

LES FORMATEURS À L'AVANT-GARDE DU DIF

Nouvel Eldorado pour les entreprises de formation, le DIF ouvre la possibilité d'offrir des formations DIFférentes. Qu'il réponde aux besoins des entreprises ou à la motivation des salariés, un système global se précise dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Grands principes ou grands sentiments, cyniques réalistes ou rêveurs impénitents affrontent la réalité du marché. Se mettre en ordre de marche raisonnablement est la solution retenue par les opérateurs crédibles.

Christine Stragier



Impossible aujourd'hui de savoir, en termes statistiques, ce qui entre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation de l'entreprise. La seule chose dont on est sûr est l'accroissement exponentiel de la demande. Il trouvera sa limite dans des fonds mutualisés à cet effet, à moins que l'on ne joue sur des rentrées financières supplémentaires...

Un vécu difficile pour les entreprises

Philippe Tramond, directeur associé de Pilotis, remarque : « La coiffure face au DIF n'est pas différente des autres secteurs économiques. Qu'il s'agisse de groupes de 5, 10, 20 salons, le dispositif est méconnu comme il l'est dans d'autres entreprises où les DRH sont informés, mais où les opérationnels n'ont pas d'informations sur le dossier. » Qu'il s'agisse du Georges V, du groupe Renault, de la Poste ou d'un groupement multi-salons, tout le monde est logé à la même enseigne. Il note cependant que certains grands réseaux, comme Dessange Paris, réagissent positivement. Il déplore que le capital temps n'ait pas été d'ores et déjà provisionné par les entreprises, ce qui risque dans les mois à venir de poser des problèmes d'organisation pratique dans les salons. A défaut de plan de formation dans les entreprises – qui sont d'ailleurs encore peu à s'en être dotées – ces heures seront prises en dehors du temps de travail. Il note une « certaine naveteté devant la situation ». Par ailleurs, les entreprises doivent intégrer que le DIF concerne l'évolution de la compétence professionnelle du salarié, au sens large et, qu'à ce titre, même les stages techniques peuvent être pris en compte. Pour ne pas se trouver débordé par le sablier, « une parade existe : faire signer à son collaborateur une lettre quand il part pour une formation déjà programmée dont la durée est prise sur le

contingent d'heures DIF ». Et de regretter que : « Pour la coiffure, le DIF est une obligation là où il y avait déjà une pratique... Les excellents formateurs n'ont pas besoin de surcharger leurs collaborateurs d'heures de formation qui représentent déjà un fort investissement. Le DIF doit permettre de trouver une réponse à des demandes spécifiques, étant entendu que l'on ne sait pas encore comment la loi peut être appliquée, puisqu'il n'y a pas de sanction à son non-respect. D'ailleurs les pouvoirs publics et les administrations ne sont pas plus avancés dans leurs démarches face à leurs employés que d'autres secteurs. » En termes économiques, les organismes de formation notent un accroissement de leur activité : + 15 % chez Pilotis et déjà la création de deux emplois sur une équipe de 15 personnes !

Philippe Tramond



Gilles Lepoutre, directeur général de Fora, a vu ses entreprises clientes confrontées au DIF avec une inquiétude majeure : « Comment s'approprier cette disposition à la fois pour la respecter et la contrôler ? » Certains, dubitatifs, ont ainsi gelé leurs actions formation pendant que florissaient moult organismes de formation ad hoc sentant le jackpot. « Aujourd'hui, le décret d'application a déjà un an. Les choses se sont remises en place et les entreprises se sont fait une raison. Dans l'ensemble, on constate que les collaborateurs n'y recourent pas spontanément, sauf pour ceux qui y voient un intérêt personnel. Le vrai enjeu du DIF se trouve d'ailleurs là : faire coïncider intérêt du salarié et besoins de l'entreprise. Et c'est là que des entreprises comme Fora trouvent leur rôle. Les entreprises ont tout intérêt à s'insérer dans une démarche volontaire, pour utiliser le système où, de toute façon, les heures de formation sont dues, donc à payer, dans le cadre du préavis comme dans celui du solde de tout compte. »

