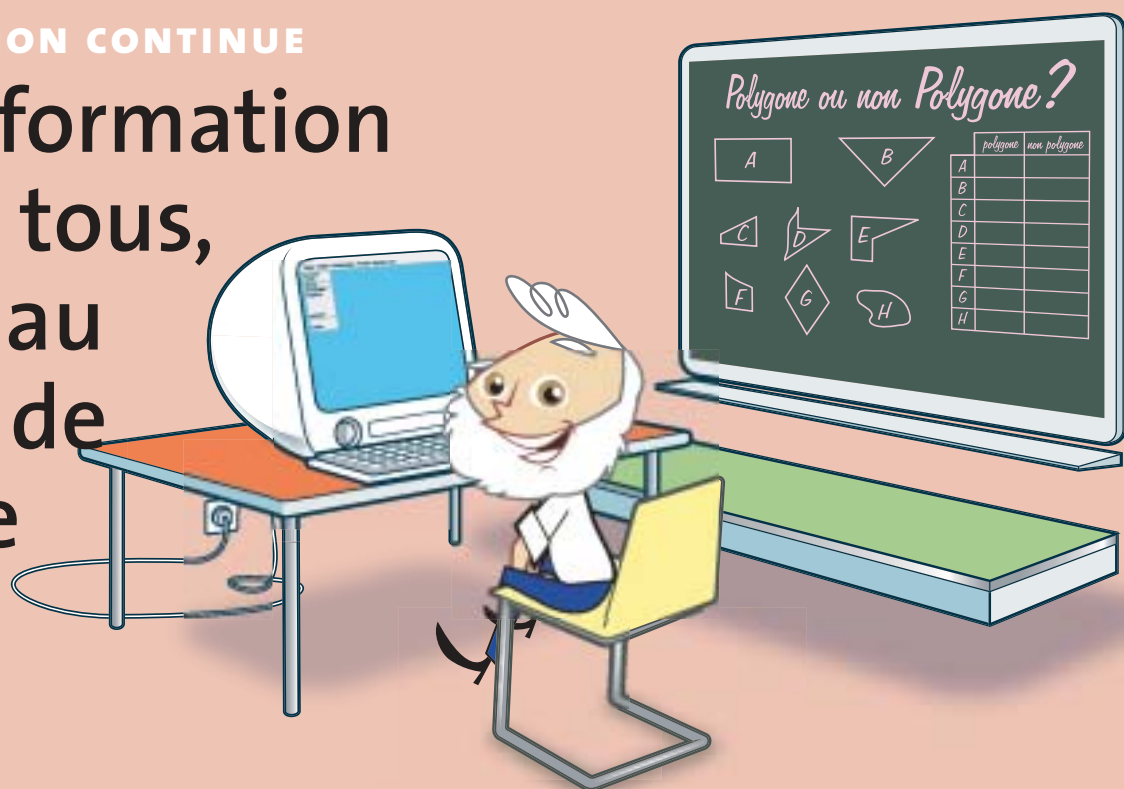


Employabilité, développement des compétences, reconversion sont devenus les maîtres-mots des dirigeants d'entreprise. Des partenaires du Pôle Formation CCI témoignent dans ce dossier d'un usage désormais raisonné de la formation. La formation permanente est là pour gérer leurs ressources humaines mais aussi pour prévenir les effets sociaux des restructurations. Pourtant, elle était restée très inégalitaire. L'accord national interprofessionnel sur l'accès des salariés à la formation continue tout au long de la vie professionnelle qui s'est conclu le 20 septembre dernier*, redynamise la formation au bénéfice, entre autres, des très petites entreprises et des salariés non qualifiés.

FORMATION CONTINUE

Une formation pour tous, tout au long de la vie



La formation professionnelle est depuis octobre 2000, au cœur de nombreux débats. Dans le cadre de la refondation sociale, une négociation s'est ouverte à ce sujet entre organisations patronales et syndicales. L'objet partagé des échanges, qui ont abouti à un accord le 20 septembre dernier, est de redynamiser la formation à l'ensemble des entreprises et d'en élargir l'accès aux très petites entreprises et aux salariés non qualifiés. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. La formation permanente reste très inégalitaire. Entre 1999 et 2001, 50 % des cadres et des techniciens en ont bénéficié contre seulement 10 % d'ouvriers non qualifiés, et 44 % des salariés des grandes entreprises contre 15 % des sociétés de moins de dix employés. À cela s'ajoutent les 30 % des entreprises de plus de dix salariés qui se déchargent de leur contribu-

tion patronale obligatoire, en la reversant à l'organisme collecteur.

