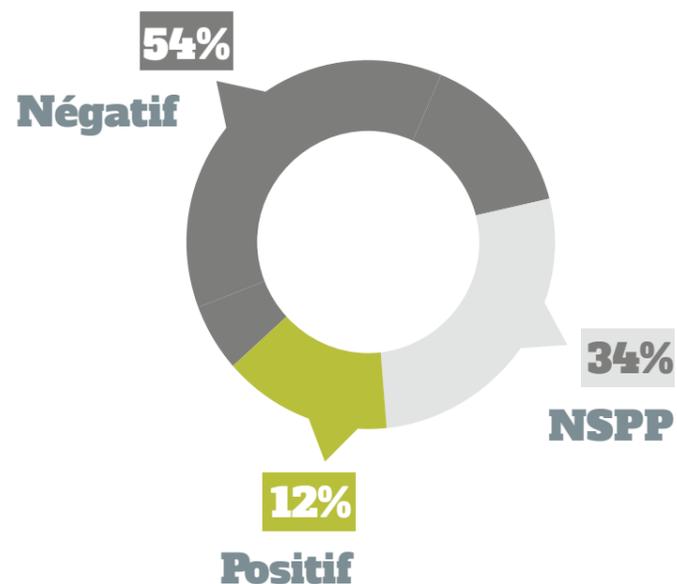
« On a un gros challenge sur le remplacement des compétences car la pyramide des âges est élevée, on fait donc de plus en plus de formations certifiantes ou diplômantes. Cela concerne actuellement un quart des effectifs. » (250-1000)





