

Donnons de l'avenir à nos métiers

Les Journées de la Formation 2009

Le partenaire compétences



Strasbourg • Mardi 6 octobre

 www.journeesdelaformation2009.com


FAFIEC
www.fafiec.fr



Stéphanie Pichot, la responsable régionale, accueille les participants à cette édition 2009 des Journées de la Formation. « L'antenne Alsace, Lorraine, Franche-Comté et Champagne-Ardenne a été constituée en janvier 2008 avec deux permanents, elle en compte aujourd'hui quatre », confie-t-elle.

Avec un périmètre de 2 900 entreprises et près de 20 000 salariés, précise aussi Stéphanie Pichot avant de confier la parole à Arnaud Zegierman, directeur associé de Viavoice, pour les résultats d'une étude exclusive...

Stéphanie Pichot
FAFIEC



83% des dirigeants, DRH, responsables de formation de la région Est 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 s'établit à 83 % dans l'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 85 % dans l'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 43 % dans notre région. "Ce taux moindre se révèle très singulier si l'on compare à l'ensemble des régions française, et très délicat à interpréter", constate Arnaud Zegierman, directeur associé de Viavoice.

Dans un registre moins scientifique, celui de la perception de la crise par les

dirigeants apparaissent en premier lieu "moins de commandes" et "la perspective de moins de commandes", indique Arnaud Zegierman, dont le cabinet 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 40 % dans l'est, la formation profes-

sionnelle 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 surdéclare son niveau de connaissance !

Arnaud
Zegierman
Viavoice





Fabien Claire
AEF

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

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. Le jour même de cette rencontre strasbourgeoise, le texte est soumis à une commission composée à parité de députés et de sénateurs.

“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 pro-

fonde 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. Avec l'instauration d'un seuil de collecte, il va

sans dire que les OPCA à l'assise financière modeste seront 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 a 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... »

**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

Voici avant même la prochaine publication au Journal officiel de la loi orientation / formation, et sous réserve d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel, les principales nouveautés pour les entreprises.

Ce sont la portabilité du DIF en cas de changement d'employeur, la simplification du plan de formation de 3 à 2 catégories d'actions, l'ouverture du contrat de professionnalisation à de nouvelles catégories de publics “prioritaires”, la création de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)”. 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

« Les conseillers FAFIEC peuvent vous aider à monter des plans de formation performants ! »

Valérie Roulleau, secrétaire adjointe du CICF* et Gérard Michoud, président du SICSTI*-CFTC, administrateurs du FAFIEC, livrent leur sentiment sans détour sur la future loi orientation / formation et ses incidences.

C'est à l'unisson que Valérie Roulleau et Gérard Michoud saluent nombre d'avancées contenues dans le projet de loi orientation / formation [NDLR : alors en cours d'examen législatif]. Et en particulier la volonté d'une meilleure lisibilité des dispositifs de formation, qui profitera évidemment aux salariés. Pour autant, l'un et l'autre manifestent quelques circonspections à l'égard de cer-

d'OPCA. L'instauration d'un seuil de collecte entre autres critères d'homologation signifie en effet une invitation à la concentration pour les OPCA les plus fragiles, qui n'ont pas l'assise du FAFIEC. Le chiffre de 15 OPCA à terme est avancé ici et là, contre une centaine à l'heure actuelle. Aussi, des organismes collecteurs devront peut-être frapper à la porte du FAFIEC, prévient Gérard Michoud. Valérie Roulleau réfute pour sa part tout "angélisme", et considère que l'élargissement significatif des missions des OPCA supposera "une réorientation de leurs politiques".

“ L'accord de Branche vient aujourd'hui préciser des notions qui n'étaient pas toutes bien assimilées dans les entreprises. La VAE n'est pas encore très répandue ”

Gérard Michoud



“ Le FAFIEC n'est pas décisionnaire, il met en oeuvre les accords de formation ”

Valérie Roulleau



” Souplesse dans l'accord de Branche

Ce sont quelques-uns des défis dévolus au FAFIEC, "qui entend aussi poursuivre une forte politique de régionalisation", indique Gérard Michoud. "Aujourd'hui, nous couvrons pratiquement tous les territoires", observe-t-il, ce qui est de nature à favoriser l'autre intention de l'OPCA, une proximité renforcée avec les PME et les TPE.

Gérard Michoud évoque aussi l'accord de Branche entré en application le

1^{er} juin 2009 qui "précise plusieurs notions". Exemple, la sécurisation des parcours professionnels, l'entretien professionnel, la VAE (Validation des acquis de l'expérience), le passeport formation. Ces dispositifs devraient à l'avenir connaître selon lui un meilleur écho dans les entreprises de la Branche. "La Branche a beaucoup assoupli en ce qui concerne les périodes de professionnalisation. Désormais, on peut former des jeunes en contrat de professionnalisation sur des métiers transverses", illustre de son côté Valérie Roulleau, qui conclut : "les conseillers du FAFIEC sont là pour vous aider à monter des plans de formation performants !"

