

2009-2010

sesame région Ouest



FAITS MARQUANTS .02

**Retour sur
une année
de formation
en région**

INTERVIEW .04

**Jean-Philippe
Magnen,
Vice-Président
du Conseil régional
des Pays de la Loire**

CAS D'ENTREPRISE .07

Secomat
Transférer les
compétences vers
des secteurs porteurs





©danielmorczinski

Béatrice Abadie,
Responsable de l'antenne Ouest
du FAFIEC

Développer de nouvelles compétences pour préparer l'avenir

Le bassin de Saint-Nazaire a subi une perte d'activité importante en 2009. Quelles répercussions cela a-t-il eu sur le dynamisme de la région ?

Béatrice Abadie : 2009 a en effet été fortement marquée par une baisse d'activité des grands donneurs d'ordres de la région, principalement le secteur naval et automobile. Certaines entreprises ont d'ailleurs eu recours au chômage partiel. L'enjeu pour ces entreprises a été de diversifier leurs activités, et d'élargir leur champ d'action afin de maintenir un niveau d'activité minimum et de préparer l'avenir. Précisément, développer de nouvelles compétences pour leurs salariés vers des secteurs d'activité plus demandeurs comme le nucléaire, l'offshore et l'éolien.

L'OPCA FAFIEC a été très actif sur le plan régional cette année...

B. A. : Dès le début de l'année, nous avons enclenché les démarches nécessaires pour obtenir des partenariats publics. Ainsi, nous nous sommes engagés dans le cadre de la Charte d'engagement tripartite, liant la région Pays de la Loire, les OPCA et l'État, pour accompagner les entreprises pendant la crise. Cela a été un succès, puisque la charte s'est concrétisée par la signature d'une convention avec le Conseil régional, visant à soutenir les salariés des TPE et des PME au travers de parcours diplômants et qualifiants. L'objectif : maintenir et développer les compétences. Enfin, un accord EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des

compétences) de trois ans a été signé en partenariat avec l'État, qui, comme son nom l'indique, a pour objectif le développement et le maintien de l'emploi.

Quel bilan tirez-vous de cette année ? Et quelles sont vos perspectives pour les mois à venir ?

B. A. : La proximité que nous entretenons avec nos clients nous a permis de nous synchroniser avec leurs projets et leurs enjeux, afin de mobiliser au mieux les différents partenariats régionaux mis en place. L'objectif pour les prochaines années est de capitaliser sur ces différents partenariats, afin de consolider les actions entreprises et la dynamique régionale, pour faire du FAFIEC un partenaire de premier ordre dans la région.

« La proximité que nous entretenons avec nos clients nous a permis de nous synchroniser avec leurs projets et leurs enjeux »





Jean-Philippe Magnen,
Vice-Président du Conseil régional
des Pays de la Loire, Président
de la Commission formation
professionnelle, emploi et métiers
de demain

« Le dialogue et la fédération des énergies permettent d'être plus efficace en matière de formation »

Quelles sont vos priorités en matière de formation professionnelle et d'apprentissage pour les deux ans à venir ?

Jean-Philippe Magnen : La Région des Pays de la Loire fait de la formation l'un des piliers de sa politique. Cela se traduit notamment par les ambitions inscrites dans le Schéma régional éducation formation (SREF – 2007-2011) : réduire les inégalités d'accès aux dispositifs de formation, donner une traduction concrète à la formation

tout au long de la vie (organisation de parcours sécurisés, développement de l'éducation permanente...) ou encore renforcer le lien entre formation et emploi. Dans un contexte de crise, afin d'aller plus loin dans la réalisation de ces objectifs, la Région s'est dotée, en 2009, d'un cadre général : le Service public régional de la formation professionnelle continue. Sa finalité est d'aider les habitants de notre région à accéder et à se maintenir dans un emploi durable, en offrant des parcours de formation sécurisés conduisant à une qualification professionnelle reconnue. Le cadre général d'action de la Région de 2010-2011 s'articule autour de la poursuite du soutien à la formation tout au long de la vie et, au niveau de l'emploi, autour de deux volets. Un volet défensif (surtout en temps de crise) visant à pérenniser les emplois d'aujourd'hui. Et un volet offensif visant à accompagner les entreprises dans leur développement et à favoriser la conversion écologique de l'économie.

zoom
SUR LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE



Nombre d'habitants :
3 538 000
(au 1^{er} janvier 2010)

Nombre d'entreprises :
190 259

Nombre d'étudiants :
114 975*

Budget de la
région en 2009 :
1,376 milliard
d'euros

Part du budget
dédiée à la formation
professionnelle
et à l'apprentissage :
310,5 millions d'euros

Sources : *Insee 2009, Conseil régional des Pays de la Loire.

Quelles sont, à votre niveau, les principales conséquences de la réforme de la formation professionnelle de 2009 ?