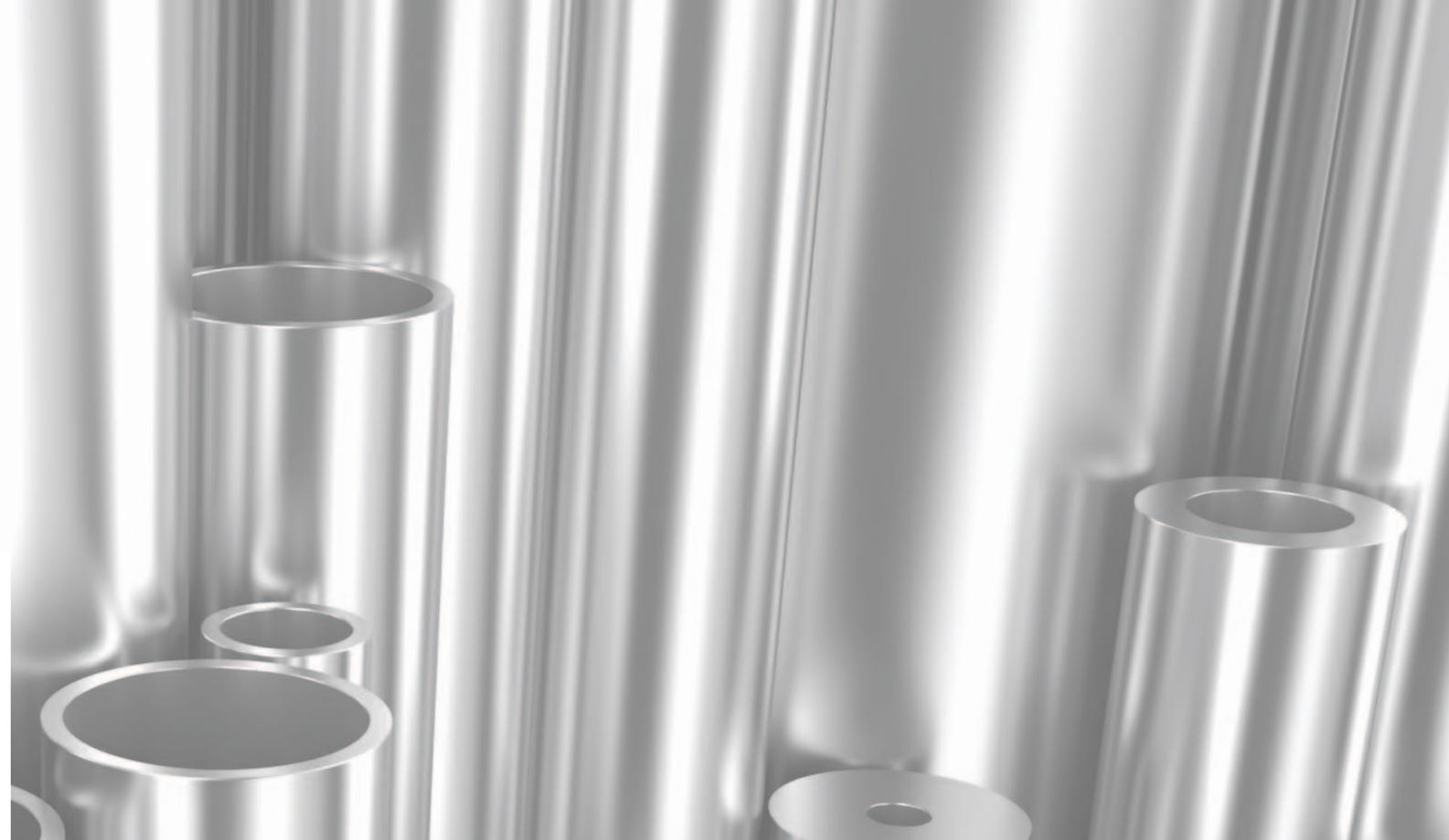
## UNE POLITIQUE DE FORMATION FAIBLEMENT IMPACTÉE PAR LA NOUVELLE RÉFORME

### Opinion vis-à-vis de l'impact de la réforme sur le plan de formation



Un sentiment général se dégage: pour la plupart (54%), la réforme de la formation professionnelle n'aura a priori pas, ou peu d'impact sur la politique ou le plan de formation.

Comme évoqué ci-dessus, la plupart des entreprises intègrent, dans leur politique ou programme de formation, celles qui sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, fondamentales au regard de ses objectifs opérationnels et stratégiques, et obligatoires dans le cas des réglementations et certifications. Elles n'envisagent **pas de transition particulière**.



« Je ne vois pas de bénéfices ; on ne va pas changer notre façon de rédiger notre plan, donc on va toujours tourner sur le même budget. » (100-250)



Quelques-unes mettent en avant la difficulté de mettre en place leur plan de formation, notamment en matière de formations certifiantes, ou sur les formations en langues.



« Je ne trouve pas ça très clair, on parle de socles de compétences, de niveau I/II au niveau des langues, est-ce qu'un TOIEC va y entrer ? Ça pose pas mal de questions notamment au niveau des formations langues / bureautique. » (100-250)



« 2015 est une année de transition : mécaniquement et financièrement, on fera moins de sessions de formation car on nous a coupé tous les tuyaux, sauf si on fait des formations certifiantes et diplômantes. Donc en 2016, on verra comment on peut construire un plan qui à la fois pourra servir nos besoins et à la fois se fondre dans la réforme. Il y a encore des points d'interrogation à ce sujet. » (250-1000)

« On laisse passer 2015 en observation. Il faut un peu de recul pour voir comment cela va fonctionner. » (100-250)

« Sur le fond, j'attends de voir. C'est un peu tôt car on n'a pas encore les éléments pour savoir exactement ce qu'on va faire de cette réforme. » (>1000)

Certaines entreprises, les plus grosses, déclarent proposer des programmes de formation suffisamment conséquents pour que leurs collaborateurs y trouvent déjà leur compte en matière de montée en compétences.



« Ca ne va pas changer, la réforme, on avait déjà une politique de formation volontariste et généreuse, donc on ne mobilisait pas forcément le DIF pour les salariés. »  
(250-1000)



« Pour nous ça ne changera rien du tout. On n'a jamais articulé DIF et plan de formation, sauf pour les langues. » (>1000)

Les plus petites structures, pour partie, n'ont pas eu le temps ou l'occasion de se pencher sur les dispositifs de la réforme (outre les obligations légales), donc n'ont pas d'avis.

Une marque de désintérêt ?