Une histoire de paradoxes

Autour de Stéphanie Pichot, trois témoins analysent ce délicat assemblage qui vise à concilier sous le même vocable de "formation" réactivité et vision à long terme, stratégie collective et besoins individuels, exigences d'entreprises et projets de territoires...

Au fond, tous sont confrontés à de sempiternels paradoxes. Anne Hoffer, RRH (responsable des ressources humaines) de OTE Ingénierie, a résolu le sien au

moyen d'un exemplaire montage qui a associé conseil régional d'Alsace, FAFIEC et Greta (formation continue pour adultes de l'Education nationale). "Les dessinateurs-projeteurs en béton armé ne sont faciles ni à recruter, ni à retenir", raconte-t-elle. Son besoin est clair, mais n'est pas couvert : une formation par apprentissage, d'une durée d'un an. Tout est à construire pour ce contrat de professionnalisation. Dans son "cahier des charges", OTE Ingénierie imagine aussi de viser des publics différents, "des demandeurs d'emploi ou encore des personnes insatisfaites de

leur orientation professionnelle, et qui ne soient pas forcément familières du secteur du bâtiment", précise Anne Hoffer. Ecueil, le FAFIEC ne pouvait financer l'intégralité du parcours de formation assuré par le Greta. L'idée est de solliciter en complément le conseil régional, et l'ingénierie s'esquisse dès lors : la Région Alsace finance la pré-qualification des 9 stagiaires aux profils très divers, dans le cadre du Fife (Fonds d'intervention pour la formation et l'emploi).



De gauche à droite :

- Anne Hoffer, OTE Ingénierie
- Thierry Vonfelt, SaaS et Infogérance
- Steven Thénault, conseil régional d'Alsace
- Stéphanie Pichot, FAFIEC



Pour sa part, le FAFIEC prend en charge leur qualification, et à cette fin obtient d'ailleurs une dérogation de sa commission professionnalisation. "Le montage était réellement complexe", avoue Anne Hoffer, "en raison de la diversité des intervenants, de nos critères absolument pas classiques. De fait, nous avons beaucoup travaillé avec notre conseilère FAFIEC."

La saine gestion d'entreprise

C'est l'illustration de bonnes relations qui se tissent entre les acteurs, sourit Steven Thénault (directeur général adjoint de la direction de l'éducation et de la formation du Conseil régional d'Alsace). "Le conseil régional sait articuler des dispositifs, à l'instar de cette pré-qualification en contrat de professionnalisation", poursuit le directeur général adjoint de l'éducation et de la formation. Lui connaît un autre

paradoxe, celui d'une collectivité dont 43 % du budget d'intervention est dédié à l'apprentissage, à la formation continue et aux lycées, une collectivité qui doit "à la fois regarder très loin devant elle et être en capacité de réagir très rapidement". Tout à la fois mener une action prospective, élaborer posément des filières de formation initiale et continue "en cohérence avec la demande des individus, des familles et les attentes de l'économie régionale", et mobiliser très rapidement un fonds comme le Fife lorsque la situation d'une entreprise et de ses salariés l'exige.

Thierry Vonfelt parle pour sa part davantage de compromis que de paradoxe. Le directeur de SaaS et d'Infogérance, actif au sein du pôle de compétences TIC Rhénatic, évoque l'intense exigence de formation dans son secteur d'activités. "Nous faisons sans arrêt le parallèle entre plan business et plan de forma-

tion", sourit-il. De fait, il avoue jouer le compromis permanent entre "la visibilité commerciale de l'entreprise, c'est-à-dire crûment les affaires qu'on espère gagner, et la gestion des ressources humaines". Une anticipation constante des besoins de formation, de l'investissement qu'ils nécessitent, au regard du contrat qui sera éventuellement décroché quelques semaines plus tard. "Cela demande beaucoup de bon sens et de collaboration entre nos services, le commercial, la production et les RH, voilà la saine gestion d'entreprise." Il y a de beaux projets aussi, dit Thierry Vonfelt en évoquant le montage de la première licence professionnelle "référéncieur et rédacteur web" de France, avec Rhénatic, le FAFIEC et l'université de Haute-Alsace (UHA). "Nous avons consacré plus d'un an à définir le cursus, obtenir les agréments et faire financer l'ensemble." Mais quelle satisfaction !

Les entreprises qui ne se forment pas sont condamnées à stagner

Anne Hoffer

Pour répondre aux besoins des entreprises il est nécessaire d'être réactif en termes d'évolution des compétences, c'est la formation "just in time"

Thierry Vonfelt

On peut évaluer les formations qualifiantes par le taux d'accès à l'emploi. Il s'établit à 60 % en moyenne, en Alsace comme dans le reste du pays

Steven Thénault

Il nous semble très important de prendre en compte les spécificités locales. Nos actions régionales vont prendre de l'ampleur

Stéphanie Pichot

Echos des ateliers,

animés par les conseillers formation FAFIEC

La GPEC... Et si l'on commençait par dialoguer ?

