

Donnons de l'avenir à nos métiers

Les Journées de la Formation 2009

Le partenaire compétences



Lyon • Jeudi 1^{er} octobre

 www.journeesdelaformation2009.com


FAFIEC
www.fafiec.fr

Au 17^e siècle, le château de Montchat recevait avec faste la reine Christine de Suède lors de ses haltes à Lyon. Ce jeudi 1^{er} octobre 2009, les salons sont dédiés à la 2^e édition des Journées de la Formation. Dominique Jeanjean, responsable régional du FAFIEC, accueille les participants, avant de céder la parole à Arnaud Zegierman, directeur associé du cabinet Viavoice, pour les résultats d'une étude exclusive...

Dominique
Jeanjean
FAFIEC



85% des dirigeants, DRH, responsables de formation jugent la formation professionnelle rentable

Dans les premiers jours de septembre, le cabinet Viavoice a interrogé 500 responsables de formation, DRH et dirigeants sur l'ensemble du territoire français...

Oui, la formation professionnelle est rentable, affirment massivement 85 % des personnes interrogées par Viavoice, une proportion qui grimpe à 90 % dans le sud-est. La formation est même considérée comme rentable à court terme par 28 % des répondants. Les responsables d'entreprises adhérentes au FAFIEC sont particulièrement nombreux, 90 %, à confirmer cette rentabilité, et 91 % à considérer la formation professionnelle comme efficace pour répondre aux besoins de leur structure et de leurs collaborateurs. L'efficacité est reconnue par 83 % des répondants au niveau national, et 88 % dans le sud-est.

Les incidences de la crise

La crise a eu un impact direct sur leur activité, déclarent 53 % des sondés, une proportion qui s'établit à 62 % dans l'industrie et à 61 % dans notre région. Dans les registres de perception de la crise viennent en premier lieu "moins de commandes" et "la perspective de moins de commandes", indique Arnaud Zegierman, directeur associé de Viavoice qui réalise un baromètre d'opinion économique trimestriel avec le quotidien Les Echos. De fait, cela constitue autant d'indicateurs sur l'optimisme et le pessimisme des dirigeants. Il n'en demeure pas moins que 58 % des répondants au niveau national et 70 % des entreprises

de la branche FAFIEC estiment qu'il est d'autant plus nécessaire de développer la formation que le pays est en période de crise. Car, disent 51 % des personnes interrogées en France et 43 % en Rhône-Alpes, la formation professionnelle contribue "fortement" à aider les entreprises en vue de la relance. Ces mêmes interlocuteurs maîtrisent à 87 % les dispositifs de financement de la formation professionnelle mais méconnaissent à 61 % la réforme en cours. Un taux important, que l'on peut de surcroît majorer de quelques points, analyse Arnaud Zegierman, car une personne sondée est forcément tentée de surdéclarer son niveau de connaissances !



Arnaud
Zegierman
Viavoice

Flash actu : la réforme de la formation professionnelle en direct... ou presque



Fabien Claire
AEF

Fabien Claire, rédacteur en chef à l'AEF, décrypte les arcanes du projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle en cours d'élaboration. Rebondissements compris.

"Tout salarié participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail", dit le préambule de la Constitution de 1946. Un principe décliné dans le Code du travail, dans son article 2221-1. Avec ce bref saut dans le passé, Fabien Claire éclaire les tenants et aboutissants d'une construction paritaire de la norme sociale toujours en vigueur. De fait, "c'est entre les syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC) et les trois

syndicats d'employeurs Medef, CGPME, UPA et leurs fédérations respectives que sont négociés les accords, accords de branches et interprofessionnels".

Qui plus est, et le phénomène est notable, la France connaît un réel consensus autour de la formation professionnelle. De l'avis de Fabien Claire, "une véritable co-construction", qui amène les partenaires sociaux à signer à l'unanimité



l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003, puis très récemment l'ANI du 7 janvier 2009. L'ANI de 2003 a été transposé dans la loi du 4 mai 2004, première réforme en profondeur de la formation professionnelle. Quant à l'ANI de 2009, il est en cours de transposition législative, au rythme d'une procédure accélérée et de quelques surprises. Cette réforme qui s'achève, dont d'importantes étapes ponctuent les Journées du FAFIEC à travers la France, pourrait bel et bien s'intituler l'acte II.

