

Les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

- *Cette évaluation a porté sur l'impact de l'Accord National Interprofessionnel sur les pratiques de formation des entreprises et des salariés, sur l'offre de formation ainsi que sur la négociation collective.*
- *L'évaluation a été réalisée en trois volets complémentaires, confiés, sur la base d'un cahier des charges, à des prestataires spécialisés et reconnus.*
 - Un premier volet **juridique sur la dynamique de négociation collective**, traité par Jacques Barthélémy et Associés (cabinet d'avocats faisant référence en matière de droit social) et Jean-Marie Luttringer (expert en droit et politiques de formation) pour Circé Consultants, par analyse des études et bases existantes, des textes juridiques et conventionnels (dont un panel de 18 accords de branche et interprofessionnels) et par entretiens auprès d'acteurs publics et paritaires.
 - Un deuxième volet **qualitatif sur l'évolution des pratiques des entreprises**, des salariés et des organismes de formation, réalisé par KPMG (premier cabinet français d'audit, d'expertise comptable et de conseil), grâce à 230 entretiens auprès des acteurs entreprises, salariés et organismes de formation, ventilés par taille et par secteurs d'activité, sur sept régions.
 - Un troisième volet **statistique sur le développement du recours à la formation**, établi par Ambroise Bouteille et Associés (cabinet spécialisé depuis vingt ans dans les politiques d'emploi et de formation, pour l'État, les Régions et les Partenaires sociaux), à partir des données consolidées des collecteurs de la contribution formation des entreprises, avec en complément, un recours à la déclaration 2483 des entreprises.

Premier volet

L'ANI a impulsé une forte dynamique de négociation paritaire.

■ *La dynamique conventionnelle s'est renforcée depuis 2004.*

- Après la signature unanime de l'ANI, suivi par deux avenants, de nombreux accords de branche se sont négociés, pour préciser et décliner l'ANI en fonction des spécificités sectorielles. Ils ont été signés au rythme de 215 en moyenne par an à partir de 2004, contre seulement 115 par an sur la décennie précédente.
- Les accords portant spécifiquement sur la formation ont représenté 21 % de la totalité des accords de branche en 2005 ; mais au delà, la formation se trouve traitée dans de nombreux autres accords, car elle s'affirme comme un moyen au service de beaucoup d'autres objets de négociation, notamment l'emploi, les seniors, l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.
- La négociation de branche sur la formation se distingue maintenant par son caractère quasi permanent, sous la forme, dans cette phase de stabilisation et de suivi, d'un nombre élevé d'avenants qui viennent enrichir chaque année les accords initiaux.

■ *L'ANI a rayonné en dehors de son champ d'application.*

- d'une part dans le « hors champ », et notamment dans les professions libérales, l'agriculture et l'économie sociale ;
- et d'autre part dans le secteur public, qu'il s'agisse de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière.

L'État a très largement validé et étendu les dispositions voulues par les partenaires sociaux.

- *La Loi du 4 mai 2004 a adapté l'ensemble du dispositif juridique de la formation dans le sens voulu par l'ANI, permettant son application à la totalité des entreprises et des salariés dans un délai court.*
- *De plus, l'extension des accords de branche par l'Administration a suscité très peu d'exclusions ou de réserves,*
 - et ces dernières n'ont pas remis en cause l'économie globale des accords,
 - ni nécessité de renégociation pour leur mise en application.

La réforme a modifié les rôles respectifs des instances de branche

■ *Le rôle des instances paritaires des branches s'est fortement accru dans les politiques de formation et dans l'orientation des financements.*

- L'ANI a en effet donné un rôle plus large aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi pour préciser et suivre la mise en œuvre des accords de branche. Elles interviennent sur la définition des priorités de publics et de financements, sur les qualifications et les certifications propres à la Branche, etc.
- Cela a renforcé le pilotage politique des OPCA et modifié le périmètre des prises de décisions de leurs conseils d'administration.

■ *Les collecteurs de la formation ont été fortement, quoiqu'indirectement, impactés, notamment dans leur rôle d'information et de conseil aux entreprises et salariés.*

- Les OPCA, collecteurs de la professionnalisation et du plan, n'ont pas vécu une révolution structurelle ou de missions comme en 1993, mais l'accroissement du nombre de dispositifs, leurs possibilités nouvelles d'articulation, ont développé leur rôle de conseil et d'ingénierie financière.

Par ailleurs, la part de plus en plus importante du plan de formation que les entreprises ont confié librement aux OPCA ont conduit ces derniers à développer des services d'aide à leur gestion.

- Les OPACIF (dont les FONGECIF, régionaux), ont été impactés par l'augmentation de la collecte du CIF, et par leur possible intervention en cas de refus du DIF ; mais au-delà, c'est au développement du conseil et de l'orientation des salariés qu'ils ont consacré leurs efforts.

Pour sa part, la négociation collective d'entreprise portant exclusivement sur la formation est logiquement restée cantonnée à un niveau modeste.

■ Les Branches sont en effet restées à l'épicentre de la négociation.

- Dans la continuité des pratiques antérieures, la plupart des Branches ont exclu la possibilité de déroger au niveau de l'entreprise.

■ Ainsi les accords d'entreprise spécifiques à la formation se sont limités à préciser certaines modalités pratiques de mise en œuvre, du DIF par exemple, et ont parfois amélioré l'accord de branche dans un sens plus favorable aux salariés.

- Ces accords formation sont restés l'apanage des grandes entreprises et sont demeurés très limités en nombre (339 en 2005, soit moins de 2 % des accords d'entreprise signés cette année-là).

■ La formation a pu apparaître à l'occasion d'accords d'entreprise signés dans d'autres domaines.

Leur analyse nécessiterait en temps opportun une investigation complémentaire.

■ En outre rappelons que le comité d'entreprise délibère annuellement sur les questions liées à la formation, impliquant un certain dialogue paritaire sur ce thème, même s'il ne s'agit pas formellement d'une négociation.

Les concepts innovants initiés par l'ANI se déclinent progressivement aux plans juridique et financier.

■ *Le principe nouveau de la professionnalisation, porté par le contrat et la période, a été largement repris dans l'essentiel des accords de branche.*

- Il a permis de formaliser juridiquement et de rendre finançables des notions nouvelles, telles que l'évaluation amont en vue d'une personnalisation du parcours de formation, le renforcement de l'alternance et du rôle de l'entreprise dans la formation, la certification, etc.
- Il a contribué au fort développement des qualifications de Branche, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP), orientés vers l'emploi.

■ *La création du DIF, mesure phare de la réforme, a déclenché un grand mouvement de négociation dans toutes les Branches et dans les grandes entreprises.*

- Les apports de la négociation collective portent sur l'amélioration des droits et les modalités pratiques de mise en œuvre.
- Cependant, cette mesure comporte encore des incertitudes quant à l'interprétation des textes, notamment en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, la qualification du hors temps de travail, l'intervention des OPACIF en cas de désaccord persistant, la définition par l'ANI de la transférabilité, etc.

Deuxième volet

L'ANI de 2003 a eu une nette influence sur les pratiques des entreprises et sur l'initiative de leurs salariés.

■ *La place de la formation dans la vie de l'entreprise s'est renforcée, notamment grâce à l'accroissement des moyens de financement.*

- Le recours à la formation croît, ses thèmes s'élargissent, même si la part des formations obligatoires reste parfois prépondérante dans certains secteurs.
- La formation a un lien plus fort avec les objectifs de l'entreprise et les besoins en compétences des salariés en résultant.
- Les entreprises ont davantage d'exigences sur les retombées de la formation.
- Cependant l'anticipation reste encore limitée, malgré quelques outils en cours de développement.
- Les démarches sont plus informelles dans les petites entreprises et elles dépendent davantage de l'implication du dirigeant.
- Certains freins à l'accès des salariés persistent néanmoins et sont soit culturels, soit organisationnels, ou liés à l'illettrisme.

■ *Le souhait de développer l'initiative du salarié, et de « co-construire » les démarches de formation, commence à prendre forme dans l'entreprise.*

- L'information des salariés sur les objectifs de l'entreprise et sur la place de la formation se développe, le plan gagne en crédibilité ; avec certes une ampleur et des formes très variables selon la taille de l'entreprise.
- Le management de proximité s'implique plus fortement dans la formation, il en est un relais privilégié auprès du salarié. Sa propre formation est un point clé de la réussite de cette mission.

En particulier l'entretien professionnel biennal, souvent confondu avec l'entretien annuel d'évaluation, devient, lorsqu'il est réalisé, un moment privilégié dans la logique de co-construction des départs en formation.

- Les entreprises dont la taille le permet ont investi significativement dans leur service formation : des responsables formation plus fréquents, mieux reconnus dans les organigrammes, davantage outillés, gagnant en légitimité sur le cœur de métier et moins cantonnés à la seule dimension administrative. Ils apportent un conseil et une information individualisée aux salariés, et ceux-ci ont plus spontanément recours à leur service.