Une once de bon sens, plusieurs doses de méthode, accompagnées impérativement d'un engagement de l'encadrement et d'une information efficace. Les participants livrent leur expérience, échafaudent ensemble les moyens d'une GPEC réussie... "Dans l'entreprise, il faut faire parler les collaborateurs qui vendent, ceux qui produisent et ceux qui se chargent des ressources humaines, puis boucler la boucle. C'est une GPEC". Une définition lancée par Thierry Vonfelt, ce chef d'entreprise qui est intervenu lors de la table ronde. Il ne s'agit pas seulement d'une boutade. Beaucoup font de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans le savoir, confirment Christelle Cargill et Pascale Pezzotta, les animatrices de l'atelier. A l'instar de cette participante qui résume "la GPEC, c'est du bon sens dans la gestion de l'humain". Une autre témoigne de sa démarche dans son entreprise de 350 salariés où s'annonçaient de nombreux départs en retraite. "Je suis allée à la rencontre de tous les opérateurs, j'ai recensé les besoins d'adaptation de l'outil, écouté les hommes pour ensuite envisager les formations et les tutorats à mettre en place." Avec un simple tableau Excel, sourit-elle. Il n'en demeure pas moins que la démarche a porté ses fruits.

"Pourquoi faire ? On se connaît tous"

Les participants en sont convaincus, le dialogue est un pré-requis à la mise en place d'une GPEC, car "comment savoir qui manque de quoi sans véritable dialogue", interroge l'une. Toutefois, l'effort est aussi à porter sur le vocabulaire. "Il est difficile pour certains salariés de formaliser ce qu'ils savent et ce qu'ils font, notamment dans le cadre d'un tutorat", relève une autre. Préoccupation qui aura une réponse FAFIEC dans les prochaines semaines, avec une action collective* "Former des tuteurs", indique Pascale Pezzotta. "La communication sur l'entreprise, ses marchés et son évolution s'impose", avance Thierry Vonfelt, "afin d'impliquer les salariés et de les faire évoluer aussi". Lui préconise la diffusion régulière d'une newsletter, "qui met le collaborateur dans l'ambiance de l'entreprise". Ce que confirme une participante, "faire participer et impliquer sont nécessaires, le salarié peut sinon aisément s'imaginer que la GPEC préfigure un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) !" Les TPE restent au coeur du débat, certains l'ont vécu : "instaurer une GPEC quand on est 10 ou 15, c'est s'entendre dire que c'est inutile, puisqu'on se connaît tous". En l'occurrence, seul l'engagement du dirigeant et de l'encadrement neutralise efficacement de telles réticences..

Les critères de prise en charge... Des nouveautés

Animé par Florence Heitz et Anne-Marie Alif, cet atelier délivre des informations immédiatement opérationnelles : l'essentiel pour décrypter les incidences pour l'entreprise des récents textes relatifs à la formation professionnelle. Un ANI (Accord national interprofessionnel) conclu le 7 janvier 2009, un accord de Branche étendu peu après, en juin, un projet de loi orientation/formation en passe d'être définitivement adopté... Depuis le premier ANI signé à l'unanimité en 2003 puis transposé assez fidèlement dans la loi de 2004, le paysage de la formation professionnelle connaît une profonde mutation, encore loin d'être achevée.

L'ANI de janvier vient ainsi adapter certains dispositifs initiés par les réformes de 2003 et 2004, et précise par exemple la notion de période de professionnalisation avec priorité aux salariés les plus fragiles. De fait, de nouvelles catégories de publics apparaissent. L'accord de Branche aujourd'hui applicable aux entreprises relevant du FAFIEC modifie pour sa part les critères de prise en charge, en fonction de ces mêmes catégories. Les critères du contrat de professionnalisation sont pour leur part élargis, en termes de conditions d'accès, de prise en charge et de durée.

Sécuriser les parcours tout au long de la vie

L'intention de l'ANI comme de l'accord de Branche consiste par ailleurs à améliorer l'articulation entre les outils de formation et la GPEC. A retenir, la simplification du plan de formation qui se limite désormais à 2 catégories d'actions, ainsi que de nouvelles dispositions en matière de bilan d'étape professionnel et d'entretien professionnel. Les conseillers FAFIEC sont à ce titre des interlocuteurs à privilégier pour envisager les outils et les actions de formation les plus pertinents pour une situation donnée, en particulier les actions collectives "clés en main", dont les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge.

Troisième velléité de l'actuelle réforme de la formation, assurer la sécurisation des parcours professionnels. Cette préoccupation sous-tend l'ensemble des récents textes, jusqu'à l'actuel projet de loi en cours de discussion. Le journaliste Fabien Claire l'a exposé le matin même, les mesures comprennent la création d'un fonds dédié, le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), d'un dispositif de POE, préparation opérationnelle à l'emploi, l'encouragement à la VAE, ou encore la portabilité du DIF.



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...

