

La loi de 2004 relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » a profondément modifié le paysage de la formation. Celle-ci s’envisage dans une continuité, **tout au long de la vie**. Chaque individu est **acteur de son parcours**. Le **dialogue social** est renforcé. Les **dispositifs** de formation sont complémentaires et à l’initiative des employeurs comme des salariés.

Le vif du sujet

Avec la réforme de 2004, de nouveaux dispositifs de formation ont vu le jour et d’autres ont évolué ; les contributions des employeurs sont augmentées et redéployées. Les branches professionnelles peuvent adapter la législation à leur secteur d’activité et améliorer certaines dispositions en faveur des salariés. Quant aux représentants du personnel, ils disposent de droits accrus.

Se former tout au long de la vie

Formation initiale et continue sont envisagées dans une même perspective. Les dispositifs de formation doivent permettre d’atteindre des objectifs :

- accès à une meilleure qualification,
- développement des compétences,
- promotion sociale,
- maintien dans l’emploi,
- insertion et réinsertion professionnelle,
- développement économique et culturel.

L’individu acteur de son parcours

Chaque salarié est au cœur de son propre parcours professionnel et de formation. La loi l’incite à prendre l’initiative, sachant que l’accord de l’employeur est nécessaire pour certains dispositifs. Des dispositifs et des mesures particulières sont prévus pour les jeunes et les personnes à la recherche d’un emploi.

Lien utile

[orientation-formation](#)

Le dialogue social est renforcé

Le rôle des partenaires sociaux, au niveau de l’entreprise et de la branche, est renforcé. Les négociations sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, sont obligatoires tous les 3 ans (contre 5 ans auparavant). Le champ de la négociation est élargi : les branches sont invitées à définir leurs priorités. Quant aux **représentants du personnel**, leur rôle est déterminant.

Les branches professionnelles

Les dispositions légales peuvent être améliorées selon les spécificités et les besoins de chaque branche :

- définition des publics et actions prioritaires,
- durée des formations,
- modalités de mises en œuvre des entretiens professionnels,
- rémunération des salariés en formation, etc.
- transférabilité du DIF dans une autre entreprise du secteur, etc.

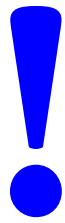
Liens utiles

[ministère du travail](#) [legifrance](#)

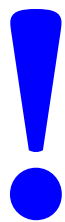
Les représentants du personnel

Ils exercent des responsabilités en matière de formation professionnelle et la réforme de 2004 leur accorde un rôle accru. Des consultations et des négociations — pour certaines obligatoires — sont prévues au sein de la branche et de l’entreprise.

Téléchargez le [petit mémento des représentants du personnel](#) et la [loi de 2004](#).



L’esprit de la loi
Les entreprises
sont incitées
à passer d’une
logique
administrative
et fiscale à une
démarche centrée
sur l’emploi et
le développement
des compétences.
L’accès
à la formation
de toutes
les catégories
de salariés
est recherché.



Un accord de
branche peut
améliorer les termes
de la loi : formation
sur le temps de
travail, durée accrue
des contrats de
professionnalisation,
etc.



Téléchargez le
manuel des
adhérents 2008