

En 2003, les partenaires sociaux se sont accordés pour que l'accès à la formation professionnelle soit facilité. Ils souhaitent notamment réduire les inégalités d'accès à la formation.

De nombreux dispositifs existent pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses compétences :

- Le DIF : Le Droit Individuel à la Formation a été créé afin que chaque salarié puisse solliciter auprès de son employeur l'accès à une formation dans le cadre de son projet professionnel.
- La période de professionnalisation pour accéder à une certification (Diplôme, Titre, CQP..) ou à une qualification reconnue par sa branche professionnelle.
- Enfin le CIF, Congé Individuel de Formation, pour réaliser un projet professionnel personnel qui ne s'intègre pas dans l'activité de son entreprise.

Une nouvelle réforme de la formation, inscrite dans la sécurisation de parcours professionnels, ouvrira notamment la transférabilité du DIF. Cela permettra au salarié de mobiliser ses droits acquis pendant sa période de chômage et/ ou auprès de son futur employeur. Voilà une bonne nouvelle pour la formation,

Le COMITE TOSCA 06 a souhaité revenir sur la réforme de la formation professionnelle afin d'en faire un bilan et de vous en présenter les dispositifs pour vous inciter à les mobiliser

REFORME DE LA FORMATION : UN BILAN APRES QUATRE ANS DE REFORME

RELATIONS SOCIALES 06 a réuni les partenaires sociaux du département pour réaliser un bilan de la réforme de la formation professionnelle.

Les points de vue sont parfois divergents, mais l'intérêt pour la formation est identique : faire progresser les salariés et les entreprises.

RELATIONS SOCIALES 06 : Quel constat faites-vous après quatre ans d'application de la réforme de la formation professionnelle ?

Luigi POMA, UPE06 : L'objectif de cette réforme était de gommer les inégalités d'accès à la formation. Dès 2006, une partie de cet objectif était réalisé. Les femmes, les ouvriers, les salariés des petites entreprises, et les seniors notamment s'approprient progressivement les dispositifs de la formation.

Daniel DESCOTES, CGT : Le DIF devait permettre aux salariés de prendre l'initiative sur leurs propres besoins de formation. Or pour beaucoup le DIF reste le budget du patron. Il n'y a pas encore de réelle appropriation des salariés.

Alain CLAVEL MORROT, CFE-CGC : L'encadrement profite plus facilement des possibilités de la réforme grâce à sa connaissance des dispositifs. Mais où travaille-t-il ? Essentiellement dans les grandes entreprises.

Dans les petites entreprises, il n'y a pas assez d'information et de connaissance des possibilités offertes par la Loi.

Cette problématique doit être prise en compte d'autant plus rapidement que les PME constituent l'essentiel de notre tissu économique local.

Alain GALVEZ, UPA : C'est vrai, nous avons des difficultés face à la formation. Nous devons bien souvent convaincre nos collaborateurs de l'intérêt de se former.

Alain CLAVEL MORROT, CFE-CGC : Au contraire, un cadre est conscient de devoir développer ses compétences et ses connaissances pour maintenir son employabilité.



SOMMAIRE

	page
Table ronde (suite).....	2-3
Accès à la formation : les inégalités persistent	4
Les moyens financiers pour la formation	5
Le FONGECIF au service des salariés	6

RELATIONS SOCIALES 06 : Qu'est-ce qui peut expliquer ce constat d'inégalité d'accès à la formation ?

Luigi POMA, UPE06 : La problématique est fréquemment celle de « l'inappétence » à la formation... voire de la méconnaissance des dispositifs et moyens.

Michel HERVO, CFDT : En effet tant que l'éducation nationale résonnera en réussite diplômante et pas en compétences, la difficulté persistera. L'échec scolaire pèse sur bien des comportements au cours de la vie professionnelle.

Luigi POMA, UPE06 : Nombre de jeunes abandonnent rapidement la filière dans laquelle ils ont suivi une formation initiale- technique ou professionnelle. Face à cet échec de l'orientation, la formation continue ouvre la possibilité d'un nouvel apprentissage, d'un nouveau projet. Mais il reste souvent difficile de mobiliser l'appétence à la formation du jeune -ou de l'adulte- pour lequel la formation initiale a été un échec ...