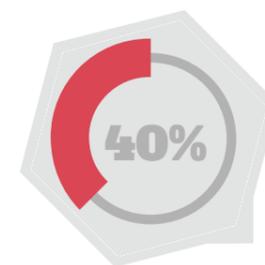
« On a déjà le sujet pénibilité à mettre en place, et il faut que je m'occupe des clients, donc je ne vais pas me précipiter dans un truc dont je ne vois pas à ce jour les effets bénéfiques. Il y en a peut-être, je ne vais pas le juger puisque je ne suis pas au courant ; c'est la gestion des priorités. » (<50)



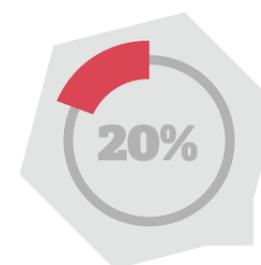
« Je ne me suis pas encore penché sur le sujet, je ne connais pas trop les points de la réforme. » (<20)

Un cinquième (20%) seulement déclare que la réforme aura un impact dans l'intégration de formations certifiantes et/ou diplômantes dans leur plan de formation.

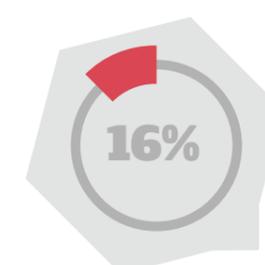
### Prévisions d'augmentation du financement des formations diplômantes ou certifiantes par les entreprises



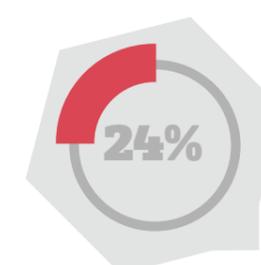
**NON**



**OUI**



**Peut-être**



**NSPP**



« La réforme de la formation va faire évoluer les choses car par principe, on va essayer d'aller vers de la formation certifiante. On est relativement prêt à s'orienter vers des formations certifiantes pour nos opérateurs, c'est-à-dire la population d'entreprise qui a été un peu délaissée. » (50-100)



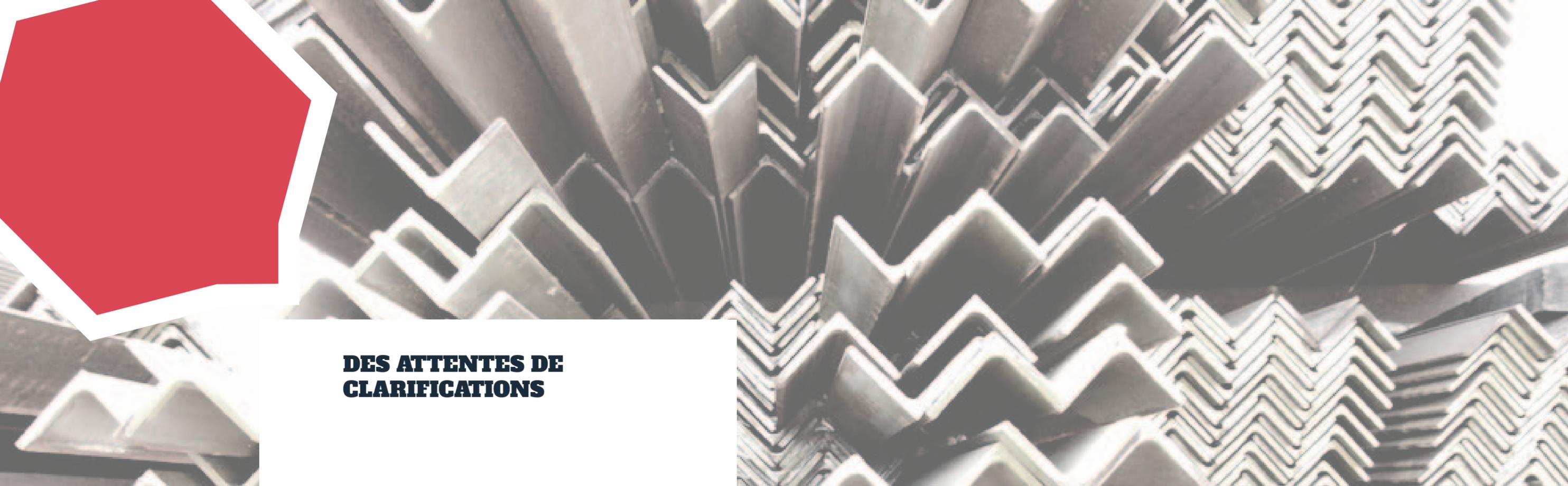
« Ça bouleverse complètement les habitudes de formation et les réflexes qu'on pouvait avoir jusque-là. Aujourd'hui, on n'a pas énormément de recul. Ça n'a pas changé notre manière d'orienter nos formations pour l'instant, mais ça change la réflexion qu'on a derrière notre manière de former, par exemple sur les cours de langues (Toeic, Toefl, CL), donc on va modifier par rapport à ça. Là où on peut adosser quelque chose de certifiant et diplômant, on va l'adosser, mais on va continuer à former sur les thématiques qui sont prédominantes pour nous, les formations métier et techniques, et qui ne sont pas certifiantes et diplômantes. » (250-1000)

