

Donnons de l'avenir à nos métiers

Les Journées de la Formation 2009

Le partenaire compétences



Aix-en-Provence • Jeudi 8 octobre

 www.journeesdelaformation2009.com


FAFIEC
www.fafiec.fr



Dominique Jeanjean
FAFIEC

Le Grand théâtre de Provence dévoile volontiers ses coulisses et reçoit l'édition aixoise des Journées de la Formation dans ses lumineux studios de répétition.

Magali Rasamison, responsable de la nouvelle antenne Méditerranée PACA du FAFIEC accueille les participants en compagnie de Dominique Jeanjean, en terrain connu pour avoir été le responsable de l'antenne sud-Est. Avant de céder la parole à Arnaud Zegierman, directeur associé du cabinet Viavoice, pour les résultats d'une étude exclusive, Magali Rasamison rappelle les grandes caractéristiques de son antenne, 5 collaborateurs, et un périmètre qui recense 4 200 entreprises adhérentes, PME de moins de 10 salariés pour 80 % d'entre elles...

Magali Rasamison
FAFIEC



70% des dirigeants, DRH et responsables de formation de la région PACA 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. La formation est même considérée comme rentable à court terme par 28 % des répondants. Les interlocuteurs RH de PACA apparaissent toutefois plus sceptiques, remarque Arnaud Zegierman. Ils sont "seulement" 70 % à s'affirmer convaincus de la rentabilité de la formation pour leur entreprise. Sur l'ensemble du territoire, 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 73 % en région PACA.

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 49 % 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 à la lumière d'un baromètre d'opinion économique trimestriel réalisé par Viavoice et 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 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 53 % en PACA, 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, à 65 % en PACA. Un taux important, que l'on peut probablement majorer de quelques points, analyse Arnaud Zegierman. « Le oui est à l'évidence sous-représenté », car une personne interrogée par un organisme de sondages est forcément tentée de surdéclarer son niveau de connaissance. Un petit travers bien humain, qu'intègrent les statisticiens !



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. 48 heures avant cette Journée à Aix-en-Provence, une commission composée à parité de députés et de sénateurs a en effet entériné le texte qui sera adopté par l'Assemblée nationale puis le Sénat les 13 et 14 octobre...

« 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

« La future loi orientation / formation porte un regard bienveillant sur les TPE »

En tant qu'administration du FAFIEC, Maxime Mazloum, responsable des affaires sociales de Syntec-Ingénierie, et Romain Michelon, F3C CFDT* commentent le texte de loi actuellement en discussion. Ils ébauchent les défis du FAFIEC à l'aune des nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.

« En 2004, nous savions qu'une nouvelle loi serait élaborée à l'horizon 2010 », raconte Maxime Mazloum, qui convient volontiers de la complexité et de la densité des textes relatifs à la formation professionnelle, ANI (Accord national interprofessionnel), loi ou encore accord de Branche. Il retient néanmoins du projet de loi actuellement en fin d'examen « qu'il privilégie la

aussi de renforcer sa proximité avec les entreprises adhérentes, ajoute-t-il. Ce que le FAFIEC fait déjà et souhaite développer, renchérit Maxime Mazloum, la loi devrait l'appeler de ses vœux, dans un important volet consacré aux OPCA et à leurs missions.

“ L'accord de Branche, dans son titre 4, réaffirme la nécessité de favoriser l'accès des salariés de TPE-PME à la formation

Romain Michelon



“ La sécurisation des parcours professionnels, c'est un dispositif encore peu connu, sur lequel nous avons à travailler

Maxime Mazloum ”



formation des demandeurs d'emploi et des jeunes, et porte un regard bienveillant sur les TPE ». Romain Michelon est au diapason, « un des défis du FAFIEC est précisément de poursuivre cet engagement auprès des publics prioritaires, notamment les salariés des TPE ». Et

Pour autant, certaines mesures suscitent des interrogations. Ainsi, Maxime Mazloum présente que le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) impliquera « une contribution qui va impacter nos moyens ». Le FPSPP qui va se substituer au FUP, Fonds unique de péréquation, visera la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. Il sera alimenté par une part des obligations légales des entreprises.