Daniel DESCOTES, CGT : De plus, il faut ajouter qu'il y a trop de barrières pour accéder à la formation.

Luigi POMA, UPE06 : Et la nécessité d'être motivé : la formation continue, inscrite dans la promotion sociale - en cours du soir, au CNAM par exemple, suppose une appropriation individuelle du projet professionnel...

Daniel DESCOTES, CGT : Oui, mais qui le connaît. De façon générale il est difficile de passer un CAP, un BEP en candidat libre.

Luigi POMA, UPE06 : C'est vrai que même si le dispositif de la VAE -par exemple - évolue, il reste complexe à mettre en œuvre, notamment pour les premiers niveaux de qualification.

RELATIONS SOCIALES 06 : La formation permet-elle une réelle évolution professionnelle ?

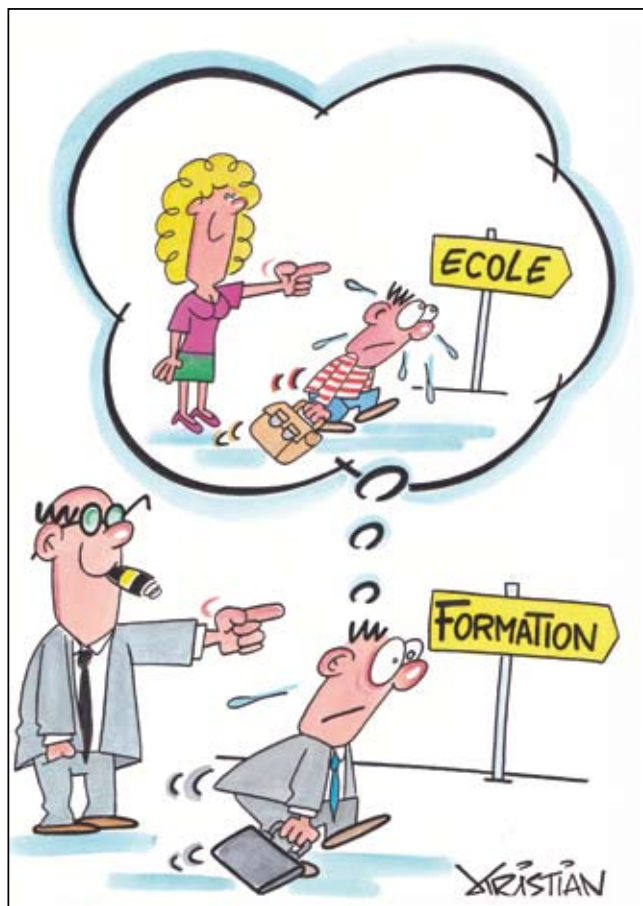
Luigi POMA, UPE06 : Pour nos parents, faire des études était en soi une garantie de réussite. C'est moins vrai aujourd'hui. La formation permet une évolution professionnelle uniquement lorsqu'elle s'inscrit dans un parcours répondant aux besoins des entreprises. Par ailleurs les différents types de certifications permettent d'attester l'acquisition de compétences

Daniel DESCOTES, CGT : Peut-être, mais allez trouver un travail avec une certification !

Alain CLAVEL MORROT, CFE-CGC : Oui, la formation « métier », est moins demandée, les salariés s'investissant dans des parcours de formation longs restent sensibles à l'aspect diplômant. A ce titre la Validation des Acquis et de l'Expérience présente bien des attraits.

Daniel DESCOTES, CGT : Sans compter que les entreprises ne reconnaissent pas l'amélioration des compétences en terme de salaire.

Luigi POMA, UPE06 : C'est une question de dispositif et de réponse aux besoins de l'entreprise.



Pour que la formation donne lieu à une reconnaissance salariale, la réforme de 2004 a notamment prévu les périodes de professionnalisation.

RELATIONS SOCIALES 06 : Le dispositif du DIF a-t-il atteint son objectif ?