Le dispositif est aujourd'hui insuffisant pour permettre une formation permanente. Formation, qui, rappelons-le, organise l'évolution des compétences des hommes au travail et est indispensable au maintien et au développement de la compétitivité des entreprises dans une économie ouverte, fondée sur la connaissance partagée et l'innovation permanente. Le temps des savoir-faire acquis pour toute une vie est définitivement fini. Conjoncture économique oblige.

Le taux de participation financière à la formation professionnelle des entreprises de dix salariés et plus, stagne en 2001. Il s'élève à 3,16 % contre 3,18 % en 2000. L'effort des entreprises de plus de 2 000 salariés diminue depuis six ans, alors que le taux de participation des

entreprises de dix à dix-neuf employés a chuté pour la première fois en 2000, puis en 2001.

Recentrée sur les besoins de l'entreprise

La formation permanente permet aux entreprises comme aux salariés d'accroître individuellement leur capacité à résister aux aléas du marché. Elle est nécessaire, qu'il s'agisse de reclassement, de mobilité professionnelle ou d'insertion. Ici, il sera question de faire acquérir l'anglais à l'ensemble de ses équipes, à la suite d'un rachat. Là, il leur faudra apprendre à utiliser de nouvelles technologies ou s'informer de l'évolution des réglementations européennes. Elle sert aussi à devancer une vague massive de départs en retraite ou à

* Un temps parlementaire devrait être dégagé dès le mois de novembre pour prolonger, par une loi formation et emploi, l'accord signé par les partenaires sociaux.

reconvertir ceux qui sont licenciés. Hier encore, on proposait aux bons salariés des formations pour leur permettre de poser un regard sur le monde extérieur à l'entreprise, voire de développer leurs richesses intérieures. Aujourd'hui, cette dérive est révolue. Avec la crise, l'offre de formation se recentre sur les besoins des affaires au sens strict et la nécessité d'investir et d'entretenir les savoir-faire des salariés au rythme du marché et des technologies. Le marché de l'emploi est en faveur des entreprises. Il y a pénurie d'emploi et la concurrence fait rage. Les employeurs incitent les salariés à développer leurs compétences de terrain et leur culture générale. «*Ils veulent très vite un retour sur investissement*», explique Jean-Claude Haller, directeur du Pôle Formation CCI. «*On construit des parcours individualisés, sur mesure, et la moyenne d'heures de formation par salarié diminue. La formation n'est plus un luxe. Elle répond à un besoin.*»

Et Charles Philipp, représentant du Medef de Strasbourg, et DRH de Bakemark Ingrédients France de poursuivre : «*Bien souvent, même avec un bon niveau de connaissance initiale, rares sont ceux qui peuvent se passer de formations pour intégrer l'entreprise. Personne n'a le choix. On ne peut obliger quiconque à se former, mais un refus risque d'entraîner un manque de compétences. Le premier intérêt de la formation, c'est quand même de permettre à chacun de continuer dans son emploi.*»

Un droit à la formation qui tend à devenir universel

L'employabilité se construit surtout dans l'entreprise, dans l'emploi, en situation de travail. Savez-vous à propos que seulement 30 % des individus exercent des métiers pour lesquels ils ont suivi une formation professionnelle initiale ?

Mais comment développer, pour tous, une voie d'accès à la formation tout au long de la vie ? Organisations syndicales et patronales ont trouvé un accord pour faire évoluer le dispositif.

Le droit individuel à la formation, un droit universel, devrait permettre désormais à tout salarié de cumuler sur six ans, 20h de formation par an, et ce, que son projet s'inscrive ou non dans le plan de formation de l'entreprise. C'est unique en Europe.

Il sera maintenant possible de développer ses compétences en dehors de son temps de travail. Ce droit permettra au salarié dans une limite de 80h par an, de bénéficier d'une formation prise en charge par l'employeur, tout en touchant une allocation de 50 % de son salaire net. Au-delà de ces mesures, cette

► COMMENT LES ENTREPRISES FINANCENT-ELLES LEUR FORMATION CONTINUE ?

