

Les compétences : un investissement durable



La formation professionnelle représente cette année près de 26 milliards d'euros. Pour les entreprises, elle constitue un véritable (et incontournable) enjeu. Car les compétences doivent être en permanence remises au goût du jour. >>

Le gouvernement l'a dit et redit : il veut réformer le système de la formation professionnelle. Cette refonte, menée par Bercy, vise à simplifier et à rendre plus efficaces les dispositifs.



MAÎTRE-MOT L'ANTICIPATION DES BESOINS, CHEVAL DE BATAILLE DE LA CCI

Un lifting pour la formation

En 2007, 53 % de cadres ont bénéficié d'une formation, contre 36 % en 2003. Cette progression ne doit pas masquer une autre réalité : un titulaire de CAP a une chance sur cinq de suivre une formation quand un diplômé de l'enseignement supérieur en a une sur deux, le salarié d'une PME, une chance sur dix quand elle est d'une sur deux pour celui d'une multinationale. Et pourtant « les techniques évoluent, il faut aussi faire évoluer les connaissances des salariés. La compétitivité des entreprises en dépend », plaide Jean-Claude Haller, directeur du Pôle formation CCI. Une cascade de mesures ont été prises ces trente dernières années, la dernière en date remonte à 2004, avec l'ambition de replacer le salarié au cœur du dispositif. En lui permettant d'acquérir une qualification tout au long de sa vie dans le cadre d'un droit individuel à

la formation (DIF). « Le bilan du DIF est en demi-teinte, peut-être par méconnaissance, peut-être aussi parce qu'un employé qui se forme est un employé qui s'absente et pour certaines petites entreprises, c'est difficilement gérable », souligne Jean-Claude Haller. Autres apports de la loi de 2004 : le contrat de professionnalisation, censé favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que des périodes de professionnalisation à destination des salariés dits « fragiles ».

ACCROÎTRE L'EMPLOYABILITÉ

Il y a quelques mois, le gouvernement a annoncé vouloir réformer le système actuel, arguant le fait que les milliards consacrés chaque année à la formation ne profitent pas à ceux qui en ont le plus besoin : chômeurs, seniors et employés les moins qualifiés. Pour l'heure, rien n'est arrêté, mais des

grandes lignes se dessinent. Parmi elles, une simplification du dispositif, des efforts supplémentaires en matière de lutte contre l'échec scolaire, une meilleure adéquation entre formation et emploi. Côté financement, la contribution au plan de formation des entreprises risque d'être modifiée. Quant aux organismes paritaires collecteurs de ces financements, « ils seront peut-être moins nombreux. 100 aujourd'hui contre 20 à 40, pour plus de lisibilité », explique Jean-Claude Haller.

LA CCI CONSEILLE ET PROPOSE

« La CCI sera acteur de cette réforme. Nous organiserons des réunions d'information dans les territoires à destination des PME afin qu'elles puissent la mettre en œuvre », confirme le directeur du Pôle formation CCI. De façon plus générale, la CCI se tient à la disposition des entreprises pour

toutes les questions liées à l'emploi et à la formation ». Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, la CCI accompagne en effet les PME pour qu'elles réfléchissent à leurs besoins et anticipent les futurs départs à la retraite. En parallèle, elle propose des formations en harmonie avec les besoins réels des entreprises pour les conseiller et les accompagner. Avec d'ores et déjà quelques nouveautés prévues pour 2009, dont la filière de formation en logistique. Chaque année, des cursus apparaissent, d'autres disparaissent, au gré des fluctuations du marché. En matière de formation, rien n'est jamais figé. ■

CONTACT
CCI

Jean-Claude Haller
03 88 43 08 42
www.pole-formation.cci.org

>> TÉMOIGNAGES

Frédéric Fritsch Directeur général **Daniel Francou**, associé, Librairie LDE à Strasbourg