Daniel DESCOTES, CGT : Le DIF, c'est le droit individuel DU salarié, c'est le besoin DU salarié, pas celui de l'entreprise. A ce titre le résultat n'est pas satisfaisant.

Luigi POMA, UPE06 : Je ne suis pas d'accord avec vous. Le DIF doit permettre notamment l'acquisition ou le développement des compétences. En outre, les branches portées par les OPCA ont identifié des DIF « prioritaires ». Or ces organismes sont gérés de façon paritaire. Si bien que le DIF prioritaire est le plus souvent mis en œuvre dans le cadre du métier. Pour autant, si un salarié veut réaliser un projet professionnel personnel, il peut accéder CIF.

FOCUS NATIONAL Entreprises de vente à distance

19% des salariés (soit environ 5 300) ont bénéficié d'un DIF. Sur un total de 27 500 salariés, cette proportion représente 29,27 % des effectifs.

Autre bonne nouvelle, ces formations profitent à 60 % aux ouvriers / employés. Ce qui constitue une véritable exception.

Source : Observatoire prospectif du commerce, panorama de branche 2008.

FOCUS DEPARTEMENTAL ADEFIM Alpes-Maritimes Corse

L'organisme de financement de la formation de la métallurgie a financé 1 181 687 € au titre de la période de professionnalisation et 449 587 € au titre du DIF, soit 35,48 % des sommes totales.

Source : OPCAİM, rapport d'activité 2008

Les participants



Alain CLAVEL-MORROT,
CFE-CGC UD06



Daniel DESCOTES, UD06 CGT



Jean-Michel HERVO, UD06 CFTD



Pierre GALVEZ, Président de l'UPA06



Luigi POMA,
Mandataire Emploi Formation UPE 06

Michel HERVO, CFDT : Le DIF est difficile à mettre en œuvre dans les PME. Le problème est lié aux faibles effectifs. Il est difficile de laisser les salariés s'absenter. Dès lors il me semble que le bilan reste mitigé.

Daniel DESCOTES, CGT : Il faudra un jour imposer la formation. Vous verrez que les entreprises trouveront le moyen de s'organiser. Ce sont les contraintes qui font avancer les choses.

Alain GALVEZ, UPA : On ne peut pas laisser dire que l'on empêche les ouvriers de se former. Un chef d'entreprise qui refuserait à son salarié de se former serait irresponsable. Il faut utiliser le DIF pour le bien conjoint des salariés et de l'entreprise. L'employeur n'est pas le seul responsable, le manque d'envie des salariés et l'inadaptation de l'offre de formation sont bien souvent la cause des carences de formation.

RELATIONS SOCIALES 06 : La formation est-elle un vecteur de dialogue social ?

Alain GALVEZ, UPA : Le dialogue social est très important pour la mise en œuvre de la formation. L'organisation de la formation implique un dialogue et un accord pour sa mise en œuvre. A ce titre c'est un moyen très efficace de dialogue social.

Luigi POMA, UPE06 : La loi du 4 mai 2004 s'intitule « loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ET AU DIALOGUE SOCIAL ». La formation doit être effectivement un vecteur de dialogue social. Tout est question de posture réciproque...

Michel HERVO, CFDT : Dans les entreprises pourvues de délégués du personnel, les consultations sur la formation ont fait progresser le dialogue social. Lorsque l'on aborde les discussions de façon constructive, le résultat devient gagnant – gagnant.

Alain GALVEZ, UPA : Je suis d'accord, sans salarié on ne fait rien. Faire progresser l'entreprise passe par l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés.

RELATIONS SOCIALES : Quels devraient être les axes pour faire progresser la formation ?

Daniel DESCOTES, CGT : Nous souhaitons que la capitalisation s'étende au-delà des 120 heures.

LE SAVIEZ-VOUS : Les entretiens professionnels au service de la formation.