Le projet de loi à grands traits

Sur le fond, il faut retenir la volonté des partenaires sociaux signataires de l'ANI de rendre plus égalitaire l'accès à la

formation, résume Fabien Claire. L'intention est de favoriser le développement de la formation dans les TPE et PME, et d'orienter les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin. Plusieurs objectifs affichés, que va reprendre peu ou prou le projet de loi : simplifier et améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, consolider leur coordination, renforcer le dialogue social, et aussi dépasser la logique de statuts pour préférer une logique de projet et de parcours. Le demandeur d'emploi n'est plus considéré comme tel, isolément, mais comme ancien et futur salarié. Et, en un mouvement totalement inédit en France, les partenaires sociaux entérinent leur participation au financement de la formation des demandeurs d'emploi.

La création du FPSPP, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, est l'une des principales dispositions du texte. Le FPSPP doit bénéficier aux salariés peu ou pas qualifiés et aux demandeurs d'emploi. Le DIF (Droit individuel à la formation) portable est par ailleurs institutionnalisé, ainsi que la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) destinée à offrir le coup de pouce formation aux demandeurs d'emploi « au seuil de l'entreprise ». Simplification et lisibilité obligent, le plan de formation passe de 3 à 2 catégories : adaptation au poste de travail (évolution, maintien dans

l'emploi) et actions liées au développement des compétences.

Une refonte des OPCA

Le texte de loi en voie de finalisation contient un volet essentiel sur les OPCA, souligne Fabien Claire, avec une profonde refonte du réseau de collecte. A l'expiration des agréments actuels, prévue dans un délai de deux ans après la promulgation de la loi, de nouvelles homologations entreront en vigueur autour de critères financiers, de gestion et d'organisation. Les missions et les services proposés par les OPCA seront ainsi pris en compte. Il va sans dire que les OPCA à l'assise financière modeste sont fragilisés, et que le paysage des organismes va connaître une évolution significative dans les deux ans.

Alors, réforme ou réformette, s'interroge Fabien Claire. La crise intervenue à l'automne 2008 a modifié la donne, a incité le Gouvernement à hâter les négociations entre les partenaires sociaux. « Trois mois de négociations quand l'accord de 2003 avait nécessité trois ans, la réforme était prévue mais la pression a été inattendue. » Au final, tout n'a pas été traité, avance-t-il, et les conseils régionaux ont ainsi le sentiment d'avoir été laissés en retrait. Néanmoins, « de vraies réponses ont été données, avec le décloisonnement des statuts, avec un système qui sera incontestablement plus fluide, avec des mesures comme la portabilité du DIF et l'ouverture des conditions d'accès au contrat de professionnalisation... »

Le 23 septembre dernier, au moyen d'une centaine d'amendements, le Sénat a profondément modifié le texte qu'avait adopté l'Assemblée nationale le 21 juillet. Prochaine étape le 6 octobre en CMP, commission mixte paritaire composée à égalité de sénateurs et de députés... Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, tel est son intitulé, n'a pas encore dit son dernier mot. Seule quasi certitude, la loi devrait entrer en vigueur début 2010.

**La POE
(Préparation opérationnelle à l'emploi)
prévoit jusqu'à 400 heures
de formation financées
par Pôle Emploi pour
les demandeurs d'emploi
en passe d'être
recrutés**



A retenir

A ce jour, et dans l'attente du texte de loi définitif, les principales nouveautés pour les entreprises sont la portabilité du DIF (Droit individuel à la formation), la simplification du plan de formation de 3 à 2 catégories d'actions, l'ouverture du contrat de professionnalisation à des catégories de publics "en difficulté", la création de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi), et une mesure incitant les CFA et établissements du secondaire à signaler les élèves "décrocheurs".