L'ANI a accéléré et influencé un processus en cours d'amélioration de l'offre de formation.

■ Les priorités formulées par les Branches et les critères de prise en charge des OPCA ont influencé l'offre des dispensateurs de formation.

- De plus les exigences croissantes des entreprises ont participé à ce phénomène d'amélioration continue, voulue par les dispensateurs eux-mêmes.
- L'impact est indéniable, malgré une certaine inertie dans la mise en œuvre et une adaptation parfois difficile pour les organismes positionnés précédemment principalement sur des contrats de qualification longs et diplômants.

■ Le passage d'une logique d'offre à une logique de demande a conduit les organismes de formation à fortement développer les étapes en amont et en aval de la formation.

Ces organismes considèrent :

- qu'ils sont plus attentifs aux besoins des entreprises, qu'ils connaissent mieux leurs métiers et définissent ainsi plus finement leur offre.
- qu'ils accompagnent davantage les entreprises en ingénierie financière, en conseil en formation.
- qu'ils développent le positionnement amont du stagiaire, permettant ensuite une adaptation aux besoins de chacun et un accompagnement personnalisé des salariés ; certains proposent même de véritables services d'orientation, des « points carrière ».

■ La formation en organisme s'associe plus étroitement avec le rôle formatif de l'entreprise.

- Les rythmes de l'alternance évoluent, combinant davantage les formations en organismes et celles en situation de travail.
- Les tuteurs sont mieux suivis et formés par les organismes.

■ Pour atteindre une plus grande individualisation et un meilleur rapport efficacité/coût, les organismes affinent leur organisation pédagogique.

- La modularisation permet d'adapter plus aisément le parcours en fonction des besoins.
- La productivité pédagogique augmente, raccourcissant les durées.

- En rupture de la logique « un formateur/un groupe », le nombre d'apprenants par groupe diminue ; le mixage de publics de différentes origines participant aux mêmes modules, ainsi mutualisables sur différents parcours de formation, et créant des dynamiques de groupe, se développe.
- Les innovations pédagogiques se multiplient, avec recours à différentes technologies éducatives (formation ouverte et à distance), auto-formation accompagnée, la simulation, etc. Cependant la question du financement de l'investissement reste posée.
- Pour améliorer ce processus et en certifier les résultats, les évaluations a posteriori se développent ainsi que les démarches qualité.
- Cependant, malgré les efforts continus dans la programmation, peu d'offres adaptées à la formation en-dehors des horaires de travail apparaissent.

Troisième volet

Les sources disponibles les plus fiables ont été choisies pour cette évaluation quantitative

■ *Les sources principales retenues sont les données émanant des collecteurs de la formation professionnelle continue*

- Plus précisément, les « états statistiques et financiers » (ESF), fournis de manière obligatoire au Ministère chargé de l'emploi, et « l'enquête qualitative » du Fonds Unique de Péréquation, tous deux établis par les OPCA et OPACIF.
- Ces données couvrent l'exhaustivité des actions sur tous les dispositifs, mais seulement une partie du plan et du DIF pour les entreprises de dix salariés et plus, défaut compensé par le recours à la 2483.

■ *La 2483, qui présente des limites, a été utilisée uniquement pour les données pour lesquelles aucune autre source n'existait.*

- Cette déclaration est un instrument de contrôle du respect de l'obligation fiscale de la participation des employeurs à la formation continue et non un outil statistique prenant en compte la réalité des pratiques de formation des entreprises. C'est toutefois sur elle que se fonde l'essentiel des études, dont une partie de l'annexe formation professionnelle du projet de Loi de finances (le « jaune »).
- Seules les entreprises de dix salariés et plus y sont astreintes.
- Le volume des entreprises répondantes, ainsi que celui de leurs actions, y sont inférieurs à la réalité (entre 19 % et 72 % de moins).
- Le montant de l'effort de l'entreprise y est probablement surestimé car les montants des formations prises en charge par les OPCA n'y sont pas explicitement déduits.

Au global, on ne saurait déterminer lequel des deux facteurs est dominant et dans quelle proportion.

Premier constat : le volume des actions de formation s'est accru de manière décisive

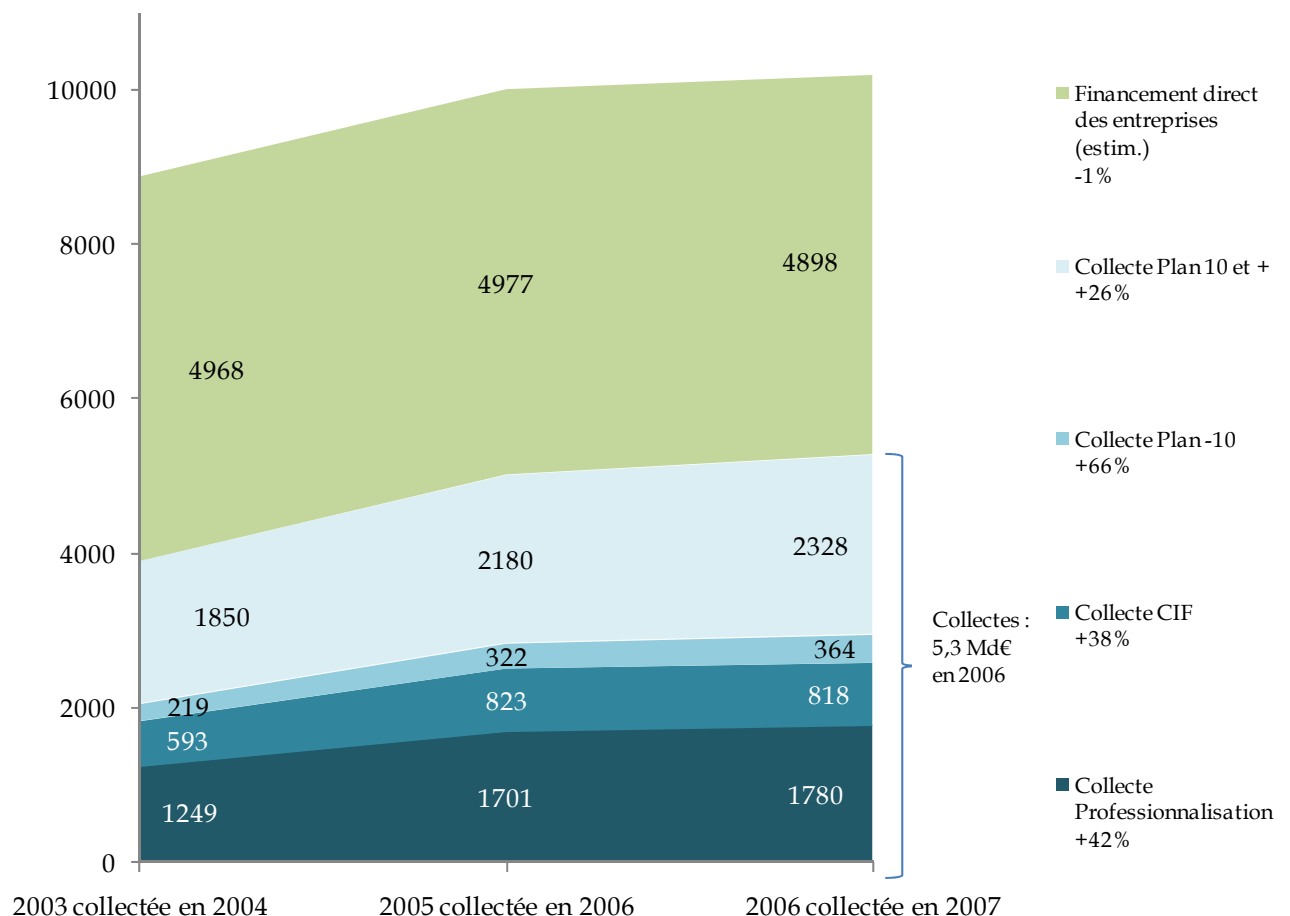
■ Cet accroissement était l'un des objectifs affirmés de l'ANI

qui se donnait « pour objectif de développer l'accès des salariés à des actions de formation (...) et d'accroître le volume des actions (...) »

■ Il est atteint en matière de fonds collectés pour financer la formation : 5,3 milliards d'euros soit +35% en 3 ans

L'accroissement de la collecte n'était pas une finalité en soi mais une volonté de disposer des moyens suffisants pour atteindre des objectifs précis, comme par exemple le droit individuel à la formation ou l'égalité d'accès.