De très nombreuses entreprises réalisent des entretiens destinés à déterminer les objectifs des salariés et à évaluer leur comportement professionnel. Leur contenu porte essentiellement sur le périmètre d'activité du salarié, les résultats attendus de son travail, les compétences acquises les compétences devant être développées et parfois sur les souhaits ou les possibilités d'évolution ainsi que sur la rémunération.

La réglementation prévoit bien d'autres obligations :

- L'entretien professionnel au moins tous les deux ans
- L'entretien de deuxième partie de carrière à partir de 45 ans
- L'entretien d'orientation professionnelle pour les femmes rentrant d'un congé parental ou maternité....

Ces entretiens sont l'occasion pour les salariés d'évoquer leurs projets de formation.



Les branches professionnelles disposent d'organismes collecteurs agréés pour gérer les sommes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle. Sous l'égide de l'UPE06, ils se réunissent afin de partager leurs expériences. C'est aussi l'occasion pour des organismes gérés de façon paritaire de confronter leurs politiques de formation.

Michel HERVO, CFDT : L'objectif de la réforme était de promouvoir la formation dans les PME, il faut enfin y parvenir.

Luigi POMA, UPE06 : Le système est et restera malheureusement compliqué dans la nouvelle réforme. Il faut encore et encore développer l'accompagnement des entreprises - notamment des TPE et PME - et des salariés pour faciliter l'accès au plus grand nombre.

Alain CLAVEL MORROT, CFE-CGC : Aussi bien les pouvoirs publics que les entreprises disent que l'avenir est à la mobilité professionnelle, alors la formation devient un enjeu central. Elle doit devenir une priorité nationale.

FOCUS REGIONAL OPCALIA PACA

Un des organismes de financement de la formation interprofessionnel (qui n'est pas dédié à une branche en particulier) a financé 1 373 salariés au titre du DIF, dont 322 en moins de 10 salariés.

62% des stagiaires sont des ouvriers ou des employés.

La durée moyenne des stages est de 16 heures, essentiellement dans les langues et l'informatique.

Source : OPCALIA PACA

FOCUS NATIONAL Grands magasins et magasin populaires

317 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation en 2007, contre 247 en 2006. Soit une progression de 28%.

74% des bénéficiaires étaient des femmes.

Source : Observatoire prospectif du commerce, panorama de branche 2008

ACCES A LA FORMATION : LES INEGALITES PERSISTENT

Les entreprises de plus de 10 salariés remplissent tous les ans une déclaration, le cerfa 2483, ces informations expriment la politique de formation des entreprises. Le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) a exploité ces données pour l'année 2006 afin de mesurer le niveau d'accès à la formation professionnelle continue en fonction de la qualification et de la taille de l'entreprise.

En voici quelques enseignements.

Plus l'entreprise est grande plus les salariés ont accès à la formation.

Le salarié d'une entreprise de 50 à 249 salariés bénéficie d'un taux d'accès à la formation de 39% contre 23% dans une entreprise de 10 à 20 salariés. Soit près de deux fois plus de chance d'accéder à la formation.

Plus les salariés grimpent dans la hiérarchie, plus ils ont de chance d'avoir accès à la formation. Les ingénieurs et les cadres bénéficient d'un taux d'accès à la formation de 57% contre 37% pour les ouvriers. Encore une fois les niveaux supérieurs disposent de plus de chances d'être formés.

Le constat est le même pour le niveau d'étude.

Un salarié ayant suivi des études supérieures dispose d'un taux d'accès à la formation trois fois plus important qu'un non-diplômé.

Les participants de notre table ronde abordent ce constat et évoquent les différentes explications :

- Manque d'appétence à la formation des ouvriers et employés pour la formation,
- Héritage de l'échec scolaire,

- Difficultés de gérer les absences inhérentes à la formation continue dans les petites entreprises

- Manque d'information dans les petites entreprises et complexité des dispositifs.