A suivre également avec intérêt, la réforme des OPCA, la mise sur les rails du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et les efforts qui devraient être portés sur l'orientation.

En prélude à la table ronde... regards croisés

« Le FAFIEC peut construire sur des bases solides... »

Philippe Rousseau, Président du FAFIEC, et Bruno Canet, administrateur du FAFIEC (Fieci* CFE-CGC), commentent la loi en préparation et les grands défis qui attendent l'OPCA.

Les entreprises méconnaissent la réforme de la formation professionnelle en cours, observe Philippe Rousseau, qui qualifie cette profonde refonte de « structurante ». Le Président du FAFIEC confie avec humour : « les participants à ces Journées de la Formation vont repartir plus compétents en la matière, et moi le premier ». Incontestablement, « les TPE-PME, entreprises les

Dans ce contexte de réforme, la vocation première du FAFIEC, « être une société de services au service des entreprises » selon Philippe Rousseau, se trouve « intacte mais exacerbée ». « Un de nos défis est de gérer ces mutations sans perturber nos adhérents, dans une proximité renforcée », souligne-t-il également. Les OPCA sont longuement évoquées dans le texte de loi en cours d'examen parlementaire, qui prône davantage de transparence dans leur gestion et des missions élargies. « Nous réfléchissons à des rapprochements avec des OPCA qui pourraient servir nos métiers », confie Philippe Rousseau.

« **Le passeport formation est un document important pour le salarié, il ébauche une ligne directrice** »
Bruno Canet



« **Les entreprises qui se remettent actuellement en cause sortiront grandies de la crise** »
Philippe Rousseau



plus collées à leur marché, sont celles qui connaissent le plus gros déficit d'information, car le coût de cette info représente du temps dont elles ne disposent pas », ajoute Bruno Canet.

Redonner sa vraie dimension au DIF

L'accord de Branche entré en application le 1^{er} juin 2009 ne contient pas de révolution, mais une acuité accrue, analyse par ailleurs Bruno Canet. Il y voit ainsi des dispositions qui témoignent « de l'importance accordée au développement des compétences des salariés », dans une perspective « de gestion durable » de celles-ci.

Ainsi, « le DIF semble être un élément sur lequel progresser », selon lui. Bruno Canet livre sa définition du dispositif : « c'est un droit de proposition du salarié vis-à-vis de l'employeur ». Pour l'administrateur du FAFIEC, les plans de formation doivent être communiqués largement, « pour que les salariés se les approprient aisément et y puisent la matière ». Philippe Rousseau est à l'unisson, « il faut partager avec le salarié son parcours professionnel. Ces deux dernières années, l'entreprise n'est pas encore parvenue à créer cette relation dynamique. La réforme de la formation professionnelle trace des pistes pour y répondre, des pistes paritaires ».

L'ingénierie de formation en ligne de mire

Autour de Dominique Jeanjean, responsable régional du FAFIEC, trois témoins, trois problématiques d'entreprises aussi variées que possible. Qui se rejoignent sur un point, la pertinence d'une forte proximité avec leur OPCA.

Le groupe GL Events est passé de 1700 à 37 000 heures de formation annuelles. Le propos de Patricia Ardillier, sa responsable Formation et Développement professionnel, est exemplaire : le groupe

d'événementiel constitué de quelque 80 sociétés de tailles diverses, qui naguère « consommaient mal, voire pas de formation », s'enorgueillit aujourd'hui d'être parvenu à optimiser financièrement son plan de formation.

Avec environ 3500 salariés, en croissance de 20 % par an, le groupe connaît aussi des pics d'effectifs intermittents et vacataires, en raison de la nature même de son activité. Il s'agissait de structurer cette diversité, raconte Patricia Ardillier, et aussi de fidéliser les collaborateurs. GL Events est maintenant agréé orga-

nisme de formation et dispose de son université, GL Campus, depuis début 2009. « Une des problématiques était de rentabiliser la formation, mais plus encore de développer les compétences, d'asseoir la culture d'entreprise et les savoir-faire », dit la responsable Formation.