Evolution de la contribution des entreprises 2003, 2005 et 2006 (en M €)



Source COPACIF 2003, Agefal 2003, FUP 2004-2006, ESF 2003-2006, 2483 (attention valeurs non fiables) pour 2003-2006 (somme dépenses hors versements aux OPCA et OPACIF)
Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CPNFP

- Cette augmentation est la conséquence de l'augmentation des taux de contribution d'une part, et du nombre de salariés d'autre part, sur toutes les collectes obligatoires.
- Mais on constate aussi une véritable dynamique collective enclenchée par la réforme, prouvée par l'augmentation spontanée des volumes consacrés au plan dans les entreprises de dix salariés et plus (+ 26 % en 3 ans) qui n'ont généralement pas d'obligation à verser leur contribution aux OPCA.

Cela montre un intérêt des entreprises à l'égard des services de leur OPCA.

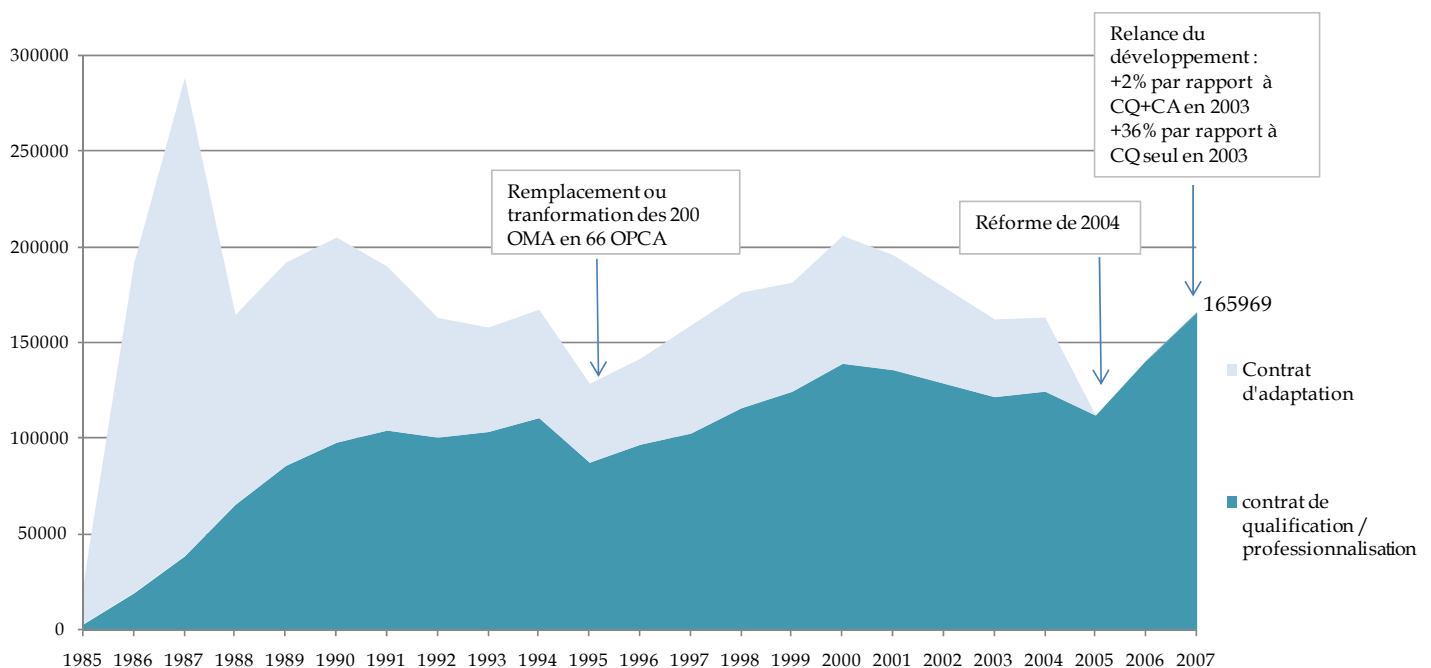
- Cela démontre enfin que les nouveaux dispositifs, la période et le DIF, ne sont pas montés en puissance sous le simple effet d'un transfert du plan, dont le nombre d'actions s'est aussi développé fortement depuis la réforme.

■ ***L'objectif de croissance est aussi largement atteint en termes de nombre d'actions financées par les collecteurs, tous dispositifs confondus : + 46% en quatre ans soit au moins 4 millions d'actions,***

auquel il conviendrait d'ajouter les formations directement financées par les entreprises, si leur nombre était connu précisément.

- **Le contrat de professionnalisation** connaît, après un « trou d'air » inhérent à toute réforme, une croissance majeure (166 000 en 2007 soit + 36% en 4 ans, comparativement au contrat de qualification dont il est l'héritier le plus direct).

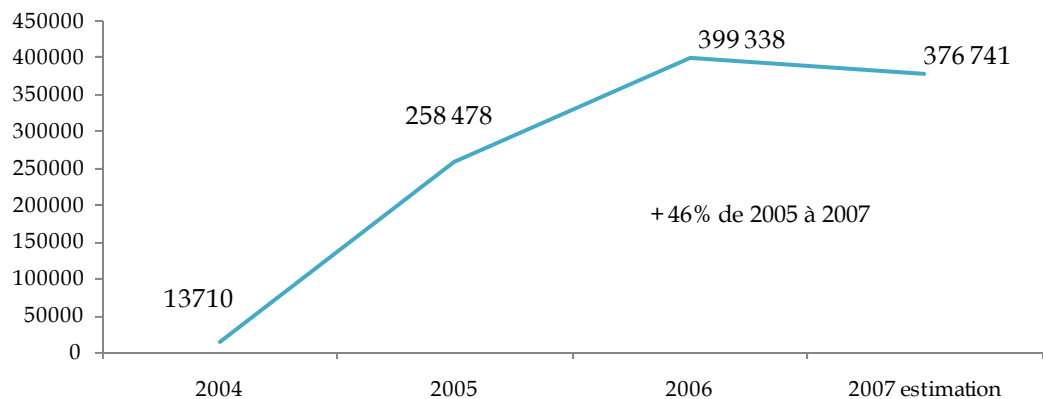
Evolution du nombre de contrats de qualification (CQ) et d'adaptation (CA) (1988-2004) et professionnalisation (2004-2007)



La méconnaissance des différences avec le contrat de qualification pour certains employeurs, et le regret d'une limitation des types de diplômes pour d'autres, n'ont pas empêché une forte croissance du contrat de professionnalisation.

- **La période de professionnalisation** a démarré en 2005 et a véritablement explosé (377 000 en 2007 soit + 46 % en seulement 2 ans), malgré une notoriété moins forte auprès des salariés. Cependant, les limites des fonds disponibles la font aujourd'hui plafonner, imposant un resserrement des priorités de formation, après la phase d'ouverture voulue au lancement.

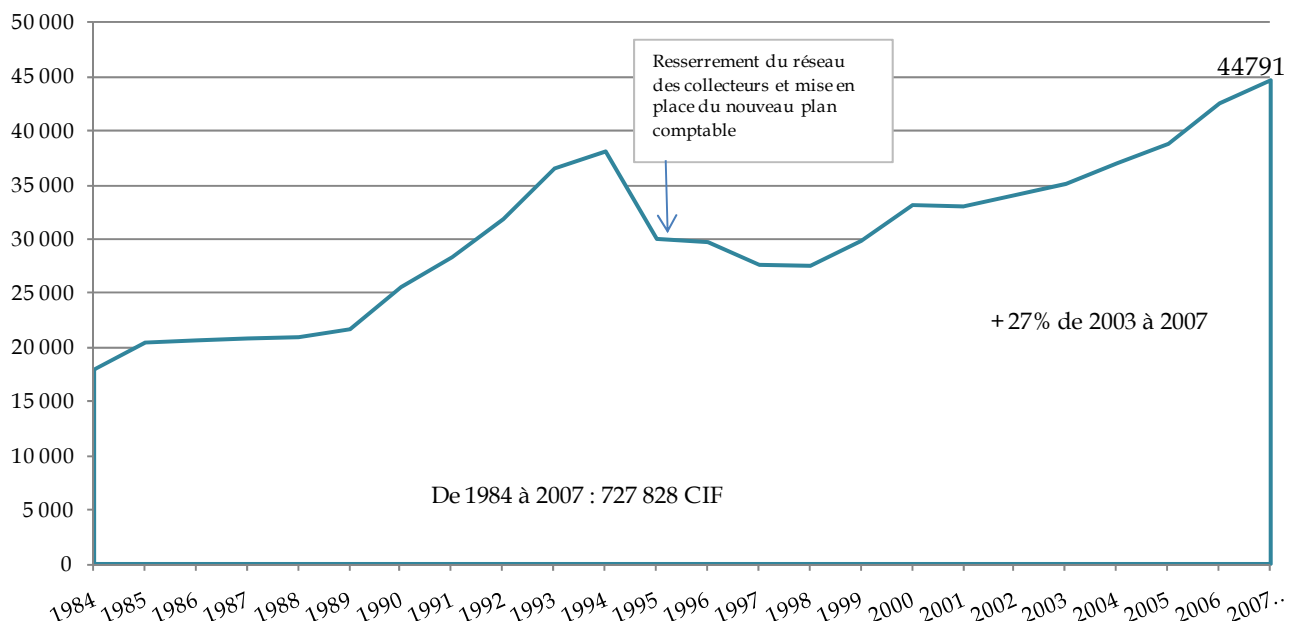
Evolution du nombre de périodes de professionnalisation 2004-2007



Source FUP 2004-2007
Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CPNFP

- **Le congé individuel de formation (CIF)** a pu accélérer sa croissance régulière constatée depuis 1997 (45 000 en 2007 soit + 27% en 4 ans) grâce notamment à la réintégration du 0,1 % par la réforme.