Un manque d'information

Par ailleurs, une étude de l'AGEFOS PME (fonds d'assurances formation des salariés des petites et moyennes entreprises) complète ce constat au niveau des entreprises de moins de 10 salariés. Une enquête réalisée en octobre 2008 montre que 64% des employeurs interrogés évoquent le manque de temps pour former les salariés. A ceci s'ajoute une réelle carence de communication. En effet, ce sont seulement 58% des entreprises qui auraient communiquées sur le DIF (source : Perspectives 2009, cahier spécial Réforme de la formation professionnelle, décembre 2008, AGEFOS PME). Le constat est le même pour la période de professionnalisation avec 59% des employeurs qui ont informé leurs collaborateurs de l'existence de ce dispositif.

Quelles solutions pour agir ?

Toutefois il n'y a rien d'inévitable, la formation professionnelle au travers des différents dispositifs est une véritable école de la seconde chance. Pas de concours d'entrée, pas d'examen mais des cours en petits groupes, des travaux pratiques, des connaissances directement utiles au quotidien Et au bout du parcours des évolutions professionnelles.

L'entretien professionnel permet à chaque salarié **d'élaborer son projet professionnel à partir de son souhait d'évolution dans l'entreprise, de son aptitude tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise.**

Taux d'accès à la formation continue selon le diplôme

Bac + 3 et plus	64 %
Bac + 2	61 %
Bac, BT	51 %
CAP, BEP	36 %
Non diplômés	24 %
Ensemble	44 %

Champ: salariés des secteurs publics et privés

Source :

Céreq - enquête formation continue FC2006.
Année des données : 2006

Taux d'accès à la formation continue selon la catégorie sociale par taille d'entreprise

	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	De 500 à 999 salariés	1 000 salariés et plus	Ensemble
Ouvriers	15%	25%	31%	42%	45%	55%	37%
Employés	22%	30%	37%	41%	58%	47%	39%
Techniciens et agents de maîtrise	38%	45%	55%	59%	68%	73%	62%
Ingénieurs et cadres supérieurs	32%	34%	52%	56%	67%	73%	57%
Ensemble	23%	31%	39%	47%	57%	60%	46%

Champ: entreprises de 10 salariés et plus.

Source : Céreq - CVTS3 volet français de l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises.
Année des données : 2006.

Toutes les entreprises contribuent obligatoirement auprès d'un OPCA pour la formation de leurs salariés. Ces cotisations sont calculées sur la base de la masse salariale. Il est important de savoir comment se décomposent ces contributions afin de comprendre à quels dispositifs les salariés et les entreprises peuvent prétendre.

Toutes les entreprises contribuent au **plan de formation**. Pour permettre à leurs salariés d'accéder à la formation.

Les entreprises de moins de 10 salariés cotisent à hauteur de 0,4% de leur masse salariale. Les entreprises de plus de 10 salariés cotisent à hauteur de 0,9% de leur masse salariale (hors périodes transitoires).

Le plan de formation est sous l'autorité de l'employeur. Il finance des actions :

- De formation professionnelle ;
- Le DIF non prioritaire ;
- La Période de professionnalisation hors objectif prioritaire.

La professionnalisation vise les actions de formation qui s'apparentent à de l'apprentissage ou à des séquences de formation en vue de l'acquisition de qualification.

Les entreprises de moins de 20 salariés cotisent à hauteur de 0,15% de leur masse salariale. Les entreprises de plus de 20 salariés cotisent à hauteur de 0,5% de leur masse salariale (hors périodes transitoires).

La professionnalisation permet aux employeurs de financer :

- Les contrats de professionnalisation ;
- Les périodes de professionnalisation prioritaire ;
- Le DIF prioritaire ;
- L'observatoire des métiers.

Le FONGECIF, finance des formations d'évolution, voire de reconversion professionnelle. Le DIF peut être financé par le FONGECIF si l'employeur a refusé deux fois la même demande.

Les entreprises de plus de 20 salariés cotisent auprès de cet organisme à hauteur de 0,2% de leur masse salariale. Tous les salariés peuvent y avoir accès.

Le FONGECIF permet aux salariés d'accéder à des financements sans l'accord de l'employeur pour :

- Des CIF (Congé Individuel de Formation) ;
- Des VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ;
- Des Bilans de Compétences ;
- Et bien entendu, les demandes de DIF refusées deux fois par l'employeur.