Toute entreprise concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation ou de bilans de compétences.

► **POUR LES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS,** l'obligation légale est fixée à 1,5 % des salaires versés dans l'entreprise.

En réalité, certaines entreprises dépassent largement cette obligation. La moyenne est au-dessus de 3 %.

► **POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS,** l'obligation légale est fixée à 0,15 % ou 0,25 % (si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage) des salaires versés dans l'entreprise.

► **LES CHEFS D'ENTREPRISES ET LES NON-SALARIÉS** versent à un des organismes habilités par l'État, une contribution de 0,15 % calculée sur une assiette particulière.

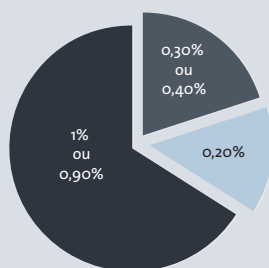
Par voie d'accords collectifs, certains secteurs d'activités ont prévu un taux de parti-

cipation supérieur au minimum légal.

À NOTER

Des organismes collectent, obligatoirement ou facultativement, les contributions des entreprises. Ils sont créés par les organisations patronales et les syndicats de salariés puis agréés par l'État.

► **ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET +**



► UTILISATION DU 1,5%

Pour financer principalement des actions de formation pour les salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Pour financer des contrats d'insertion en alternance

Pour financer les droits individuels à la formation des salariés :
- le congé individuel de formation
- le congé bilan de compétences
- le capital temps de formation

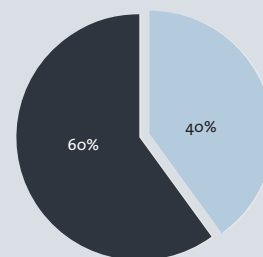
► GESTION DU 1,5%

- Versement à un organisme agréé
- Utilisation directe
- Versement au Trésor

- Versement à un organisme agréé
- Utilisation directe
- Versement au Trésor

- Versement à un organisme agréé
- Versement au Trésor
+ amende

► **ENTREPRISES DE - DE 10 SALARIÉS**



► UTILISATION DU 0,25%

Financement du plan de formation
Financement des contrats d'insertion en alternance

► GESTION DU 0,25%

Versement à un organisme agréé
Versement à un organisme agréé

réforme permet d'augmenter sensiblement la contribution légale. Elle passera, à compter du 1^{er} janvier 2004, de 1,5 à 1,55 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de dix salariés. Ce pourcentage sera porté à 1,6 % le 1^{er} janvier 2006. Les entreprises de moins de dix salariés devront, quant à elles, consacrer chaque année au financement de la forma-

tion professionnelle 0,40 % du montant des rémunérations à partir du 1^{er} janvier 2004, puis 0,55 %, à compter du 1^{er} janvier 2005, contre 0,25 actuellement.

Reste à chacun, à saisir l'opportunité qu'offre ce droit à la formation tout au long de sa vie. ■

■ ■ ■ Suite page 20

JEAN-MARC GARTHÉ, RESPONSABLE FORMATION SUR LE SECTEUR NORD, GRAND EST ET CENTRE, CHEZ MATCH

Anticiper les besoins de demain



> JEAN-MARC GARTHÉ

« **N**ous anticipons de plus en plus nos besoins de compétences pour les années à venir. Entre 2005 et 2007, nous aurons de nombreux départs en retraite et de gros besoins aux rayons poissonnerie et boucherie. Pour assurer la relève, nous avons mis en place deux écoles métiers qui forment des salariés de Match. Le cycle le plus long s'adresse à ceux qui n'ont aucune expérience dans ces deux métiers et dure quatre mois et demi. Il se fait en alternance avec un formateur interne dans les locaux du CFA de Haguenau et du lycée hôtelier d'Illkirch. Nous faisons appel ponctuellement aux services d'un professeur de cuisine pour le module culinaire. Un autre stage s'étale sur trois semaines pour les gens ayant déjà travaillé dans ces deux rayons. Enfin, deux jours de cours sont dispensés aux directeurs de magasins, sur le thème de la stratégie des filières viandes et poissons.