Evolution du nombre d'actions du CIF 1984-2007



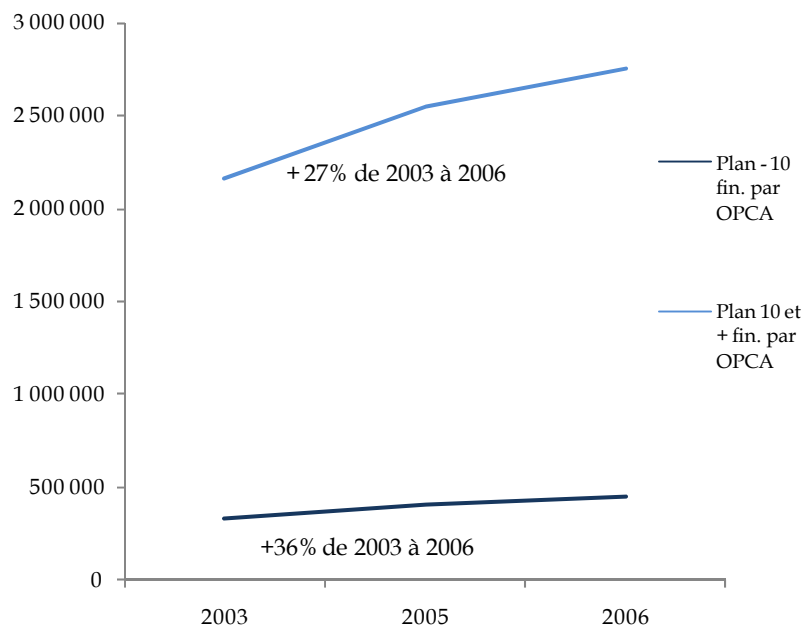
Source Cocpacif 1988-2003, FUP 2004-2007
Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CPNFP

- 7 700 dossiers de **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) ont été financées par les OPACIF (soit une multiplication par 6 depuis 2003) et 26 000 au moins par les entreprises, au titre du plan ou de la professionnalisation.

Ce dispositif, non spécifique à l'ANI, n'a pas encore pris l'ampleur qu'on pouvait en attendre, notamment du fait de la complexité des procédures d'accès à la validation.

- **Le plan**, pourtant peu impacté directement par la réforme, a progressé de 29 % pour les actions financées par les OPCA (3 200 000 départs en formation, hors ceux financés directement par les entreprises et hors formation obligatoires non imputables).

Evolution du nombre de bénéficiaires de formations du plan financées par les OPCA



Source ESF 2003, 2005 et 2006
Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CPNFP

Par contre, les nouveautés introduites par l'ANI dans le Plan n'ont trouvé qu'un écho partiel : la catégorisation des actions est perçue comme complexe et peu opérante ; les possibilités de hors temps de travail n'ont pas encore convaincu dans le cadre de ce dispositif (1% des heures stagiaires, tous dispositifs confondus).

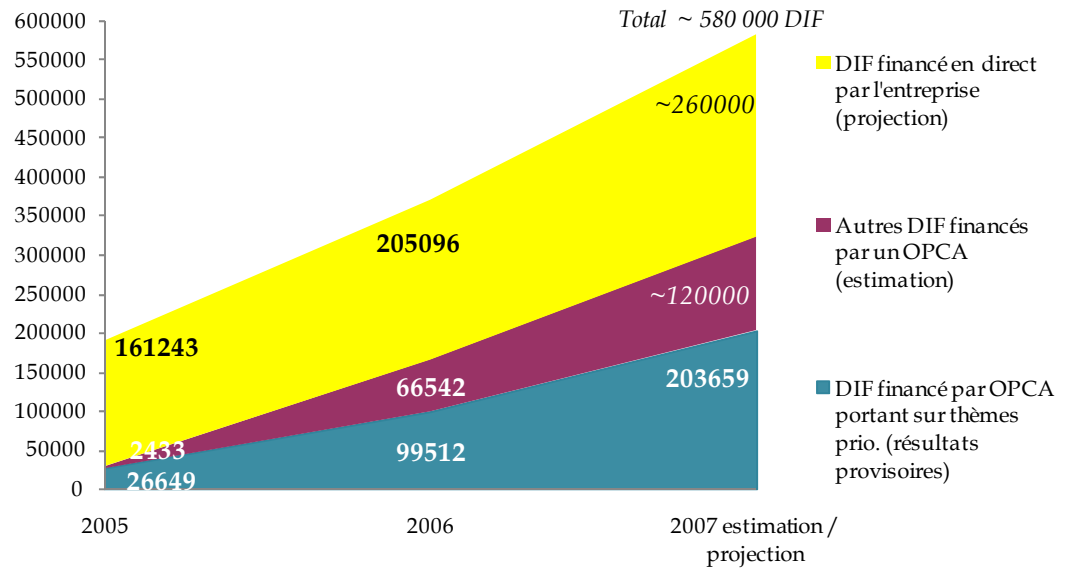
A noter que l'absence d'indicateurs ne permet pas de mesurer la diffusion du passeport formation ; cependant, il apparaîtrait que le salarié ne s'en est pas véritablement emparé.

- Le droit individuel à la formation (DIF) montre un développement très important depuis 2005 (+273% sur les seuls DIF « sur thèmes prioritaires ») et

pourrait représenter 580 000 actions au total en 2007. On note une grande diversité dans les modalités d'utilisation de ce dispositif selon les entreprises.

Evolution du nombre d'actions

Tous DIF pour les entreprises 10+, et DIF financés par OPCA pour les entreprises -10



Source FUP 2005, 2006 et 2007, ESF 2005 et 2006, 2483 2005 et 2006
 Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CPNFP
 Pour 2007: DIF financé par OPCA portant sur thèmes prio. : source FUP
 Pour 2007: Autres DIF fin. par OPCA : projection à partir des données de 10 OPCA parmi les 20 plus gros financeurs du DIF
 Pour 2007: Dif fin. par entreprise : hypothèse de croissance identique à celle de 2006

Deuxième constat : l'égalité d'accès à la formation s'est améliorée

■ L'ANI exprimait une très forte sensibilité à cette problématique :

« L'accès des salariés à la formation (...) dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel (...), de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle. »

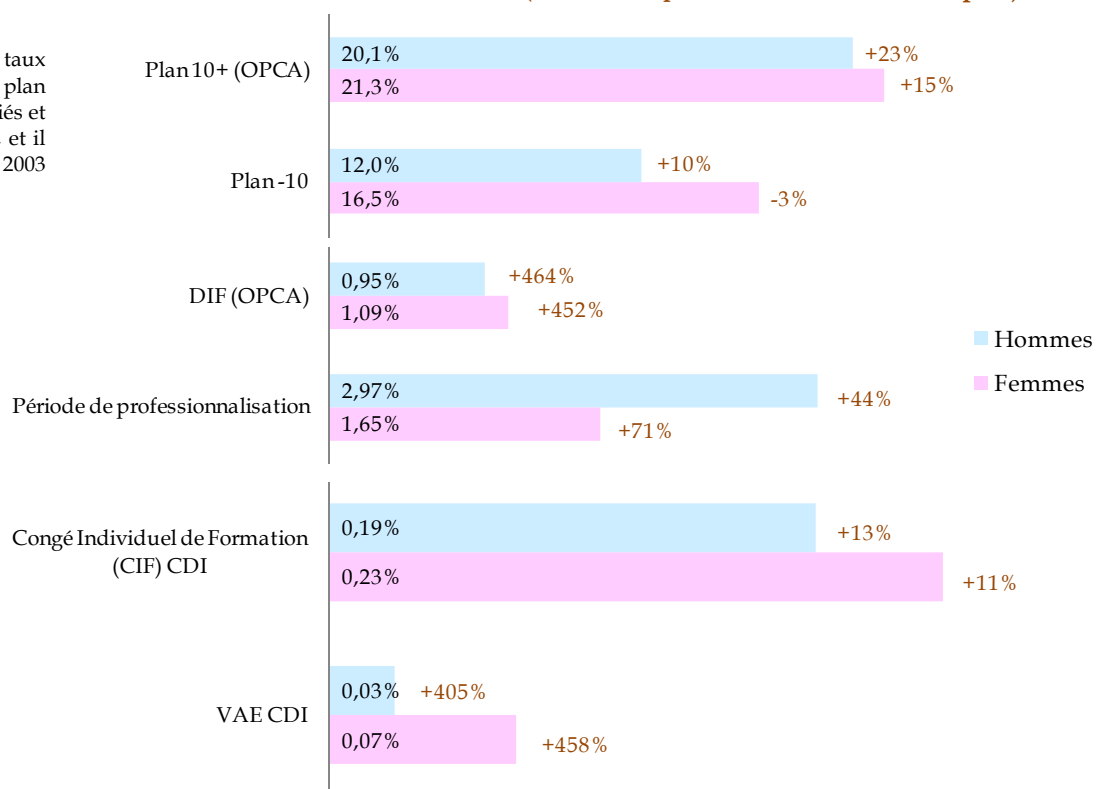
■ Les femmes accèdent aujourd'hui plus fréquemment que les hommes à la formation sur tous les dispositifs, hormis la période de professionnalisation