Ces financements sont mutualisés. Ainsi, si des entreprises ne consomment pas leur budget, ces sommes bénéficient à ceux qui ont plus de besoins.

Au quotidien l'employeur est seul souverain sur l'usage du plan, ce n'est pas forcément le cas pour la professionnalisation dont les organismes collecteurs fixent des règles plus strictes pour bénéficier des fonds. Un exemple, si un salarié souhaite réaliser une formation informatique figurant sur les objectifs prioritaires de la branche professionnelle, il sera alors possible de solliciter les fonds de la professionnalisation, ce qui préservera les fonds du plan de formation.

A contrario, si la formation ne figure pas dans les objectifs prioritaires c'est le seul plan de formation qui sera utilisé.

S'inscrire dans les objectifs de la branche permet donc à l'employeur d'augmenter les budgets de formation du seul plan.

Pour le salarié il s'agit d'un argument important si sa demande concorde avec les objectifs prioritaires fixés par les partenaires sociaux, cela permet d'augmenter le budget de formation de l'entreprise.

FOCUS DEPARTEMENTAL : LE FAFIH

L'organisme de financement de la formation de l'hôtellerie et de la restauration représente un grand nombre de salariés.

	2005	2006	2007	2008
Nombre total de dossiers de formation	2243	2317	2867	3260
Nombre de dossiers DIF	3	339	501	720
Nombre de périodes de professionnalisation	4	12	18	24
Durée moyenne des parcours de formation	44 H	42 H	40 H	36
Durée moyenne des parcours de formation en DIF	10 H	29 H	31 H	37

Quels sont les trois thèmes de formation les plus demandés ?

Les principaux thèmes de formation sollicités sont la bureautique pour 26% des demandes, les langues pour 25% et le développement personnel pour 15%.

Il s'agit de compétences que les salariés pourront mettre en œuvre dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent, mais aussi ils en bénéficieront tout au long de leur carrière, ceci quel que soit l'employeur.

La réforme de 2004 a-t-elle conduit les salariés à être acteur de leur formation ?

Ce n'est pas le sentiment qui prédomine. La réforme a besoin de temps et les organismes de formation contribuent à promouvoir le dispositif.

De plus les durées capitalisées ont un impact sur la consommation et l'appropriation du dispositif. Plus le salarié dispose d'un volume d'heures de DIF important, plus il aura le sentiment d'avoir à sa disposition un véritable capital.

Quel a été le frein principal à sa mise en œuvre ?

Pour les entreprises, il y a eu une faible appropriation du dispositif par l'immense majorité des moins de 10 salariés. Ils représentent tout de même 89 % des adhérents du Fafih.

Pour les salariés le sentiment de complexité pour la mise en œuvre du DIF est un frein important.

LE FONGECIF PACA AU SERVICE DES SALARIES

Le FONGECIF PACA permet aux salariés de bénéficier d'un accompagnement et d'un dispositif de sécurisation des parcours, en partenariat avec le FSE, leur permettant de concrétiser leur projet professionnel.

C'est aussi le moyen de financer des formations dans le cadre du CIF pour les salariés en CDI, CDD ou Ex-CDD et du DIF CDI suite à deux refus de l'employeur.

RELATIONS SOCIALES 06 a rencontré Aude FUSELIER, Conseillère en mobilité professionnelle de l'antenne des Alpes Maritimes du FONGECIF PACA, pour l'interroger sur sa vision du dispositif de la formation.

Quelles sont les motivations des personnes qui font des demandes de financement au FONGECIF ?

Généralement les salariés qui demandent un financement de formation, le font pour évoluer ou engager un processus de reconversion. Les conseillers en mobilité professionnelle du FONGECIF PACA sont là pour les soutenir tout au long de leur démarche et les aider à concrétiser leur projet.

Quels types de formations sont sollicités ?