Oui à la formation malgré ses limites

Depuis quelques années, la librairie LDE fournit aux établissements scolaires des manuels, dans toutes les matières et de tous les niveaux. Aujourd'hui, la société exporte dans 84 pays et alimente également le marché allemand grâce à son savoir-faire. « En la matière, nous avons toujours eu la volonté de faire progresser nos salariés, y compris les cadres dirigeants », explique le directeur général Frédéric Fritsch. « Chaque nouveau salarié bénéficie par exemple d'une formation sur l'entreprise. Comme nos activités export sont importantes, nous avons organisé un séminaire de vente pour l'international. De façon plus générale, nos formations dépendent directement de nos besoins. En parallèle, nous accueillons entre



cinq et sept apprentis. » Un dispositif formation utile à l'entreprise, malgré une certaine complexité, souligne Daniel Francou: « Nous avons la désagréable impression que certains organismes collecteurs

ne jouent pas le jeu. Ils se bornent à collecter les fonds sans pour autant nous conseiller ou nous rendre visite. C'est regrettable. »

• SITE • www.LDE.fr

Rémy Beckrich Directeur des ressources humaines France, Albany International à Sélestat

Mieux cerner les intérêts des uns et des autres

Fournir des matériaux pour la fabrication et la transformation du papier, telles sont les principales activités d'Albany International. En France, le groupe emploie 550 personnes. Confrontée comme beaucoup de ses concurrents à la problématique des qualifications de ses collaborateurs, l'entreprise a demandé à la CCI d'organiser une formation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Une rencontre qui a rassemblé dirigeants et représentants des salariés, comme l'explique le directeur des ressources humaines d'Albany, Rémy Beckrich: « Cette formation nous a permis de mieux comprendre les opinions des uns et des autres et de mieux cerner les problèmes des salariés. Cette formation était indispensable parce que nous travaillons dans un



secteur très concurrentiel et donc l'employabilité de nos salariés est un souci constant. Certains employés le comprennent, d'autres sont un peu plus réticents. Beaucoup se sous-estiment. Au-delà de la session technique, cette rencontre a été un moment propice à la discussion sur la formation, sur les promotions... dans un cadre moins rigide que celui des réunions de négociations. »

• CONTACT • 03 88 82 42 00
www.albint.com

Vincent Fleck Président de l'association des DRH du Bas-Rhin

Il est essentiel de bien comprendre les outils

La problématique des compétences est le lot quotidien de Vincent Fleck, responsable de l'association des DRH du Bas-Rhin. Avec les 120 autres DRH membres de l'association, il échange régulièrement sur les pratiques en la matière. « La réforme de 2004 a eu une incidence certaine. Le fait de légiférer pose un cadre. Mais si les intentions étaient bonnes, dans la réalité, je constate que les moyens manquent parfois. La situation varie selon la taille et les ressources de l'entreprise. Prenez l'exemple du DIF: dans certaines PME, il est peu utilisé, alors que

dans le BTP, il trouve preneur chez les ouvriers. Le point positif de la réforme est qu'elle met la priorité sur le développement de la ressource humaine. Je constate ici et là que les dispositifs ne sont pas toujours bien connus. De plus, même si la législation crée des obligations, elles peuvent être détournées. C'est dommage, car le capital humain fait la performance. Les compétences doivent être adaptées en vue de créer la performance. »

• SITE •
www.andrh.fr



>> SENIORS ET FORMATION

L'enjeu de demain

En 2015, 43 % de la main-d'œuvre auront plus de 45 ans. Avec des départs massifs à la retraite, le nombre d'actifs fléchira en Alsace dès 2018. Aujourd'hui déjà, les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement de techniciens et même d'ouvriers spécialisés dans certains secteurs. Et pourtant, le taux d'emploi en France des 55-64 ans n'est que de 37 %, loin derrière la moyenne européenne. Et ceci malgré le nombre important de dispositifs mis en place pour inverser cette tendance : plan national d'actions concerté pour l'emploi des seniors, aide des entreprises à l'embauche de sala-

riés âgés. La réforme annoncée par le ministère de l'économie prévoit que les seniors fassent partie des publics prioritaires pour l'accès à la formation. La CCI elle-même a mis en place la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Un outil qui permet aux entreprises de mieux cerner les compétences et les savoirs de leurs salariés, de déterminer les futurs recrutements et de programmer des plans de formation, pour permettre aux seniors de se remettre à niveau.

