

Donnons de l'avenir à nos métiers

# Les Journées de la Formation 2009

Le partenaire compétences



Rennes • Jeudi 22 octobre



 [www.journeesdelaformation2009.com](http://www.journeesdelaformation2009.com)

  
**FAFIEC**  
[www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)



Le FAFIEC poursuit ses rencontres régionales à Rennes, sixième étape des Journées de la Formation 2009. Dominique Jeanjean, responsable d'antenne, a accueilli les participants en rappelant que ces rendez-vous sont l'occasion, pour le FAFIEC et ses conseillers formation, de présenter la variété de leurs missions : le financement des actions de formation, bien sûr, mais aussi l'information et l'accompagnement. Dominique Jeanjean dresse alors un premier bilan des précédentes étapes des Journées de la Formation : « les entreprises ont de fortes attentes et des interrogations, notamment pour savoir comment mieux utiliser la formation professionnelle en temps de crise. »

**Dominique Jeanjean**  
FAFIEC

## 82 % des dirigeants, DRH et responsables de formation de la région Ouest 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, dans le cadre d'une étude exclusive pour le FAFIEC. Arnaud Zegierman, directeur associé de Viavoice, en présente les principaux résultats.

Oui, la formation professionnelle est rentable, affirment massivement 85 % des personnes interrogées par Viavoice, une proportion qui s'établit à 82 % dans l'Ouest. 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 une réponse efficace aux besoins de leur structure et de leurs collaborateurs. L'efficacité est reconnue par 83 % des répondants au niveau national, et 79 % dans la région Ouest.

### 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 47 % dans la région Ouest. « Ce taux moindre se révèle très singulier si l'on compare à l'ensemble des régions françaises, et très délicat à interpréter », constate Arnaud Zegierman.

En ce qui concerne 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 Échos. 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 % dans l'Ouest, 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 souvent tentée de surdéclarer 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 de la loi orientation / formation adoptée le 14 octobre. Focus sur les principales dispositions, qui concernent directement entreprises et OPCA.

« 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, il s'agit d'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 vient d'obtenir sa 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.

### La 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, ont été retenus dans le texte législatif : 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 FPSP, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, est l'une des principales dispositions du texte. Le FPSP 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 contient un volet essentiel sur les OPCA, souligne Fabien Claire, avec une profonde refonte du réseau de

collecte. À 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.

**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**

« Alors, réforme ou réformette ? » s'interroge Fabien Claire.

La crise intervenue à l'automne 2008 a modifié la donne et incité le gouvernement à hâter les négociations entre les partenaires sociaux. Pour Fabien Claire, « 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. »

## A retenir

**Voici les principales nouveautés, pour les entreprises, de la loi orientation / formation. 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 FPSP (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 a anticipé cette réforme, il est prêt à relever le défi de sa mise en œuvre. »

Dominique Jeanjean, responsable d'antenne, et François-Xavier Marquis, directeur délégué du FAFIEC, livrent leurs premières impressions sur la future loi orientation / formation et ses conséquences sur les entreprises et l'OPCA.

« Une nouvelle loi était-elle nécessaire ? », s'interroge François-Xavier Marquis. Le nouveau directeur délégué du FAFIEC reconnaît qu'elle a d'indéniables fondements, et notamment qu'elle correspond aux récents accords interprofessionnels. Engagée depuis cinq ans, la réforme marque un virage net par rapport aux premières lois des années 1970. Cette évolution est illustrée par le DIF :



« La réforme marque une évolution : remettre le salarié au cœur de la formation professionnelle. »

François-Xavier Marquis

« remettre le salarié au cœur de la formation professionnelle ». Afin de poursuivre dans cette direction, il fallait donc évaluer les points forts et les limites de la loi du 4 mai 2004. Le législateur a ainsi estimé anormal que l'argent de la formation professionnelle

ne bénéficie pas aux publics les plus en difficulté. La loi encourage également les PME et TPE à bénéficier de la formation professionnelle. À ce sujet, Dominique Jeanjean rappelle qu'un nouvel accord de Branche a été signé en octobre 2008, dont les grands principes sont repris dans la loi. « Le FAFIEC a ainsi les moyens de réagir rapidement, un atout en cette période de conjoncture économique difficile. » L'accord de Branche entérine l'idée que les sommes prélevées aux TPE reviennent de droit aux TPE, avec le soutien de l'OPCA. « Nous devons poursuivre notre mission d'information, pour aider les entreprises à mettre la loi en pratique », estime Dominique Jeanjean.

« Nous devons poursuivre notre mission d'information, pour aider les entreprises à appliquer les nouvelles règles législatives. »

Dominique Jeanjean



### L'importance de la mutualisation

Le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pose question sur sa mise en œuvre. « Pour les Branches, il s'agit d'une perte sèche, puisque nous ne sommes pas certains de bénéficier des sommes récoltées par le Fonds, explique François-Xavier Marquis. Mais il sert un objectif, qui repose

sur l'essence de ce que nous sommes : des outils de mutualisation, au service des différents publics. » La vigilance reste de mise, pour vérifier si les objectifs du FPSPP seront concrétisés et pour découvrir ses critères d'éligibilité.