Les parcours de formation varient en durée (maximum une année en temps plein), en rythme (temps plein, temps partiel ou discontinu), avec des périodes de stage en entreprise ou en centre de formation. Cela dépend du référentiel de la certification et de l'objectif du salarié en CDI, CDD ou ex-CDD. Nous demandons aux personnes de négocier un parcours de formation adapté à leurs besoins avec l'organisme de formation qui effectue un positionnement pédagogique avant l'entrée en formation.

Avez-vous des priorités en termes de diplômes visés ?

Non pas du tout, cela dépend essentiellement du projet envisagé, des acquis de la personne et des besoins des futurs employeurs en termes de certification et de connaissances spécifiques. Nous conseillons aux personnes de rencontrer plusieurs organismes de formation proposant tous types de Certifications (Titres professionnels, CQP, Diplômes d'état, Diplômes de l'Education Nationale...) avant de faire le choix le plus adapté à leur besoin.

Il est surtout important que les personnes réfléchissent à leur projet. Pour cela nous avons à leur disposition des dispositifs qui leur permettent de prendre du recul par rapport à leur projet, d'analyser leurs parcours, leurs motivations et d'envisager d'élaborer un projet avec un professionnel de l'accompagnement. Le Bilan de Compétences est souvent proposé aux personnes qui pensent changer de métier.

La Loi permet aux salariés de recourir au FONGECIF pour réaliser et financer les actions de formation dans le cadre du DIF, suite à deux refus de l'employeur. Avez-vous financé beaucoup d'action dans ce cadre ?

Nous avons eu connaissance d'un seul cas en CDI qui nous a sollicité en 2007 suite à deux refus de son employeur pour la mise en œuvre du DIF et de six demandes dans le cadre du DIF CDD au cours du premier semestre 2008.

Toutefois il faut préciser que nous ne savons pas toujours si les salariés qui demandent un CIF, ne se sont pas tournés vers nous suite à un refus de leur employeur de financer une action dans le cadre du DIF.

Pensez-vous que cela soit lié à une mauvaise connaissance du système de formation professionnelle ?

En effet, le système de la formation continue est difficile à comprendre par les salariés. De plus il y a une vraie confusion dans leur esprit entre le CIF et le DIF.

Un véritable acteur de l'Accueil, Information, Orientation

Le FONGECIF Provence Alpes Côte d'Azur est un organisme partenaire créé en 1993, sous la forme d'une association loi 1901 qui a pour missions de :

- 1. sélectionner la certification CQF CDD et CDD auprès des employeurs,
- 2. informer, Conseiller les salariés et ex-salariés CDD sur leur projet de mobilité professionnelle,
- 3. financer des projets de formation, à l'initiative des salariés.

Au-delà de sa mission de financement, le FONGECIF est devenu un lieu privilégié pour tout salarié CDI ou ex-CDD se posant des questions sur sa situation et son avenir professionnel.

Un accueil téléphonique au 04 91 23 92 80

Consultez le site du FONGECIF PACA
<http://www.fongecif-paca.com/>

Le coût est-il un frein à la mise en œuvre de la formation ?

La formation continue a un coût, certes, mais le FONGECIF PACA peut prendre en charge une partie du salaire et des charges patronales. Le coût moyen d'un dossier CIF est de près de 19000 €.

Nous finançons un maximum de personnes malgré nos contraintes budgétaires ce qui peut nécessiter une participation financière des salariés à leur propre formation.

Mais quelles solutions trouvent-ils ?

Certains n'hésitent pas à financer eux-mêmes leur formation ou à trouver des solutions de cofinancement (avec leur employeur, l'OPCA, l'AGEFIPH...). D'autres suivent des cours par correspondance ou des cours du soir plusieurs années parfois.

Il ne faut pas oublier que le FONGECIF PACA prend en charge également les formations des salariés en CDD ou ex-CDD. La prise en charge, à aujourd'hui, y est plus favorable car nous avons plus de budget que de demande.

Dans ces conditions, le FONGECIF permet-il de corriger les inégalités d'accès à la formation ?

Dans tous les cas, avec le FONGECIF PACA, la formation profite majoritairement aux plus bas niveaux de qualification et aux catégories socioprofessionnelles « ouvriers qualifiés » et « employés », sans exclure les autres.