Chez GL Events qui consacre annuellement 3 millions d'euros à la formation et compte 14 OPCA en présence, une stratégie très minutieuse s'est déployée. Construction des parcours d'intégration





De gauche à droite :

● Gilbert Azoulay, AEF

● Dominique Jeanjean, FAFIEC

● Annick Challancin, Esker

● Patricia Ardillier, GL Events

● Paul Galonnier, PRESENTS



des nouveaux collaborateurs, « 171 heures de formation à l'entrée », formation managériale pour l'ensemble des cadres, accent sur l'enseignement des langues... « Aujourd'hui, nous consommons la totalité des budgets », confie Patricia Ardillier.

L'éditeur de logiciels Esker, 250 collaborateurs dont 129 à Lyon, a également opté pour un agrément formation. « Esker est une société high tech », labellisée entreprise innovante par Oséo, explique sa RRH (responsable des ressources humaines) Annick Challancin. Avec ce que cela implique en termes d'expertise et de veille technologique. « Deux formateurs à temps complet interviennent régulièrement auprès d'une centaine de salariés. » Esker mobilise en particulier le DIF sur temps de travail, « avec un passeport remis au salarié lors de la première formation puis

actualisé ». La société comptabilise aujourd'hui 1500 heures annuelles de formation, « dont plus de 40 % en externe », précise la RRH qui privilégie notamment les actions collectives* du FAFIEC.

50 jeunes recrutés

Annick Challancin en est convaincue, « la formation est un excellent outil de motivation », avec selon elle un retour sur investissement avéré. Elle va plus loin, « il est essentiel de former tous les salariés, y compris ceux qui connaissent des difficultés dans l'entreprise, c'est le meilleur moyen de leur assurer un bagage. » Paul Galonnier ne saurait la démentir, il s'est investi dans le montage d'une licence professionnelle en alternance, en partenariat avec la F RTP (Fédération régionale des travaux publics) Rhône-Alpes et un IUT lyonnais. Le constat d'origine est partagé avec

d'autres dirigeants : la difficulté de recruter des projeteurs à Bac + 2 ou 3. « 80 % des étudiants en IUT poursuivent leurs études, le vivier est maigre », relève Paul Galonnier. « D'où cette mobilisation collective pour le montage de la licence en contrat de professionnalisation, et pour son financement. » Le FAFIEC a relevé le gant, intervient Dominique Jeanjean qui explique : « le programme de la licence prévoit un accompagnement tutoré du jeune. Il fallait trouver les moyens d'accompagner financièrement ce temps en entreprise, avec la prise en charge du projet ». Le dispositif a permis à ce jour le recrutement d'une cinquantaine de jeunes dans plusieurs entreprises de la région, « leurs dirigeants ont considéré que c'était un moyen de les stabiliser dans la structure », avance Paul Galonnier.

“ **La formation a accompagné Esker dans son développement**

Annick Challancin

Désormais, nous pilotons l'outil de formation, nous avons une vision

Patricia Ardillier

L'OPCA mutualise une ingénierie dont nombre d'entreprises ne peuvent disposer en interne

Dominique Jeanjean

Le montage de cette formation a été exigeant en temps et en énergie ! ”

Paul Galonnier

Echos des ateliers,

animés par les conseillers formation FAFIEC

La GPEC... Moments choisis...

Il y a ceux qui font de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) sans le savoir et il y a ceux qui peinent à implanter les outils de gestion des ressources humaines...

... Au final, il y a un atelier où s'échangent fondamentaux et bonnes pratiques, sites Internet incontournables et conseils avisés. Un cri du cœur a traversé la salle, « mais quand on est 4 dans l'entreprise, que faire quand on n'a rien de tout cela ? ». Cette participante évoque avec humour la GPEC, l'entretien professionnel, l'entretien annuel d'évaluation, la VAE (Validation des acquis de l'expérience) abondamment décrits par d'autres inscrits à l'atelier GPEC. Une autre déplore à l'inverse l'optimisation défailante de ces mêmes outils dans son entreprise qui compte 220 salariés.