Ces trois cycles ont démarré il y a un an et demi. Nous en sommes à la troisième promotion.

En marge de cet important programme de formation, nous formons aussi tous les salariés à faire baisser la démarque. Pour mener à bien ces missions, nous avons recruté quatre formateurs. La formation professionnelle qui consiste à choisir des stages sur catalogues disparaît de plus en plus. On met en place des actions de formation permanentes. On fait davantage appel à des formateurs internes.

Les salariés se remettent plus en question qu'auparavant. Ils cherchent davantage à développer leur employabilité.

Notre budget formation représente 4,67 % de la masse salariale et tout le monde en profite, les employés autant que les cadres.» ■

PAUL MANSE, CHARGÉ DE MISSION RH CHEZ TRYBA

Une formation dispensée en interne

« **T**ryba a toujours consacré à la formation un budget supérieur à l'obligation légale, pour le développement de la société. Depuis 1995, l'investissement moyen est de 3 % de la masse salariale. Nous développons les compétences de notre personnel à leur poste de travail. Nous accompagnons l'évolution de l'organisation : des méthodes de travail et des techniques de production, tout en encourageant le souhait d'évolution professionnelle des salariés.

La formation continue répond à des besoins urgents ou à des projets à moyen et long terme.



> PAUL MANSE

Nous avons depuis juillet 1997 notre propre organisme de formation. Ce centre, tenu par deux formateurs salariés de Tryba, accueille des employés de l'Europe entière pour des stages d'informatique, de menuiserie... Nous complétons ces enseignements par l'intervention de prestataires externes. À l'avenir, nous allons développer des stages dans les domaines de la sécurité, la qualité et les conditions de travail, notamment dans le domaine des gestes et des postures. L'autre tendance sera sans doute de faire appel de plus en plus à des formations à distance, via le net.» ■

► Les chiffres de la formation continue

► **1515** organismes de formation déclarés en Alsace en 1999 dont 97 % sont privés

► **+ 78 %** de professionnels de la formation en Alsace entre 1990 et 1999

► durée moyenne de formation :

91 h par salarié par an et

171 h par demandeur d'emploi par an

► **30%** des étudiants sont en échec sur le marché du travail à la sortie de la formation initiale

► **1/3** des étudiants sortent de l'enseignement supérieur après trois, quatre et cinq années d'études sans diplômes.

► Formez-vous à l'IECS

Le département formation continue de l'IECS vient de créer deux nouvelles formations : un Executive MBA, en partenariat avec l'ICN Nancy et un MBA Event management en partenariat avec l'Event-Akademie de Baden-Baden. Ces deux formations sont ouvertes aux cadres justifiant d'une expérience professionnelle.

Des Diplômes d'Université (DU) en gestion de la relation client, logistique, achats ainsi que des Masters (DESS) en commerce électronique, marketing management, ingénierie d'affaires, achat international sont également proposés.

[Contact]

Francis Schillio, 03 90 41 42 46

► PÔLE FORMATION CCI

Le nouveau guide des formations est paru



Partenaire de la performance des entreprises, le département formation continue du Pôle formation CCI propose une offre actualisée de formations pour les métiers et fonctions tertiaires (management, développement commercial, achats, gestion, communication, informatique...). Ces formations sont conçues et animées par des

formateurs professionnels en contact permanent avec l'entreprise. Contactez-nous pour recevoir le guide des formations septembre 2003 - juin 2004 ou pour fixer un rendez-vous avec un conseiller en formation.

[Contact CCI] 03 88 43 08 08
www.pole-formation-cci.org

LE POINT ECO
Annonces
cet espace vous est réservé !

PERFORMANCE MEDIA

Contactez Nathalie Bohl
Tél. 03 88 78 47 73
Fax. 03 88 78 87 50
n.bohl@performance-media.fr