- Pour les formations financées par les collecteurs, le taux d'accès sur le plan des entreprises de plus de dix salariés est de 21,3% pour les femmes contre 20,1 % pour les hommes. Il est sur le DIF de 1,09% contre 0,95 %.
- L'écart est particulièrement important sur le CIF.
- Le caractère très « masculin » de la période s'explique probablement par les politiques de Branches, celles l'ayant le plus développé comptant souvent le plus d'hommes.

Taux d'accès des bénéficiaires par sexe en 2006

et évolution du taux d'accès entre 2003 et 2006 (2005 et 2006 pour le DIF et la Période de prof)

Lecture du graphique : le taux d'accès des femmes au plan des entreprises de 10 salariés et plus est de 21,3% en 2006, et il a progressé de +15% entre 2003 et 2006.

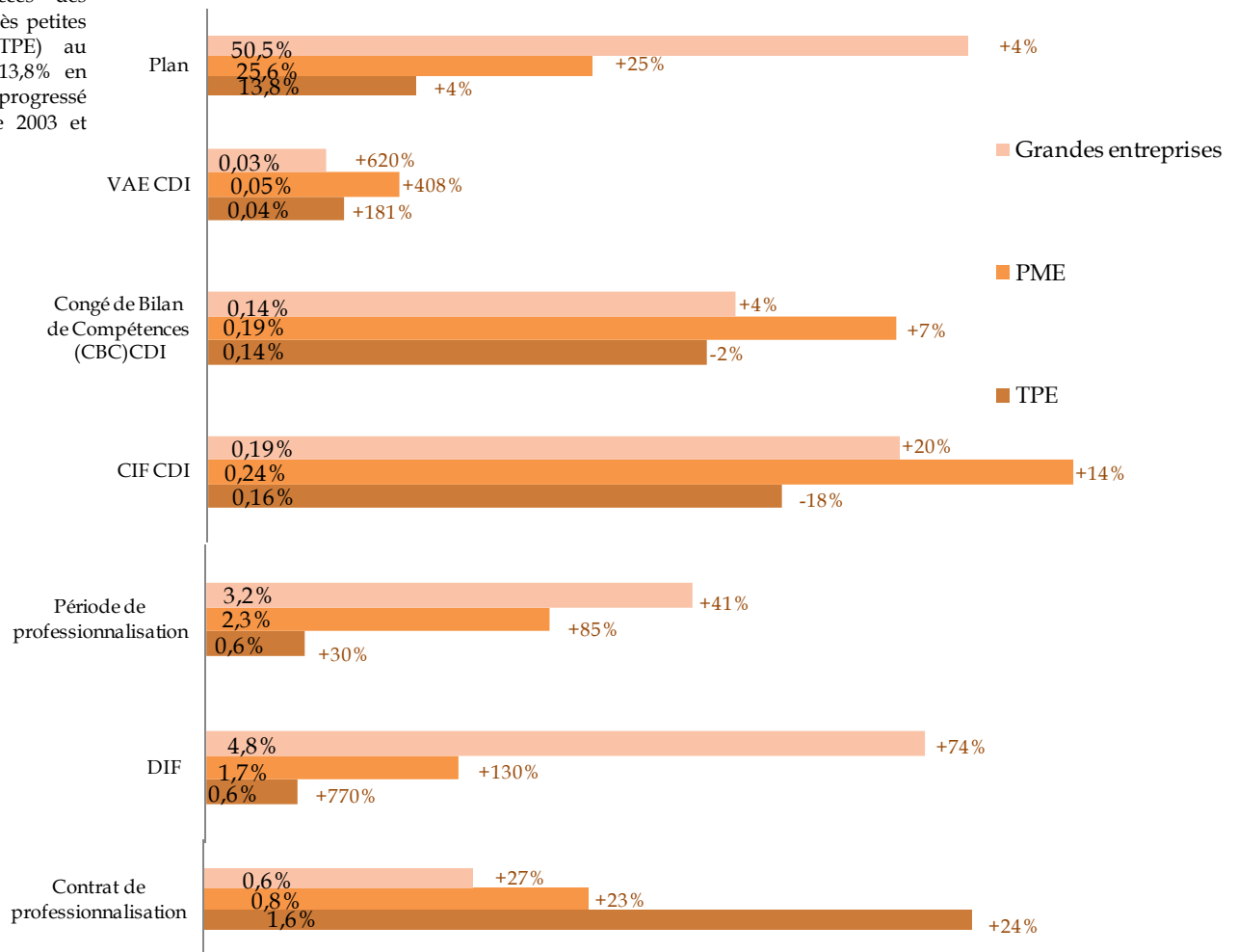


■ ***Les salariés des petites entreprises, certes toujours moins accédant, sont cependant dans une dynamique forte de rapprochement avec les entreprises plus grandes***

- Tous les dispositifs financés par les OPACIF (CIF, bilan de compétences, VAE) sont davantage mobilisés par les salariés de PME (par exemple pour le CIF, 0,24 % contre 0,19% pour les grandes entreprises).
- Par contre il se confirme que l'accès au plan croît avec la taille. Cependant les PME semblent rattraper les grandes entreprises depuis la réforme, puisque la progression entre 2003 et 2006 du taux d'accès est de 25 % contre 4 % pour les grandes entreprises.
- La période suit la même logique, renforcée par le problème de la notoriété de ce dispositif ; mais les PME comblent très rapidement leur retard (+ 85 % du taux d'accès).
- Le DIF pour les mêmes raisons suit la même tendance ; mais la progression des performances des salariés des petites entreprises est majeure (+ 770 % dans les moins de dix).
- Le contrat de professionnalisation a une logique inverse de l'ensemble des autres dispositifs puisque plus la taille de l'entreprise décroît et plus elle y a recours (1,6 % pour les moins de 10 salariés contre 0,6 % pour les plus de 250). Il s'agit de l'héritage de la culture d'apprentissage, et plus globalement d'alternance, de la TPE.

Taux d'accès des bénéficiaires par taille d'entreprise en 2006 et évolution du taux d'accès entre 2003 et 2006
(2005 pour Congé bilan de compétences (CBC), DIF, Période de professionnalisation et Contrat de professionnalisation) et 2006

Lecture du graphique : le taux d'accès des salariés des très petites entreprises (TPE) au plan est de 13,8% en 2006, et il a progressé de +4% entre 2003 et 2006.



Pour tous les dispositifs sauf DIF et plan, TPE=moins de 10 salariés; PME=10 à 199 salariés; Grandes Entreprises =200 salariés et plus.
Pour le Plan et le DIF, TPE= moins de 10 salariés, PME = 10 à 249 salariés, GE = 250 salariés et plus
Sources : Enquête Qualitative 2003-2006, ESF 2003-2006; 2483 2003-2006

■ *Une véritable prise de conscience de l'importance de la formation pour les seniors ; et les jeunes sont en tête dans le dispositif qui les ciblait explicitement : le contrat de professionnalisation*