L'envie d'avoir envie

Georges Chétochine parle d'expérience : « En France, nous avons un seul mot à la bouche, "formation", alors que les États-Unis distinguent entre training, qui traite du métier (vente, coiffure, etc.), et education pour les langues, l'écriture... » Il y a donc une dissonance préalable entre un chef d'entreprise qui souhaite que ses collaborateurs se

forment au métier, alors que ceux-ci ont des envies qui tiennent des aspects training et aussi education. De plus, on s'aperçoit que la majorité des salariés n'est pas motivée par l'idée même de la formation. « La loi relative au DIF n'envisage aucun moyen d'encourager les collaborateurs à devenir plus compétitifs. Les enjeux sont donc faussés s'il n'y a pas ce facteur positif qu'est la récompense, à savoir un lien matériel et financier logique, ou au moins un intérêt en termes de progression de carrière. On n'a donc fait que la moitié du chemin en oubliant une partie des entreprises. En effet, comme dans une équipe de foot qui gagne, dans une entreprise qui va bien, où le moral est d'acier, on y va, on se forme. » Et Georges Chétochine, actif-réactif et provocateur, d'ajouter : « C'est une loi romantique à la française, élaborée par des syndicats, qui ne tient pas compte des comportements de l'être humain... A aucun moment la pédagogie de la formation n'est prise en compte. »

L'enthousiasme des pros

Jacques Bedfert fait partie des enthousiastes : « Le DIF est une vraie opportunité pour le salarié d'accéder à de nouvelles compétences, et une chance pour l'entreprise de disposer de collaborateurs toujours plus compétents... Peu d'entre elles ont anticipé l'information liée au DIF. Et le cumul sur deux années (40 heures) va impacter financièrement le fonctionnement de

l'entreprise, puisqu'il représente à ce jour jusqu'à 8 % de la masse salariale. Si l'on considère que la plupart des entreprises fonctionnent aujourd'hui en flux tendus, 35 heures oblige, on devine que le système va se heurter à des problèmes d'organisation à court, moyen et long termes. » Mais il insiste : « Le système est bon et offre aux salariés un moyen évident de promotion personnelle. Si l'on considère que l'Opcams, aujourd'hui restructurée, est dotée d'une organisation efficace et d'un protocole plus souple qui permet aux entreprises une gestion améliorée, les formations réalisées dans le cadre du DIF trouveront naturellement leur place dans le dispositif général. »

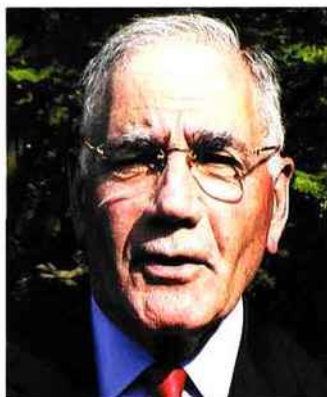
Vers une plus grande diversité des formations

Chez Elit'Academy, Philippe Reppert propose, pour le deuxième semestre 2006, des formations axées sur le paraître et sur l'être dont les contenus sont liés à l'image de soi, à l'attitude et à la connaissance de soi. « Elles ne sont pas envisagées dans le cadre de la formation initiale et sont indispensables dans le cadre du bon fonctionnement d'un salon ; elles n'auraient pas trouvé leur place dans le cadre traditionnel de la formation continue, mais s'inscrivent naturellement dans les objectifs de l'accord de branche qui privilégie une politique de services aux consommateurs. » Les entreprises désormais « obligées » vont avoir à gérer des dossiers qui

Gilles Lepoutre



Georges Chétochine



Jacques Bedfert



Philippe Reppert



restent compliqués et avoir à avancer des sommes importantes dont le remboursement, si la procédure s'améliore, n'en reste pas moins long. La logique qui préside au choix des formations peut étonner, à l'exemple de stages de prothèses ongulaires ou de maquillage, qui

sont refusés aux employeurs alors qu'ils s'inscrivent dans la tendance "total look" que recherchent aujourd'hui toutes les clientes. Le DIF devrait pouvoir désormais permettre d'accéder naturellement à ce type de formations connexes et complémentaires au métier.