« Pour l'instant, on ne propose pas de formations certifiantes ou diplômantes, mais là ça va changer avec la réforme de la formation. » (100-250)

«Jusque-là, on n'avait pas de formation certifiante/diplômante, mais on s'y dirige. » (250-1000)

**A noter que la nouveauté du dispositif est également une des raisons invoquées dans l'absence de visibilité à court et moyen terme.**





## DES ATTENTES DE CLARIFICATIONS

De multiples questions sont latentes et ne trouvent pas encore de réponses claires, ni pour les entreprises, ni même, selon certaines, pour les organismes référents (OPCAIM, ADEFIM). Un tiers (34%) des interviewés expriment spontanément des attentes en matière d'information, surtout dans les plus petites structures.

Les catégories d'attentes en matière d'informations sont les suivantes :



### SUR LE FOND

Les listes de formations éligibles, et la clarification et transmission de ces listes.



« J'attends de voir les listes car on ne sait pas quelles sont les formations qui vont être subventionnées ou pas. » (>1000)

« Quelles sont les formations éligibles ? »  
Malgré la diffusion des listes, c'est « le grand flou »



Les modalités de financement et le fonctionnement de l'abondement.



« Quelles sont les modalités de financement ? Quelles sont les règles pour que l'OPCA finance une partie des formations (>45 ans par exemple) ? »

« Quid du financement de plus de 70 heures, est-ce qu'on sera quand même financé à 50%, même s'il n'y a pas de certification ? »

« Quelle marge de pilotage de l'entreprise par rapport au CPF ? »

« Comment ça va se passer au niveau de l'abondement ?  
Quelles sont les informations que l'on va devoir transmettre, et à qui pour que le lien soit fait avec le CPF au travers de la caisse des dépôts et consignations ? »



« Ce qui va changer, c'est l'obligation d'entretien professionnel avec le contrôle 6 ans plus tard. Il y a des personnes qui jusqu'ici ne faisaient jamais de formation, donc il va falloir s'occuper de ce public-là. Là on attend, on a 6 ans pour se mettre en conformité, et je pense que les organismes de formation vont proposer plus de formations certifiantes adaptées à différents public, on attend un peu de voir. » (100-250)

« Je n'ai pas d'opinion sur le conseil en évolution professionnelle, car je ne sais pas comment ça va fonctionner. Que les salariés puissent se tourner vers d'autres personnes, le FONGECIF, l'APEC, c'est bien. »

« On n'a pas encore communiqué sur le conseil en évolution professionnelle car on est en attente d'informations supplémentaires. »

« Il faudra certainement orienter nos salariés vers le conseil en évolution professionnelle, mais pour l'instant, ce n'est pas identifié qui sera ce conseil, c'est le flou. »

« On n'en a pas parlé, j'ai moins de visibilité. Une communication va être faite. »



## SUR LA FORME

Des informations claires, synthétiques.

« J'aimerais obtenir des informations et des exemples concrets pour comprendre les tenants et aboutissants de la réforme (remettre à chacun par exemple le doc de synthèse de emploi.gouv), pour identifier les actions à réaliser par l'employeur, et les actions à réaliser par le salarié, pour pouvoir orienter le salarié dans ses démarches. »

Des précisions sur les interlocuteurs référents.

« J'ai des questions sur le fonctionnement du CPF lorsqu'il ne va pas passer par l'entreprise : j'ai posé la question à l'Adefim, ils n'ont pas trop de réponses. On oriente les gens vers le Fongecif, mais apparemment ils ne sont pas prêts pour accueillir les dossiers. Donc j'ai des points d'interrogation. »

« Qui sont mes contacts ? »

« On n'a pas fait de publicité autour de ça, on a été très mal informé car on pensait que c'était notre OPCA qui allait s'en charger, finalement notre OPCA nous dit que c'est le FONGECIF, on n'est pas trop au courant. On n'a pas une vraie démarche là-dessus car nous même, on n'est pas trop au courant; on doit rencontrer notre correspondant OPCA /ADEFIM au mois de mai. C'est nébuleux pour tout le monde. »

Des réponses dédiées et personnalisées.