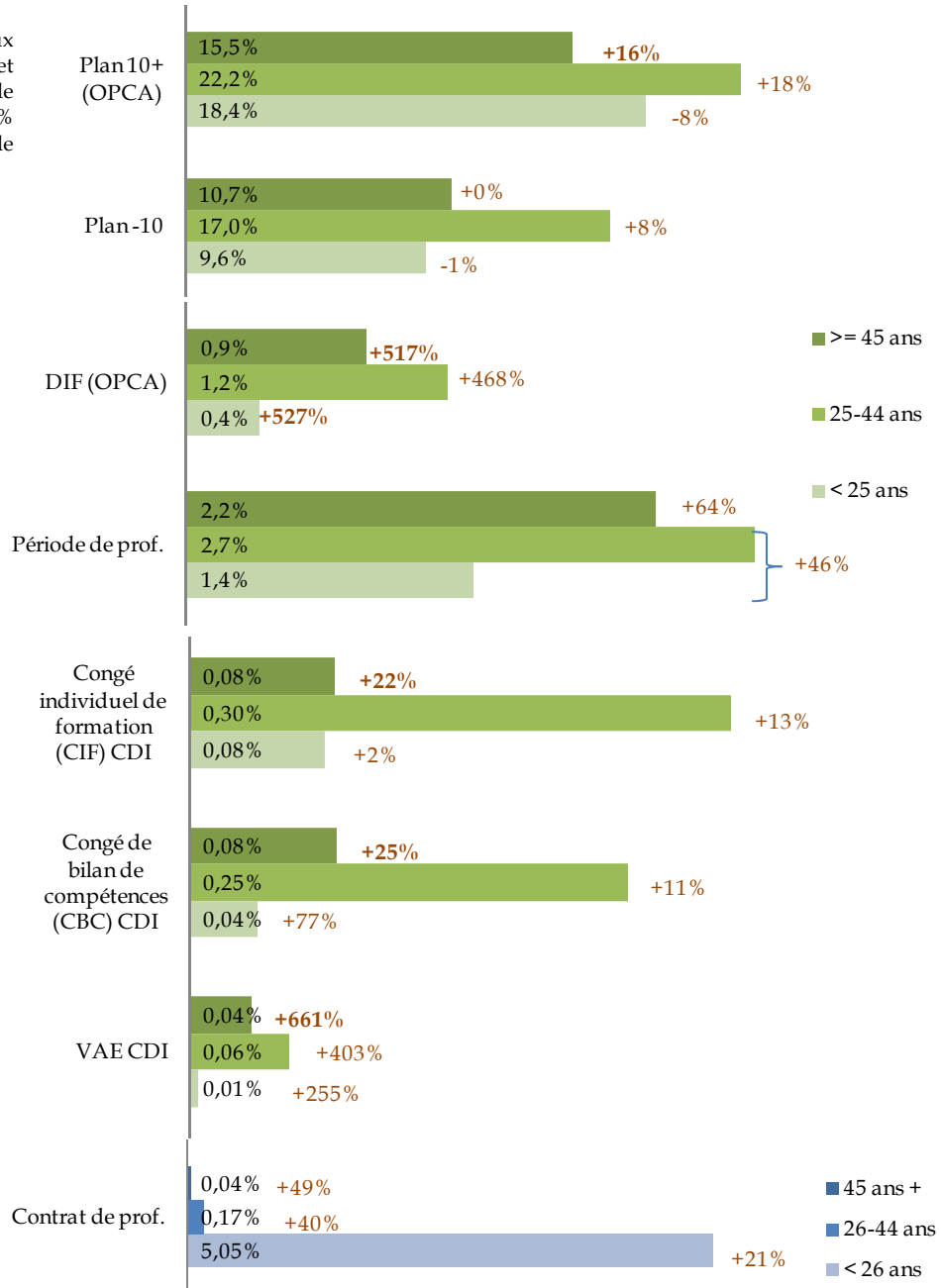
- Les seniors (45 ans et plus) ont globalement un accès à la formation supérieur à celui des jeunes, sauf pour le plan dix salariés et plus où il est légèrement plus faible. En outre, la croissance du taux d'accès des seniors est presque partout en tête (plus 517 % sur le DIF, plus 64 % sur la période, plus 661 % sur la VAE, plus 22 % sur le CIF).
- Les jeunes ont un taux d'accès plutôt faible sur tous les dispositifs qui n'avaient pas vocation au départ de les cibler, à savoir la VAE (validant l'expérience), le DIF (proportionnel à l'ancienneté), le congé bilan de compétences et le CIF (plutôt employés pour les évolutions fortes de parcours professionnels en milieu de carrière), la période (ciblée notamment sur les 45 ans et plus).

Par contre, l'accès des plus jeunes n'est guère plus bas que celui des 25-44 ans pour le plan (18% contre 22% dans les entreprises de plus de dix salariés).

- Le contrat de professionnalisation constitue un cas à part : héritier du contrat de qualification, il est ciblé depuis plus de vingt-cinq ans sur l'insertion des jeunes. Cependant ce sont les demandeurs d'emploi adultes qui ont la plus forte progression de leur taux d'accès (+ 49 % en un an pour les 45 ans et plus), en cohérence avec les politiques de résorption du chômage.

**Taux d'accès des bénéficiaires par âge en 2006
et Evolution du taux d'accès entre 2003 et 2006
(2005 et 2006 pour DIF, Période de prof. et Contrat de prof.)**

Lecture du graphique : le taux d'accès des salariés de 45 ans et plus au plan des entreprises de 10 salariés et plus est de 15,5% en 2006, et il a progressé de +16% entre 2003 et 2006.



Sources : Enquête Qualitative 2003-2006 FUP, ESF 2003-2006
Enquête Emploi INSEE 2003 et 2005

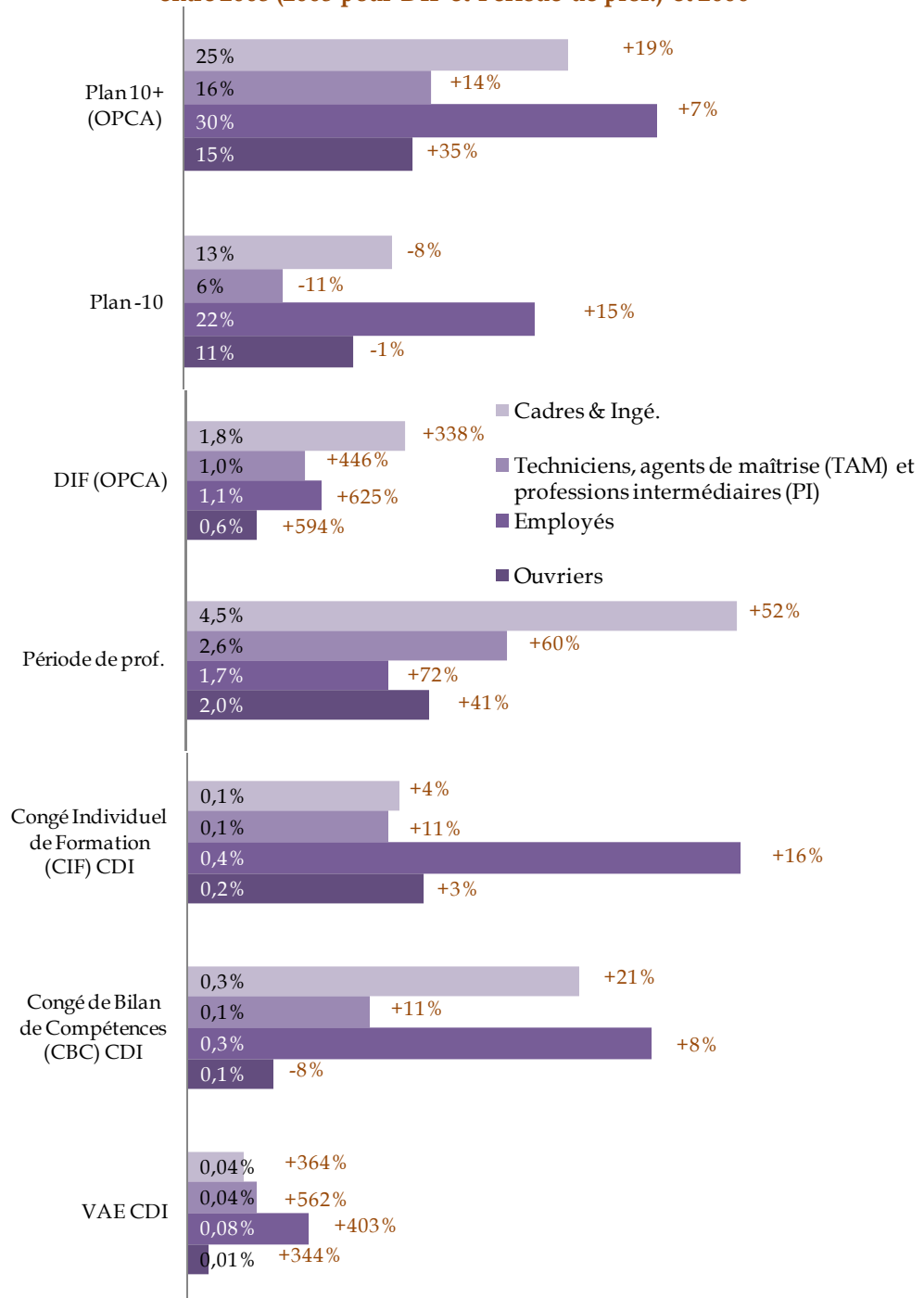
■ ***L'accès à la formation ne croît pas toujours avec l'élévation dans les catégories socioprofessionnelles : ce sont les employés qui sont en tête du taux d'accès***

sur tous les dispositifs, sauf sur la période et sur le DIF.