J.-P. M. : Cette dernière signe la nécessité d'un dialogue accru et respectueux entre les pouvoirs publics, et singulièrement la Région, avec les partenaires sociaux. Ce qui a été lancé autour de la charte tripartite État - Région - Partenaires sociaux a démontré que le dialogue et la fédération des énergies et des moyens permettent d'être plus efficace. Selon nous, cette réforme n'a en rien clarifié la question du pilotage de la formation professionnelle. Elle représente, à l'inverse, ➤



Sophie Boisson, Directrice régionale Atlantique chez Secomat Ingénierie Industrielle

→ une sorte de retour en force de l'État, au mépris de la décentralisation qu'il a lui même impulsée en 2004. À ce titre, le remplacement des Plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDFP) par des Contrats de plan régionaux de développement des formations (CPRDF), traduit une volonté de recentralisation patente. *Idem* avec la création du FPSPP : si la démarche est salutaire, dans la mesure où elle permet un raisonnement dépassant les statuts (demandeur d'emploi, salarié...), elle minimise la question de la prise en compte territoriale des besoins de formation et de sécurisation des parcours. Or, c'est bien grâce à un pilotage clair, au niveau régional,

de la formation, que l'efficacité et la pertinence des actions de formation sera la meilleure.

Quid du rôle des OPCA dans ce nouveau contexte ?

La réforme a assigné un rôle significatif aux OPCA, en termes de conseil et d'accompagnement des entreprises, ainsi que des salariés sur le plan de la formation. Il nous semble que les OPCA ne pourront remplir cette mission qu'à la condition d'être accompagnés par les acteurs locaux, notamment les régions. En effet, les questions d'accueil, d'orientation et d'information doivent aussi être traitées régionalement.

Propos recueillis par Éric Delon.

Transférer les compétences vers des secteurs porteurs

Évolutions sectorielles, opportunités de marchés... **Le passage par la case formation reste le moyen privilégié pour adapter les compétences des salariés aux besoins d'une industrie en constante évolution.**

Quelles ont été les problématiques de votre entreprise en 2009 ?

Sophie Boisson : La baisse d'activité dans le secteur naval a eu des conséquences importantes sur l'ensemble de la filière, et, dans notre cas, cela s'est largement répercuté sur nos activités historiques. Dans ce contexte, nous avons dû préserver les compétences internes afin de pouvoir répondre aux besoins de nos clients. Notre problématique a donc été double : maintenir / développer les compétences,

et faire évoluer nos métiers pour adapter nos équipes à d'autres secteurs (gaz, raffinage, production offshore...).

Concrètement, comment cela s'est-il traduit ?

S. B. : Les besoins en formation se sont principalement concentrés sur l'activité aéronautique, avec la mise en place de formations au logiciel Catia V5, et sur l'industrie pétrolière et ses spécificités. Nous avons aussi complété la formation de spécialistes en matériaux composites, électricité, mécanique...

Quels dispositifs avez-vous privilégié ?

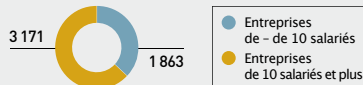
S. B. : Depuis 2009, nous avons mis en place cinq périodes de professionnalisation, et monté des dossiers FNE avec différents parcours de formation dans le cadre du programme ACCEL+. Ce dernier vise à accompagner les actions de développement économique menées par des groupes d'entreprises, pour faire face à la baisse de charge. À ce jour, treize personnes ont pu bénéficier de ce dispositif.

le FAFIEC en région ouest

Source : États statistiques et financiers 2009.

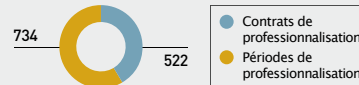
FORMATION CONTINUE

Répartition du nombre d'actions de formation réalisées selon la taille de l'entreprise



PROFESSIONNALISATION

Répartition du nombre d'actions de formation réalisées selon le dispositif de formation



Le FAFIEC, un acteur de proximité au service des entreprises

Créé en 1989 sous l'impulsion des partenaires sociaux, le FAFIEC est l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des foires, salons, congrès, évènements et des traductions.

À Paris et en régions, plus de cent cinquante collaborateurs accompagnent au quotidien les entreprises dans le développement des compétences et des qualifications. Dans le cadre de sa politique de proximité, avec l'implantation de sept antennes régionales et trois antennes métiers au siège parisien, le FAFIEC a renforcé son expertise sur les enjeux de formation spécifiques aux bassins d'emploi régionaux. Les équipes du FAFIEC proposent et mettent en œuvre avec les entreprises locales des projets de formation spécialement étudiés pour répondre à leurs enjeux économiques.

**Immeuble Nebraska A
2, rue du Château de l'Éraudière
BP 90685
44306 Nantes Cedex 3**



www.fafiec.fr