Dans le paysage législatif français, le DIF prend lentement sa place. Cet ovni n'a pas fini d'incuber, ni de donner lieu à des commentaires et de secouer les juridictions prud'homales, qui se trouveront confrontées à des arbitrages sans doute coûteux pour les entreprises.



Pierre Martin

La FNC entre politique, économie et formation

Pierre Martin, président de la Fédération nationale de la coiffure, n'a pas d'a priori à l'encontre du DIF, même s'il s'interroge sur la compatibilité du nouveau système avec les petites entreprises. « Dans de petites structures, un capital nouveau de 20 heures de formation par an et par salarié va peser sur leur gestion dont le chef d'entreprise demeure la variable adaptable. Imaginez une structure comportant un apprenti, qui n'est présent que partiellement, en alternance dans le salon, et un salarié entre 35 heures, RTT, congés payés... Et voilà! » Au-delà, c'est aussi un questionnement sur le besoin de formation : « Convaincre certains salariés d'aller en formation n'est pas évident, surtout lorsqu'il s'agit d'un public souvent féminin qui gère une famille. » Les statistiques de l'Opcams démontrent d'ailleurs que seul un tiers des entreprises va en formation.

Selon Pierre Martin, le cumul sur six ans des 120 heures est une épée de Damoclès sur le financement du DIF : « La montée en puissance du système va rapidement assécher les fonds – de l'ordre de 25 millions d'euros. D'où une interrogation : on augmente la cotisation des entreprises (aujourd'hui de 0,65 % de la masse

salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, et de 1,6 % pour les autres) ou chaque entreprise finance et assume la différence. »

Multiprofessionnel, un Comité technique paritaire intervient pour entériner ou non les formations qui pourraient ne pas entrer dans le champ d'application de l'accord de branche, bref, les « dossiers à problèmes ».

Avec un fonctionnement qui raccourcit les délais de paiement aux entreprises – de un à trois mois en moyenne – l'Opcams continue sa réforme.

La Fédération s'est largement impliquée dans ce nouveau droit et a financé, seule, une campagne de communication auprès des unions départementales et régionales. Elle a organisé sur le terrain des réunions d'information et de sensibilisation, ainsi que l'édition d'une brochure. Pierre Martin regrette d'ailleurs l'absence d'accompagnement financier des pouvoirs publics, du ministère de l'Emploi notamment. Elle a lancé, dans le cadre de l'INPC, un module DIF/TIF, 20 heures pour devenir meilleur. « Un voyage initiatique aux sources de la création », où un groupe restreint de coiffeurs va à la rencontre de professionnels de la déco, de la mode, du stylisme, dans le quartier parisien du Marais.

L'univers impitoyable de la formation continue

Pour un nombre total de 45 000 organismes, chaque année, ce sont 10 000 nouveaux organismes de formation qui cherchent à obtenir l'agrément du ministère de l'Emploi.

L'arrivée du DIF fait éclater les convoitises éventuelles de ceux d'entre eux qui n'ont pas pignon sur rue. Au point de justifier un appel à la vigilance des instances du ministère de l'Emploi sur d'éventuelles dérives sectaires ou des pratiques proches du charlatanisme. Notamment en matière de dossiers liés au développement personnel. Les petites entreprises doivent se montrer vigilantes devant la pléthore des offres. Attention aux karmas, chakras et autres

formations à la kynésologie et aux multiples pratiques énergétiques. Ce marché est très attractif, puisqu'il représente près de 23 milliards d'euros, soit 1,47 % du PIB de notre pays, destinés à la formation continue et à l'apprentissage.

Qui finance ces sommes ? L'État (42 %), les entreprises (41 %), les régions (9 %), l'Unedic (5 %) et les ménages (3 %).

En 2004, 9 100 organismes exerçant à titre principal une activité de formation, réalisant un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros ont été contrôlés par 150 agents à l'échelon national, pour un montant de redressement de 21,9 millions d'euros.

Source : Le Figaro, mai 2006