« Je pense qu'ils pourraient mettre en place un community manager capable de répondre à toutes les questions que ce soit à l'OPCA ou au niveau étatique, l'essentiel c'est qu'on ait des réponses, et la FAQ ne suffit pas. » (100-250)

« Sur les cas particuliers : des gens qui démissionnent, est-ce qu'on peut les accompagner sur le CPF, comment ça marche ? »

**RETOUR DES  
ENTREPRISES DE LA  
MÉTALLURGIE SUR LA  
RÉFORME DE LA  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE :**

**CE QU'IL FAUT RETENIR**



## À PROPOS



Pour la plupart des entreprises interrogées, la réforme est très récente, et ses dispositifs insuffisamment appréhendés ou maîtrisés pour pouvoir en évaluer les impacts. **Nombreux sont ceux qui « attendent de voir » avant d'entamer des changements de fond en matière de politique de formation.**

Néanmoins, il ressort spontanément, dans la majorité des cas, un désarroi, voire un désaveu, vis-à-vis d'une « énième » politique qui est jugée en décalage avec la réalité terrain de l'entreprise.

En effet, si une des raisons d'être de la réforme - à savoir l'incitation des salariés à se former, ou plus largement la prise en main, par chaque citoyen salarié ou demandeur d'emploi, de son évolution professionnelle et parcours de formation - est approuvée, sur le papier, par la plupart des répondants, ces derniers craignent que cela ne se concrétise pas dans les faits.

Ils estiment, notamment, que leurs collaborateurs, dans leur grande majorité, ne seront ni motivés ni intéressés pour se former à l'extérieur de l'entreprise, surtout dans le cas des petites structures.

Cela se base sur l'expérience de feu le DIF et est renforcé par la nouvelle donne qui est celle de la limitation des formations éligibles dans le cadre du CPF qui vient accroître ce sentiment.

De fait, et à ce stade, la majorité des responsables interrogés ne conçoit pas de transformation profonde au sein de l'entreprise, du moins pour ce qui est du plan de formation, quand il existe.

Peu de bénéfices perçus, donc, mais plutôt des désagréments : **cette réforme est relativement mal accueillie par beaucoup**, dans la mesure où elle a un impact sur la charge de travail des personnes en charge des RH, et des managers.

**CursusPro** est le premier site internet dédié à la formation continue diplômante et certifiante. De l'orientation, au travers de contenus ciblés, en passant par des outils d'aide au choix jusqu'à la mise en relation avec les organismes de formation, **CursusPro** accompagne l'individu pour mener à bien un projet de formation.

**CursusPro** s'adresse également aux entreprises dans le cadre de la gestion des projets de formation de leurs salariés et intervient auprès des services ressources humaines ou des managers afin de les assister dans la gestion des demandes de formations diplômantes ou certifiantes de leurs équipes. Les salariés sont accompagnés à chaque étape de leur projet depuis le choix de la formation et de l'organisme jusqu'à la mise en place du financement et de l'inscription.

**En savoir plus :** <http://www.cursuspro.com>



**TIME TO BE** est un cabinet indépendant d'études de marché, d'audits RH/RSE et de conseil, qui intervient en amont des stratégies des organisations. Le cabinet est spécialisé dans l'analyse des comportements, opinions, motivations et freins, que ce soit en interne dans l'entreprise, et/ou auprès de son marché.

Parmi nos prestations : étude des pratiques et attentes, analyse de la concurrence et optimisation du positionnement, étude du potentiel de marché pour un lancement d'offre, enquêtes de satisfaction, de notoriété et d'image, identification des raisons de départ des clients, étude de l'offre et d'acceptabilité, étude de climat social et identification des risques psychosociaux, analyse RSE de la chaîne de valeur et des parties prenantes, ateliers de résolution de problématiques entre pairs....

**En savoir plus :** [www.timetobe.fr](http://www.timetobe.fr)



# **Observatoire sectoriel de la formation professionnelle continue diplômante et qualifiante**

## **CONTACT**

**RP : [abillion@cursuspro.com](mailto:abillion@cursuspro.com)**

**Commercial : [cderrien@cursuspro.com](mailto:cderrien@cursuspro.com)**