La nouvelle loi s'inscrit dans la démarche du FAFIEC : favoriser la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels. Pour Dominique Jeanjean, « le FAFIEC a anticipé cette réforme, il est prêt à relever le défi de sa mise en œuvre. » Une nouvelle occasion de se distinguer des autres OPCA par la réactivité, la proximité et la force du lien avec les entreprises.

## Besoins de formation : une prise de conscience salutaire

Face à la crise, de nombreuses entreprises recourent à la formation professionnelle, levier incontournable de la reprise économique. La présence locale du FAFIEC est ressentie comme un atout, qu'il s'agisse d'informer ou d'accompagner. Témoignages.

Progressivement, la formation professionnelle prend une place très importante dans l'entreprise. « Sa nécessité et son utilité sont de plus en plus prises en

compte », précise Luc Vivier, directeur de la formation à la Faculté des Métiers (CCI de Rennes Bretagne). Il remarque d'ailleurs un effet paradoxal de la crise : au cours des premiers mois de l'année, les entreprises se montrent prudentes et recourent moins aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage. En revanche, les demandes de formation connaissent une véritable explosion, comme en témoigne l'augmentation de 25 % de l'activité formation de la Faculté des Métiers. « Dans un contexte économique difficile, on note une prise de conscience de la nécessité d'affûtage

des compétences pour réussir la sortie de crise. » Une tendance positive, mais des progrès sont nécessaires pour anticiper efficacement sur la sortie de crise. Dominique Jeanjean rappelle que les PME et TPE sont peu informées des services et soutiens financiers dont elles pourraient bénéficier : « Il faut poursuivre l'effort d'information, pour concrétiser la présence de la formation professionnelle dans les TPE, qu'il s'agisse des formations en alternance ou la formation continue. » L'enjeu est



## De gauche à droite :

- Stéphanie Toupin, Iwedia
- Justine Houée, Néo-Soft

- Gilbert Azoulay, AEF
- Luc Vivier, Faculté des Métiers de Rennes
- Mathieu Hoffmann, Niji



de taille, sachant que le FAFIEC touche environ 42 000 TPE. Pour les entreprises, l'OPCA peut être un partenaire privilégié de la montée en compétence, comme l'ont expliqué les trois responsables RH présents ce jour. Tous les trois sont représentatifs de cette réalité : des entreprises axées sur le service et les nouvelles technologies, confrontées en permanence au défi d'adaptation à un marché en constante évolution.

### Trois exemples d'accompagnement

Première illustration, Iwedia. Regroupant deux sociétés, de 50 et 10 collaborateurs, l'entreprise est intrinsèquement liée à la politique de formation, qui fonde son histoire. Comme l'explique Stéphanie

Toupin, responsable RH, « Iwedia a évolué du service informatique à l'édition de logiciels et au développement de produits spécifiques. La mise en œuvre des formations vise l'adaptation des métiers, très techniques. » La pratique habituelle est de faire appel à des consultants spécialisés pour former quelques ingénieurs, avant que ces derniers assurent la diffusion en interne. Le FAFIEC intervient par le financement, mais aussi par le biais d'actions collectives\*, plus transversales. Justine Houée, responsable RH de la société de services informatiques Néo-Soft, doit assurer la montée en compétence de 450 collaborateurs en France. « Les besoins d'accompagnement concernent nos trois axes de formation : à long terme, l'acquisition de nouvelles compétences techniques,

à plus court terme, les besoins des clients par rapport à une mission précise, et le développement personnel, avec des formations plus transversales. »

Pour Mathieu Hoffmann, directeur RH de la société de conseil Niji, l'ancrage local de l'OPCA est un atout positif, qui permet un suivi qualitatif et quantitatif appréciable. Un avis partagé par Justine Houée, qui estime que la proximité joue beaucoup, à tous les niveaux : « du suivi de budget au développement du projet. » L'exemple du DIF montre l'importance d'une information toujours plus précise. Dominique Jeanjean souligne à cette occasion l'indispensable travail de clarification effectué par les conseillers formation FAFIEC.

“ On assiste à une prise de conscience de la nécessité d'affûtage des compétences pour réussir la sortie de crise

Luc Vivier

La mise en œuvre des formations vise l'adaptation constante de nos métiers, très techniques

Stéphanie Toupin

L'ancrage local du FAFIEC permet un suivi qualitatif et quantitatif appréciable

Mathieu Hoffmann

La proximité joue beaucoup, à tous les niveaux, du suivi de budget au développement du projet, avec des interlocuteurs très réactifs ”

Justine Houée

# Echos des ateliers,

## animés par les conseillers formation FAFIEC

### Des réponses adaptées aux besoins de formation

Dans ce premier atelier, les outils d'aide à l'analyse des besoins sont à l'honneur : entretien professionnel, bilan de compétences et mise en place du plan de formation. Pour les participants, l'objectif est de mieux comprendre ces dispositifs, pour lesquels le manque d'information peut se faire sentir. À quoi servent-ils, et comment les mobiliser ? A quel moment intervient le FAFIEC, et à quel niveau ? Instauré par la première réforme de la formation professionnelle de 2004, « l'entretien professionnel devient un outil indispensable à l'élaboration du plan de formation, pour mieux anticiper et répondre aux besoins », estime Denis Jambu, conseiller formation FAFIEC. A ne pas confondre avec l'entretien annuel, il permet un bilan individuel et des prévisions en termes de formation. L'objectif est le développement des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise. Or les entreprises sont encore trop peu informées et accompagnées sur sa mise en place. Dans certaines PME, il est intégré à l'entretien annuel. Difficile alors de sortir de la logique d'évaluation.