- L'accès à ces deux derniers dispositifs est très dépendant du niveau d'information de l'entreprise et du salarié, et donc très sensible à la taille des entreprises et au niveau de CSP. Mais la diffusion de l'information est en cours, puisque les taux de progression les plus importants sont le fait des plus petites entreprises d'une part et les ouvriers (+594% sur le DIF par ex) et employés (+72% sur la période par ex) d'autre part.
- Les ouvriers, historiquement et culturellement les moins accédants aux formations formalisées, ne sont cependant pas en dernière position dans la période (2,0% contre 1,7% pour les employés) et dans le plan moins de dix (11% contre 6% pour les TAM). Cela est dû probablement à la culture manuelle et technique dominante dans les petites entreprises et dans les Branches les plus utilisatrices de la période (industrie notamment).

**Taux d'accès des bénéficiaires par CSP en 2006
et évolution du taux d'accès
entre 2003 (2005 pour DIF et Période de prof.) et 2006**

Lecture du graphique : le taux d'accès des employés au plan des entreprises de 10 salariés et plus est de 30% en 2006, et il a progressé de +7% entre 2003 et 2006.



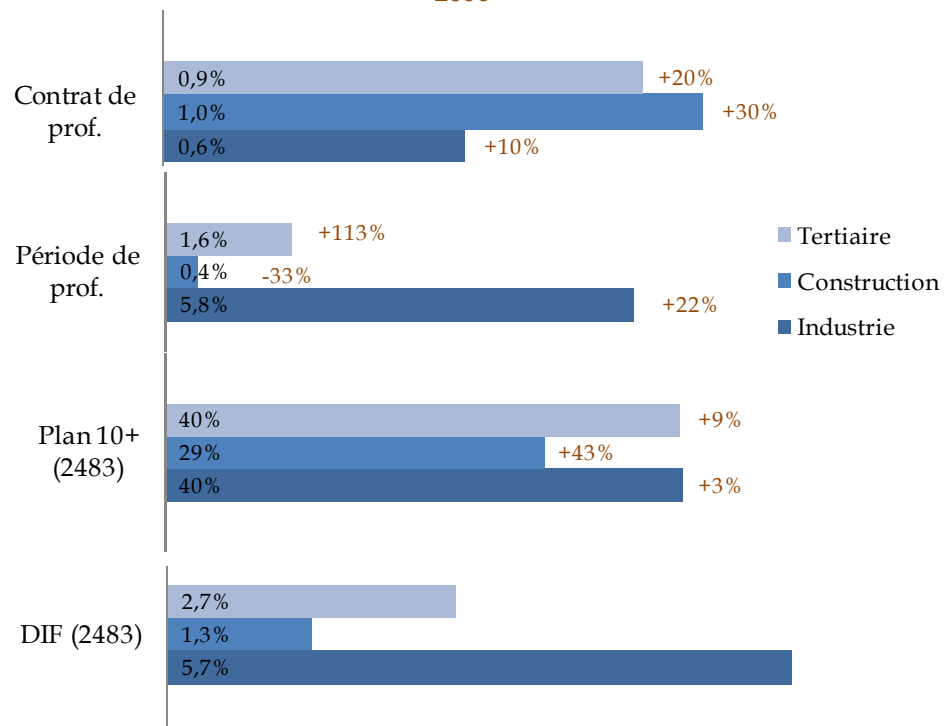
■ **Le secteur professionnel influe beaucoup sur l'usage des différents dispositifs**

- L'industrie arrive en tête des taux d'accès sur le plan (40%), la période (5,8%) et le DIF (5,7%), suivie par le tertiaire (ex æquo pour le plan). La construction a un taux d'accès plus faible sur ces trois dispositifs (respectivement 29%, 0,4% et 1,3%).

La construction se rattrape cependant nettement sur le contrat de professionnalisation du fait de la culture de l'alternance de ce secteur.

**Taux d'accès des bénéficiaires par secteur d'activité en 2006
et évolution du taux d'accès entre 2005 (2003 pour le Plan) et
2006**

Lecture du graphique : le taux d'accès de la construction au contrat de professionnalisation est de 1,0% en 2006, et il a progressé de +30% entre 2005 et 2006.



Sources : Enquête Qualitative 2005 et 2006, FUP
ESF 2003, 2005, 2006
2483
Unistatis, Unedic

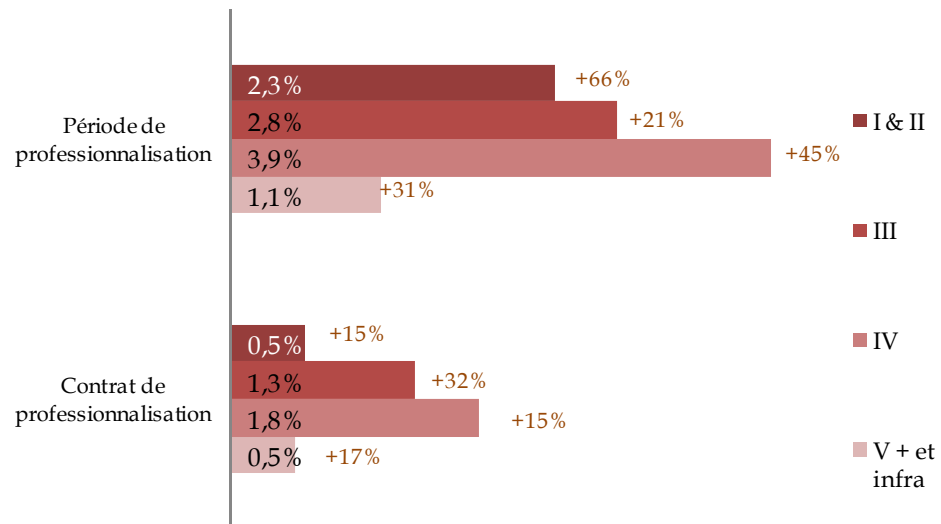
- L'analyse par secteurs d'activités plus fins, par exemple sur la période de professionnalisation, fait apparaître de manière frappante l'extraordinaire variété des politiques et des pratiques.

■ **Le niveau de formation initiale : les détenteurs de diplômes de haut niveau ne sont pas ceux qui accèdent le mieux à la formation sur les dispositifs de professionnalisation**

- En effet, ce sont les stagiaires d'un niveau IV (bac) qui accèdent le mieux à la formation ; ensuite, plus le niveau augmente et plus leur accès recule.
- A noter les plus faibles performances des niveaux V et infra, qui restent inférieurs aux autres niveaux, mais qui progressent beaucoup chaque année (+ 31 % sur la période et + 17 % sur le contrat).

**Taux d'accès des bénéficiaires
par niveau d'entrée en formation en 2006
et évolution du taux d'accès entre 2005 et 2006**

Lecture du graphique : le taux d'accès des niveaux IV à la période de professionnalisation est de 3,9% en 2006, et il a progressé de +45% entre 2005 et 2006.

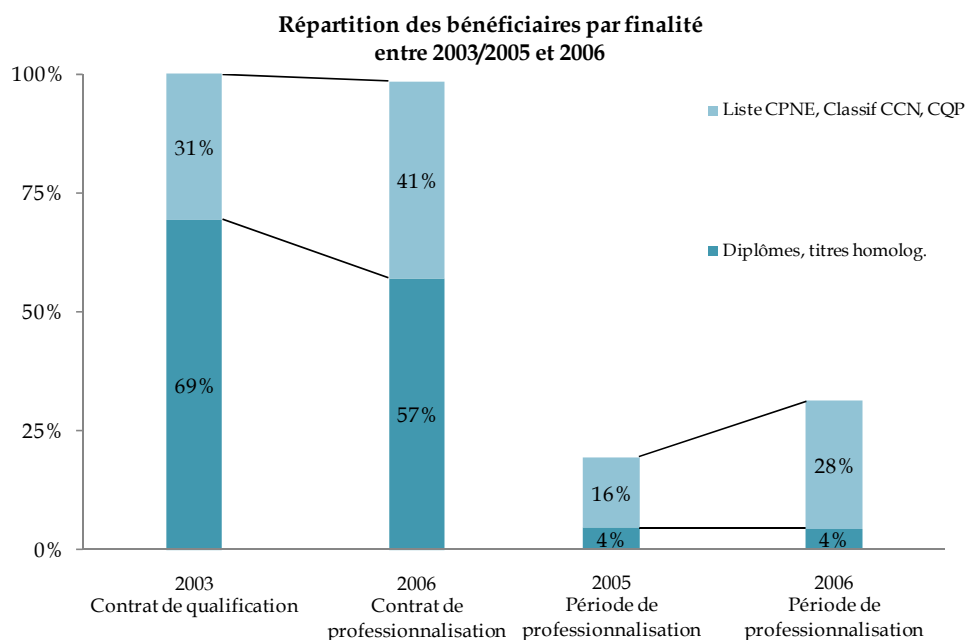


Sources : Enquête Qualitative 2005-2006, FUP
Enquête Emploi 2005, INSEE

Troisième constat : les données confirment les évolutions de pratiques, dans le sens souhaité par l'ANI