Les conversations s'engagent, Céline Faiz et Estelle Macret, conseillères FAFIEC, laissent libre cours à la parole pour mieux livrer ensuite un vademecum méthodologique autour de 3 fondamentaux. En premier lieu, la définition des objectifs stratégiques du service ou de l'entreprise, qui peut être appuyée par les interlocuteurs de la Branche et les données de l'OPIIEC, l'Observatoire paritaire des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil. Etape suivante, la mesure des écarts entre compétences en présence et attendues. Enfin, un plan d'action s'impose, pour aller de l'existant à l'objectif. Le FAFIEC est un interlocuteur à privilégier à tout moment de la démarche, en termes d'accompagnement et aussi de formation, plusieurs actions collectives étant dédiées à la GPEC et à la GRH (gestion des ressources humaines). Les enjeux sont parlants, dont le premier consiste à disposer de la bonne compétence au bon moment et au bon endroit.



Le DIF, une logique d'intérêts partagés

Il va sans dire... mais cela va mieux en le disant. Le DIF, Droit individuel à la formation instauré en 2004, est un dispositif diversement compris et apprécié tant par les chefs d'entreprises, que par les salariés. L'atelier animé par Fanny Théveny et Matthieu Hickenbick rappelle justement les fondements du DIF, vecteur de l'initiative salariée, et véritable outil de régulation sociale. Son objet, créer une dynamique d'entreprise autour de la formation, favoriser la co-construction et l'adéquation entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise. Rappel des textes et focus sur les modalités d'un puissant levier pour la gestion des ressources humaines.

Conjonctures et compétences

A n'en pas douter, la période de crise est propice à l'analyse attentive des compétences présentes dans l'entreprise, à l'identification fine des savoir-faire. La conjoncture actuelle exige de surcroît une stratégie destinée à attirer, développer, mobiliser et fidéliser les compétences requises. Cette démarche vise en particulier à favoriser la reprise le moment venu. Les animateurs de l'atelier préconisent une action en trois axes.

Tout d'abord mobiliser les outils de veille afin de repenser la stratégie de l'entreprise. A la faveur par exemple des actions collectives de formation du FAFIEC, et du recours aux données d'observatoires comme l'OPIIEC, l'Observatoire paritaire des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil. Pour sa part, la prise en compte des leviers RH passe par la formalisation d'une démarche de GPEC, par la formation et par le recrutement. Les facteurs-clés de réussite ? Une condition *sine qua non*, l'engagement du dirigeant...



14 octobre 2009...

Le projet de loi orientation/formation est adopté

Sauf extraordinaire, en l'occurrence une saisine du Conseil constitutionnel, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est désormais applicable. Au moyen, bien évidemment, de sa publication au Journal officiel et de quelques décrets d'application, que le secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez, a estimé à 25. Ceux concernant le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) seront vraisemblablement les premiers publiés, pour permettre dès le 1^{er} janvier 2010 la mise en œuvre du dispositif qui se substituera au FUP, le fonds unique de péréquation. Quant à la version du texte de loi définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le mardi 13 octobre et le Sénat mercredi 14 octobre, c'est celle qu'avait entérinée une CMP, commission mixte paritaire, le 6 octobre dernier.

62 articles pour la loi

Cette loi orientation / formation, que l'on pourrait qualifier de volet II de la réforme de la formation professionnelle, reprend comme prévu les grandes lignes de l'ANI (Accord national interprofessionnel) unanimement signé par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009. Le projet de loi présenté en Conseil des ministres en avril a ensuite suivi une procédure accélérée. Il connaît au fil de cette navette simplifiée quelques substantielles modifications dans l'une et l'autre chambre parlementaire. Lors de l'examen du texte en septembre, les sénateurs ont ainsi introduit une centaine d'amendements à la version entérinée deux mois plus tôt par l'Assemblée nationale. Au terme du processus, le texte initial est passé de 21 à 62 articles...