Les acteurs de la Branche

Romain Michelon livre pour sa part un décryptage de l'accord de Branche signé en juin dernier, et désormais applicable aux entreprises relevant du FAFIEC. « Son objectif est le renforcement des compétences dans nos métiers, le développement des parcours de formation. Surtout, il ambitionne un véritable déve-

loppement durable des compétences. » C'est l'occasion pour Maxime Mazloum de revenir sur « les deux acteurs majeurs et indissociables de la Branche », la CPNE, Commission paritaire nationale pour l'emploi et le FAFIEC. « La CPNE est l'organe politique, l'instance paritaire qui établit chaque année la politique de formation de la Branche. C'est à la CPNE qu'émergent les priorités de formation, les orientations qui seront soutenues. Le FAFIEC est l'organe collecteur, un acteur de proximité très important, qui permet en particulier les prises en charge, mais pas seulement. Lorsque la Branche envisage une action collective, c'est au FAFIEC que s'élabore son ingénierie. »

Comme un maillage qui se tisse et se renforce

Une dynamique de coopération s'élabore en direct entre les participants et les grands témoins de cette rencontre. L'effet réseau serait-il si immédiat ? L'alchimie s'opère en tout cas de façon très perceptible.

« Avec 30 000 collaborateurs et 9 sociétés, j'ai tous les jours un interlocuteur d'un OPCA au téléphone », ironise Laurence Giurleo, gestionnaire formation de SPIR, un groupe dont chacun connaît l'un ou l'autre titre de la presse immobilière, automobile ou d'annonces.

Laurence Giurleo complète le panorama chiffré : « 6 conventions collectives, 6 OPCA ».

SPIR compte à proprement parler 3 900 salariés permanents, et environ 23 000 distributeurs. Pas étonnant dès lors que le groupe ait sollicité et obtenu son agrément formation et mette un point d'honneur à « former chaque collaborateur entrant à ses métiers ». L'université SPIR a ainsi vu le jour en 2005 afin de transmettre « une culture d'entreprise très forte ». Les formations commerciales tiennent le haut du pavé, 80 % de l'ensemble selon Laurence Giurleo : « les

collaborateurs commerciaux passent tous en formation une fois par an, ce qui explique peut-être la faible demande de DIF ». Le groupe spécialisé dans la communication de proximité traverse depuis quelques années de profondes mutations. Simplement, confie la gestionnaire formation de SPIR, « ces mutations sont de plus en plus rapides, à l'instar du passage du papier à l'Internet, sans compter les conséquences importantes de la crise ». L'entreprise les accompagne avec de la formation, « le transfert de compétences est en train de s'accomplir ».



De gauche à droite :

- Laurence Giurleo, SPIR
- Roger Sautel, région PACA
- Dominique Jeanjean, FAFIEC
- Magalie Rasamison, FAFIEC



29 Prides, 3 000 entreprises, 160 000 emplois

Roger Sautel a lui aussi quelques chiffres significatifs à livrer. Ces données caractérisent la progression remarquable des Prides, dont il est le chef de projet à la direction de l'économie régionale de la région PACA. Les Prides, pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire, rassemblent des entreprises d'un même secteur qui sont incitées à coopérer et à mutualiser leurs ressources.

Depuis 2006, 29 Prides ont été labellisés autour de projets stratégiques portant par exemple sur des logiques de filière ou de couple marché/produit. « Ce ne sont pas des projets d'innovation au sens exclusif de rupture technologique », précise Roger Sautel, « il peut s'agir

d'innovation marketing, design ou produit. » Beaucoup d'adhérents du FAFIEC sont axés sur l'innovation, sourit-il, « nous avons en conséquence des partenariats à construire ».

Si la formation des salariés ne relève pas de la compétence régionale, « la question du capital humain et des compétences comme facteur de compétitivité des entreprises et du développement économique nous intéresse », explique Roger Sautel. « Nous considérons réellement que la région est l'échelon pertinent du développement économique », souligne encore le chef de projet Prides. La collectivité aspire « à un dialogue quadripartite régional entre partenaires sociaux, Etat, OPCA et conseil régional », autour du développement économique et de la création d'emplois.

Privilégier les stratégies collectives

« Dans le cadre des Prides, nous avons initié 6 à 7 actions collectives GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en partenariat avec des OPCA et l'Anact, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. » De fait, 8 Prides participent déjà à la démarche, qui repose aussi sur la capitalisation de l'expérience entre entreprises membres. « Le Prides est un avantage par rapport à un projet individuel d'entreprise, car il favorise une stratégie collective », résume Roger Sautel. Exemple, une récente action de formation interentreprises venant en substitution à du chômage partiel, « financée principalement par les OPCA, la Région venant combler les trous de la raquette ! ».