■ La professionnalisation diffuse progressivement ses principes

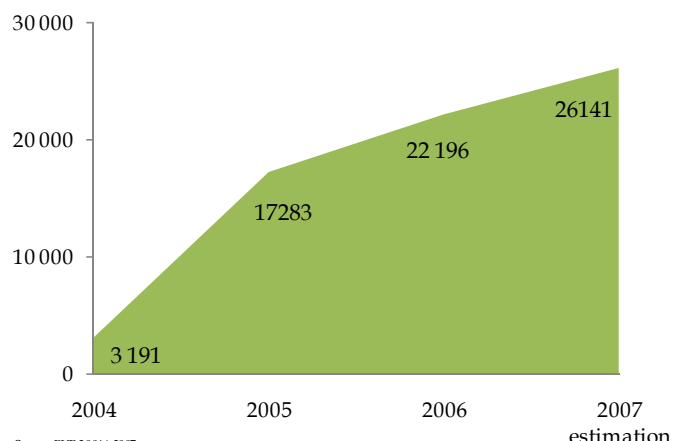
- Ainsi les formations qualifiantes décidées par les Branches ont pris un poids croissant tant dans le contrat (de 31 % en 2003 à 42 % en 2006) que dans la période (de 16 % en 2005 à 28 % en 2006), à l'inverse diplômes et titres homologués qui diminuent en valeur relative.



Source AGEFAL 2005 et FUP 2005 et 2006
Traitement Ambroise Bouteille & A. pour le CNFNP

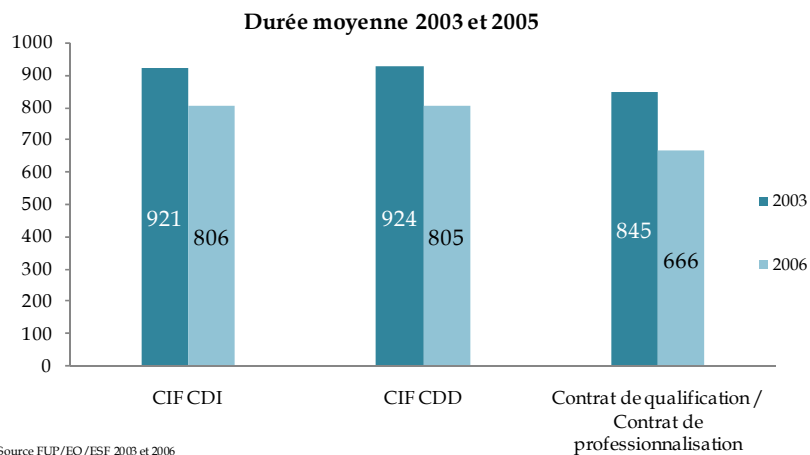
- Les thématiques liées aux métiers spécifiques des différentes branches progressent alors que les thématiques généralistes et transversales se réduisent en valeur relative.
- Enfin le nombre de formations de tuteurs est passé de 3 200 à 26 000 en 3 ans.

Nombre actions de formation tuteur 2004-2007



■ La personnalisation commence à se traduire dans les chiffres

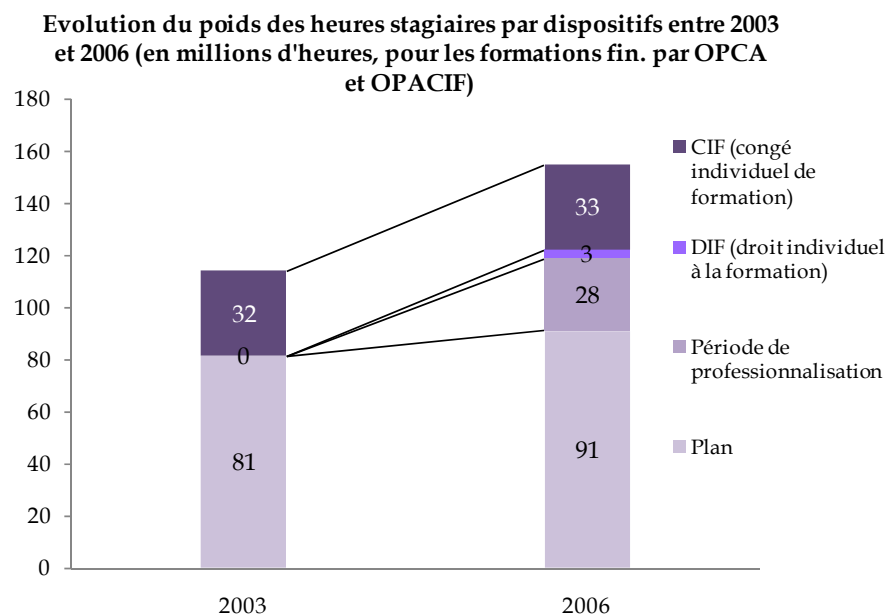
- Indice possible de la personnalisation, la durée baisse sur tous les dispositifs (en 3 ans, moins 21 % sur le contrat de professionnalisation par rapport à celui de qualification, moins 12 % pour le CIF CDI, etc.)



- Le poids des actions individuelles par rapport aux actions collectives est croissant, et dénoterait une analyse plus fine des besoins individuels. Ainsi par exemple le nombre moyen de stagiaires par demande de prise en charge est-il passé de 1,9 à 1,8 en 2006 sur le plan des entreprises de 10 salariés et plus.

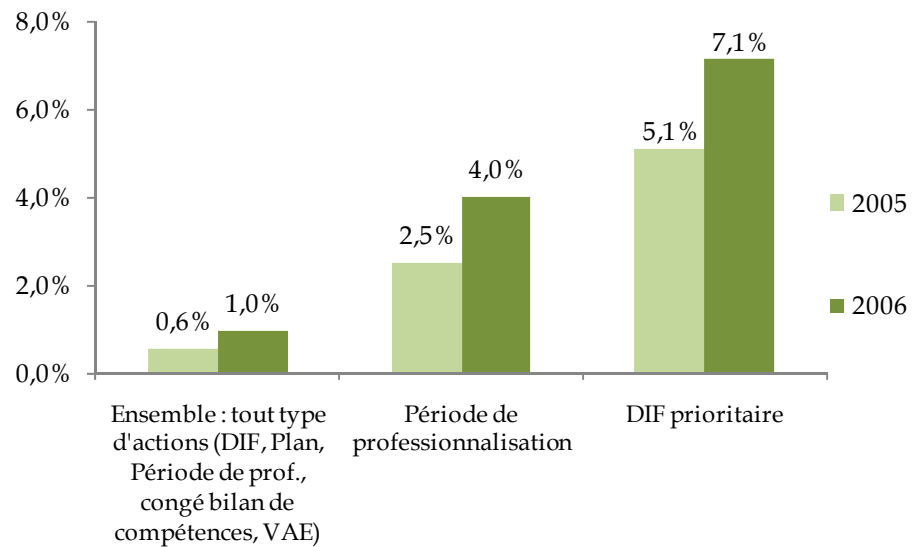
■ L'initiative du salarié se développe

- Les dispositifs à l'initiative partielle ou totale du salarié (période, DIF, CIF) croissent nettement plus vite (de 32 millions d'heures à 64 millions d'heures) que ceux à initiative dominante voire exclusive de l'employeur (plan).



- Le recours au « hors temps de travail », bien qu'encore faible, est croissant sur les dispositifs qui le permettent (5,1 % à 7,1 % sur le DIF portant sur les thèmes prioritaires par exemple) montrant une plus forte implication personnelle des salariés.

Evolution du poids des heures stagiaires en hors temps de travail entre 2005 et 2006



source : 2483 pour ensemble et enquête qualitative FUP pour Période et DIF

- Les congés bilan de compétence à initiative du salarié ont cru de +28% entre 2003 et 2007.

En conclusion,

■ *l'ANI a impulsé un considérable et incontestable développement de la formation dans les entreprises :*

- tous les dispositifs mis en place ou ajustés par l'accord ont connu ces dernières années des accroissements très importants ;
- une véritable dynamique de rééquilibrage des accès à la formation émerge, même si la lutte pour la réduction des freins culturels et organisationnels est un travail de longue haleine ;
- l'initiative du salarié est accrue, et à tout le moins une dynamique de co-construction avec son employeur ;
- l'appareil de formation intègre progressivement les nouvelles logiques de professionnalisation et d'individualisation ;
- certaines modalités de l'ANI se sont avérées assez difficiles à mettre en œuvre, mais la phase prochaine de maturité pourrait permettre d'asseoir les positionnements respectifs des différents dispositifs et de clarifier leur mise en pratique ;

■ *Les entreprises, leurs salariés et les dispensateurs s'approprient actuellement les nouveaux dispositifs, dont la notoriété et l'usage sont en pleine montée en puissance.*