➤ MICHÈLE RAMSPACHER

MICHÈLE RAMSPACHER, RESPONSABLE DE FORMATION À LA SOCOMEC

La formation est un investissement

« **L**a formation continue est au service du développement ou de l'acquisition de compétences, qu'elles soient purement techniques et liées au métier ou managériales. D'ailleurs, nous misons beaucoup sur la qualité de nos responsables, auxquels nous proposerons des formations nouvelles, destinées à renforcer leurs compétences, notamment en animation d'équipes. Par ailleurs, nous sommes devenus de plus en plus pragmatiques en matière de formation... Par exemple, les formations d'initiation à un logiciel de traitement de texte ne dépassent plus la demi-journée. Il y a quelques années, elles se déroulaient sur trois jours. On brossait toutes les fonctionnalités du logiciel, y compris celle dont on

n'aurait jamais l'utilité. Aujourd'hui le contenu du stage est beaucoup plus pointu et vraiment au service de l'utilisateur. C'est une tendance de fond qui consiste à évoluer d'une considération de «formation-coût» en une «formation-investissement». Majoritairement, les formations sont dispensées par des prestataires extérieurs et bien souvent négociées par notre service achats. Elles représentent 3,5 à 4 % de notre masse salariale. La situation économique difficile qui oblige SOCOMEC à mener une restructuration en 2003 ne remet pas en cause notre politique formation : la formation reste un investissement d'avenir pour la première richesse de l'entreprise : les Femmes et les Hommes.» ■

WILLIAM HOCKEMEYER, RESPONSABLE D' ACTIONS DE FORMATION AU DÉPARTEMENT E-COMMERCE DE LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

L'efficacité d'une formation, c'est aussi votre participation !

« **L**a formation continue a été au cœur de notre réussite, au moment de l'intégration de la Sogénal à la Société Générale. Elle a demandé la participation de tous.

230 collaborateurs des Services Centraux de la Sogénal ont été formés aux métiers de la monétique.

Cet énorme chantier a permis la préservation de l'emploi local. Il a duré de l'été 2001 au mois d'avril 2002. Pour se faire, nous avons procédé par étapes :

– formation théorique aux métiers de la monétique : ce dispositif a permis de dispenser 21 500 heures de formation ;

– compagnonnage à Paris : principe du tuteur qui montre les techniques, les méthodes et les comportements à mettre en œuvre à l'appui de cas pratiques. Celui-ci assure un suivi de son collègue dans la durée : de dix jours à six mois, selon le métier ; plus de 56 000 heures ont ainsi été dispensées.

Aujourd'hui la formation continue permet le développement des connaissances, de la pratique, des compétences professionnelles, selon les orientations générales de la Société Générale et tient compte des besoins individuels de formation collectés lors d'entretiens individuels.

Des formations diplômantes et qualifiantes continuent à être proposées, notamment aux jeunes recrues, dans le cadre de la politique de promotion interne.

En tout état de cause, la formation nécessite une forte implication personnelle tant de la part de ceux qui en bénéficient que de ceux qui la dispensent.

De ce point de vue, l'adhésion du personnel et des hiérarchies est totale.» ■



➤ WILLIAM HOCKEMEYER

► FORMATION UN ÉCHÉANCIER À RESPECTER

Le comité d'entreprise doit être consulté sur la politique, les orientations et la mise en œuvre des actions de formation de l'entreprise, au cours de deux réunions. L'échéancier qui suit est applicable aux entreprises qui relèvent de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991. Il vous aidera dans la mise en œuvre de votre plan de formation.

► AVANT LE 24 OCTOBRE

Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (Art. L 933-1 et L. 432-3 al. 7 du Code du travail)

► 24 OCTOBRE AU PLUS TARD

Communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise. (Art. L 933-3 et D. 932-1 et D. 932-2 du Code du travail)

► 14 NOVEMBRE

AU PLUS TARD

Première réunion du comité pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours (Art. L 933-3 et D. 932-2 du Code du travail et art. 40-6 de l'ANI du 3 juillet 1991)

► 10 DÉCEMBRE AU PLUS TARD

Communication notamment du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation

retenus et les effectifs concernés. (Art. L 933-3 al-6 ; art. D. 932-1 et 2 du Code du travail)

► 31 DÉCEMBRE AU PLUS TARD

Seconde réunion. Avis du CE sur le plan de formation. Procès verbal de l'ensemble de la consultation. (Art. L 933-3 et D. 932-2 du Code du travail, Cass. crim. 26.11.91)

LE POINT ECO

*Annonces
cet espace vous
est réservé !*

**PERFORMANCE
MEDIA**

Contactez Nathalie Bohi
Tél. 03 88 78 47 73
Fax. 03 88 78 87 50
n.bohi@performance-media.fr