Les échanges entre les participants révèlent l'importance de former les managers, via des actions collectives organisées par le FAFIEC. Ils soulignent également le manque de sensibilisation et d'information à l'intention des salariés, qui ne savent pas toujours à quoi ils ont droit. Par exemple, l'entretien professionnel peut être à l'initiative du collaborateur.

D'autres questions ont été soulevées, notamment les nouvelles dispositions légales concernant la mise en place du plan de formation, avec le passage de 3 à 2 catégories. Comment sera-t-elle concrétisée au sein des entreprises ? Sur ce point, le FAFIEC communiquera largement lorsque les modalités d'application seront précisées. Un exemple qui confirme la nécessaire relation de proximité entre l'OPCA et les entreprises.



### Se former pour résister à la crise

Dans le secteur du conseil et des services, les entreprises subissent de plein fouet la crise au même titre que les autres entreprises et doivent s'adapter. Deux stratégies sont possibles : le redéploiement commercial ou le repositionnement stratégique, qui ont des incidences directes sur les besoins en compétences. C'est sur ce point que le FAFIEC peut intervenir (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences, entretien professionnel, actions collectives, financement de formations). L'objectif défendu par l'OPCA est d'utiliser les compétences collectives en tant qu'outil de résistance à la crise et de rebond. Les participants l'ont bien compris : le recours au licenciement provoque une perte de compétences, qui risque de faire défaut pour réussir la reprise.

Les entreprises gagnent au contraire à mettre à profit cette période pour se préparer, en définissant de nouvelles compétences et en identifiant des métiers et des secteurs clés. Cette démarche n'est pas évidente, et les échanges confirment les besoins d'accompagnement du changement, pour réussir cette transition et dissiper les inquiétudes individuelles.

Pour Agnès Giangrande et Christiane Bergé, conseillères formation FAFIEC, l'entreprise doit anticiper les besoins en compétences, avec une utilisation pertinente des outils de régulation. Les échanges confirment que la formation est un outil nécessaire aux entreprises et aux salariés, pour rebondir plus facilement et maintenir l'employabilité, c'est aussi un outil de reconnaissance. ●●●



## Le DIF : encore trop méconnu

Lors de cet atelier consacré au DIF (Droit individuel à la formation), animé par Karin Leroux et Laurent Bompas, les questions ont surtout porté sur son financement. Les échanges révèlent également un manque d'information, une méconnaissance du DIF et de ses modalités d'application. Très souvent sollicités à ce sujet, les conseillers formation FAFIEC ont mis en place des séances d'information, avec des réunions " Tremplins " de la formation. Pour les entreprises qui connaissent la réforme et sont plus familières avec le DIF, les interrogations concernent surtout la portabilité, inscrite dans la loi.

L'atelier a été l'occasion de préciser certains éléments. Ainsi, le FAFIEC finance exclusivement les formations organisées sur le temps de travail, il peut donc accompagner la mise en place du DIF sauf en cas d'utilisation hors temps de travail. Autre élément à connaître : si l'employeur accepte la demande de DIF, il peut s'adresser au FAFIEC, mais si l'OPCA ne peut répondre favorablement, l'employeur a l'obligation d'honorer son engagement.

Les échanges ont également porté sur la pertinence d'un catalogue DIF. Toutes les entreprises ne pouvant pas consacrer une enveloppe de financement au DIF, une solution consiste à créer un catalogue DIF de formations entrant dans les critères de prise en charge du FAFIEC. Pour Karin Leroux, chaque entreprise doit se saisir du DIF pour adapter au mieux l'offre à ses moyens.



# 14 octobre 2009...

## Le projet de loi orientation/formation est adopté

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'État 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<sup>er</sup> 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 lendemain par le Sénat, elle correspond à celle qu'avait entérinée une CMP (Commission mixte paritaire) le 6 octobre dernier.

Seul point encore à valider, l'article 53 de la loi (qui prévoit le transfert des personnels chargés de l'orientation de l'Afpa à Pôle emploi) a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel par les députés PS, le 20 octobre. Le Conseil constitutionnel a un mois pour rendre son avis.

### 62 articles pour la loi

La 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...

Pierre Méhaignerie, Président de la Commission des affaires sociales, donne rendez-vous aux députés le 10 octobre 2010, pour « examiner dans le détail les modalités d'application de la loi et en faire un premier bilan. »