“ Les Opcas m'informent et me conseillent, je me nourris de ce qu'ils me disent

Laurence Giurleo

La proximité, cela signifie trouver ensemble les réponses qui ne sont pas écrites dans l'accord de Branche

Dominique Jeanjean

Nous aimerions travailler à un fonds paritaire régional de sécurisation des parcours professionnels ”

Roger Sautel

Gilbert
Azoulay
AEF



Echos des ateliers,

animés par les conseillers formation FAFIEC

GPEC... bon sens, écoute et méthode

Un atelier animé par Mylène Guidarini et Magali Rasamison qui laisse un temps à la parole et au retour d'expérience, à la perception de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) par chacun, avant de proposer un véritable vademecum méthodologique autour de 3 fondamentaux. En premier lieu, la démarche repose sur la définition des objectifs stratégiques du service ou de l'entreprise, avec une réflexion qui peut être étayée 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, effectifs et compétences actuels, vers l'objectif, les effectifs et compétences futurs.

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). Quant aux enjeux pour l'entreprise, ils sont parlants. Le premier ne consiste-t-il pas tout bonnement à disposer de la bonne compétence au bon moment et au bon endroit ?



Morceaux choisis : le DIF, une logique d'intérêts partagés

Considéré par l'un comme une "opportunité complexe" et par un autre comme un "coup de poker", le DIF (droit individuel à la formation) suscite une interactivité peu commune dans l'atelier animé par Fanny Théveny et Matthieu Hickenbick...

Le moins que l'on puisse dire, à entendre les participants, c'est que le DIF pose encore question. A quelques semaines de l'inscription vraisemblable de la portabilité de ce dispositif dans la loi formation et orientation, ses fondamentaux apparaissent complexes. « Il y a une inertie en toute chose, le DIF c'était hier », nuance cette participante. Un "hier" qui remonte à l'ANI (Accord national interprofessionnel) de 2003, transposé dans la loi en 2004.

Pour autant, nombre de salariés comme de dirigeants semblent méconnaître les arcanes du Droit individuel à la formation, qui souffre peut-être d'une ambiguïté de langage. Comme le soulignent certains, la notion de « droit individuel » suggère un libre arbitre du salarié qui ne correspond pas à la réalité : l'accord de l'employeur conditionne le dispositif. « C'est un droit à l'initiative, à la négociation », explique Fanny Théveny, qui poursuit : « le DIF est venu à la rencontre de ses aînés, le plan de formation et le CIF (Congé individuel de formation), afin de mettre en adéquation les besoins des entreprises et ceux des salariés. »

Le DIF est un outil de régulation sociale, destiné à introduire du dialogue dans l'entreprise. Matthieu Hickenbick évoque un sondage du quotidien Les Echos, réalisé à la fin 2008 : 62 % des entreprises et 54 % des salariés affirment connaître le DIF.

« La Cour des Comptes relève pourtant dans un rapport que seuls 4,7 % des salariés ont utilisé du DIF au cours de cette même année », commente-t-il.





Créer une dynamique de formation

Une communication améliorée constitue de toute évidence un vecteur pour lever d'éventuels malentendus. Pour sa part, l'entretien professionnel s'avère « une clé d'entrée » à privilégier. Le DIF, « outil au service de la stratégie de l'entreprise et du salarié », peut créer dans les structures de toutes tailles une dynamique autour de la formation, et se révèle « un puissant levier RH ».

Reste que nos participants sont quelques-uns à avoir observé des dérives en entreprise, DIF ici galvaudé, là indûment imposé. Voilà sans doute pourquoi les questions fusent. Le DIF vise des formations « en principe en lien avec l'environnement professionnel », rappellent Fanny Théveny et Matthieu Hickenbick, ce qui laisse un champ d'appréciation assez large. Quid des modalités de réponse à une demande de DIF, quid du DIF pour les salariés à temps partiel, ou lors du départ en retraite ? Les animateurs apportent des réponses... et ne manquent pas de suggérer aux uns et aux autres un entretien plus approfondi avec leur conseiller FAFIEC.



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 animatrices de l'atelier, Christiane Berger et Agnès Giangrande, 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'OPIEC, 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 ? Ils résident déjà dans 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...