 CONTACT
 CCI

 Mireille Hahnscutz
 03 88 43 08 33

>> POINT DE VUE DES COLLECTEURS

René Malatraït directeur d'Agefos-PME Alsace

Des efforts à maintenir



Les entreprises ont une obligation de financement de la formation continue. Cette obligation légale varie : 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05 % pour celles qui emploient entre 10 et 19 personnes, 1,6 % pour les autres. Les sommes récoltées sont gérées par une centaine d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). À la veille de la réforme annoncée par le gouvernement, leur nombre et leur statut risquent d'être revus. « Nous n'avons pas encore de lisibilité sur ce qui va être retenu.

Il n'est pas exclu qu'Agefos héberge d'autres OPCA. Les négociations risquent d'être perturbées, car tous ces chantiers de réforme touchent à la représentativité des syndicats », estime René Malatraït, directeur d'Agefos - PME Alsace. Principal collecteur de fonds en France pour les PME, AGEFOS compte en Alsace 7 700 adhérents et récolte 40 M€ par an. « Notre métier est de dépenser au mieux les sommes collectées. Tout d'abord, nous multiplions les réunions d'information sur les dispositifs existants. Nos conseillers se rendent régulièrement dans les entreprises. Dirigeants et salariés s'approprient lentement les contrats de professionnalisation et les DIF. Chose nouvelle : les périodes de professionnalisation ont explosé : 2 000 en 2007 pour l'Agefos en Alsace. Toutefois, l'idée de se former tout au long de la vie a encore du chemin à faire. »

● SITE ●

www.agefos-pme-alsace.com

Entre Colmar et Mulhouse (68)


L'ANNEAU DU RHIN
 PREVENTION ET FORMATION

les accidents de la route sont évitables


 Un circuit routier
de 4 km, le plus grand
de l'Est de la France

 Un parc automobile
mis à disposition

 Des formateurs
diplômés
et expérimentés

 Un centre de formation
de pointe et polyvalent

 Des références
PME / PMI /
administration /
industries

13 Prospective

Renseignements et inscriptions au 03 89 49 99 02

Thomas Fischer directeur d'Opcalia Alsace

Notre objectif : servir l'entreprise



Troisième organisme collecteur de notre pays au titre de la formation professionnelle continue, OPCALIA compte en Alsace 1 000 cotisants directs. 83% des ses adhérents sont des entreprises de moins de 50 salariés. « L'ensemble des fonds collectés est redistribué aux entreprises, nous ne thésaurisons pas. Nous faisons preuve de transparence. Notre but premier est d'accompagner au mieux les entreprises pour toutes les questions liées à la formation, à l'évolution et au développement de leurs compétences. J'ai coutume de dire qu'il faut élever la

ressource humaine au niveau stratégique ». Pour cela, les six conseillers d'Opcalia Alsace rendent visite aux PME deux à trois fois par an. Outre l'accompagnement des entreprises, Opcalia s'est « engagé pour des interventions spécifiques de lutte contre l'illettrisme, d'intégration des personnes handicapées et de sensibilisation à la problématique des seniors ». Quant à la réforme prévue par le gouvernement, Thomas Fischer estime que « les regroupements d'OPCA auront vraisemblablement lieu, mais nous ne sommes pas inquiets. Nous disposons d'une expérience dans la territorialisation d'une structure de branche. De plus, nous nous sommes engagés dans une stratégie de différenciation, visant à accroître la qualité de nos prestations. L'idée est de servir plus encore l'entreprise. »

 ● SITE ● www.opcalia.com

FIN DE DOSSIER