

**« Jeudi » de l'AFREF du 19 novembre 2009**

**CARREFOUR NUMERIQUE  
(espace Agora)  
Cité des Sciences et de l'Industrie  
30 avenue Corentin Cariou - 75019 Paris**

Compte-rendu

## **CRISE, SORTIE DE CRISE : QUEL ACCOMPAGNEMENT DE LA FORMATION ?**

### **Séance I - Comment les acteurs de la formation des entreprises s'adaptent et accompagnent la crise ?**

**Claude LEPINEUX**, *directeur des formations inter / intra - CESI IDF, administrateur* de l'AFREF et du FFFOD, ouvre la séance en souhaitant la bienvenue aux participants et intervenants à cette séance réalisée en partenariat entre l'AFREF et le FFFOD. Il précise le déroulement de la séance :

Dans un premier temps, les témoignages de trois intervenants sur la façon dont les entreprises réagissent à la crise au niveau formation et sur les évolutions des besoins de formation spécifiques à cette période : **Patrice SIMOUNET**, *directeur* - SODESI (filiale d'AIR FRANCE) ; **Agnès VOGT-RAYNAUD**, *directrice des ressources humaines* et **Nelly THOUEMENT**, *chargée de formation* - entreprise BERTRANDT. Ces entreprises présenteront les actions qu'elles ont mises en œuvre face à la crise.

Ces témoignages ont été complétés par une intervention impromptue de **Joëlle CARGNINO**, *Délégué territoriale* en région Franche-Comté

Puis dans un second temps, trois intervenants présenteront l'accompagnement des entreprises PME et TPE dans le domaine de la formation par les OPCA : **Christophe GAY**, *responsable* du département Projets et Cofinancements - AGEFOS PME; **Fabien ROULLET**, *sous-directeur organisation* - OPCA Professions Libérales (OPCA PL). Les OPCA sont considérés par **Claude LEPINEUX** comme étant des acteurs clé en cette période de turbulence en aidant les entreprises à surmonter cette crise.

Enfin, **Christian JANIN**, *secrétaire confédéral* - CFDT fera une présentation des objectifs du Fonds d'investissement social.

# 1 - Comment les entreprises réagissent à la crise ? Quelles évolutions des besoins de formation spécifiques à cette période ?

## ► Intervention de Patrice SIMOUNET (SODESI)

A travers son témoignage, **Patrice SIMOUNET** expose la façon dont le Groupe Air France a réagit face à la crise. Plus particulièrement, il met en exergue les répercussions de la crise sur les demandes de formations et insiste sur l'importance de la formation en période de crise structurelle.

Depuis une dizaine d'années, le Groupe Air France a dû faire face à plusieurs crises conjoncturelles parmi lesquelles celle du 11 septembre 2001, la grippe aviaire ou encore la guerre du Golf. Selon **Patrice SIMOUNET**, l'instabilité économique actuelle est, elle, une véritable crise structurelle en ce qu'elle instaure une mutation des pratiques et pose la question de l'évolution de la formation.

Au sein du Groupe Air France, l'un des effets de la crise a été d'accélérer la concurrence engagée par les compagnies ferroviaires et les compagnies Low Cost.

Le Groupe développe trois activités principales:

- Le transport de passagers, (en diminution de - 20% depuis un an)
- Le transport de fret (en diminution de -30%)
- La maintenance et l'entretien des avions (reste stable)

Filiale d'Air France créée en 1996, la SODESI (Société pour le Développement de l'Emploi dans les Services et l'Industrie) est l'une des 17 structures industrielles de reconversion de salariés mises en place par les grandes entreprises. Elle participe notamment pour le compte du Groupe et en partenariat avec les collectivités locales, les chambres consulaires et les structures spécialisées, à des actions de développement économique local.

Ainsi, la SODESI met à la disposition des acteurs du développement des territoires, les outils et les expertises qu'elle développe lors des missions conduites pour les salariés du Groupe.

Dans le cadre des missions d'accompagnement de la mobilité des salariés du Groupe Air France, la SODESI intervient particulièrement dans:

- L'accompagnement des plans de sauvegarde de l'emploi du Groupe (fusions, fermetures de sites...).
- Le soutien des projets d'essaimage (création d'entreprises par les salariés d'Air France).
- L'accompagnement des conjoints des salariés en mobilité géographique.
- L'accompagnement de jeunes sous contrat d'apprentissage qui ne sont pas embauchés par Air France à l'issue de leur contrat.
- La Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et de développement durable à travers la participation à des pépinières d'entreprises, des plateformes d'initiatives locales.

La SODESI est par ailleurs offreur de formations dans le Groupe sur trois domaines :

- Les tuteurs et maîtres d'apprentissage (environ 300 tuteurs et maîtres d'apprentissage par an )
- Les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)
- L'aide à la création d'entreprises (études de marché, études de faisabilité, montages financiers...)

Si la SODESI n'a pas été touchée par la crise, cependant le Groupe Air France a dû geler ses embauches, ne pas reconduire ses contrats à durée déterminée et limiter le recours à des consultants. Hormis un plan de départ volontaire. Le Groupe n'a pas eu recours à des licenciements, il a toutefois lancé un plan de départs volontaires

## Répercussions de la crise sur la formation au sein du Groupe

Au sein d'Air France, la formation rencontre deux contraintes majeures :

- Une contrainte financière,
- Une contrainte de disponibilité des individus.
- 

## Lignes de force de la formation à Air France

La crise a contraint le Groupe à réaliser des économies sur les coûts alloués aux actions de formation durant l'année 2009. Néanmoins, certaines formations étant considérées comme des « lignes de force » par la Direction, le Groupe n'a pas réalisé d'économies sur toutes ses formations, notamment celles ayant trait:

- A l'alternance (l'entretien industriel a maintenu ses achats)
- A la formation des mécaniciens et des informaticiens
- A la sécurité et la sûreté (qualifications des pilotes, par exemple)
- Au handicap et la diversité
- Aux grands projets, dont :
  - La mise en ligne de l'airbus A380 qui nécessite des milliers d'heures de formation du personnel, et
  - Le développement de la polyvalence du personnel de piste et du personnel commercial.

## Les nouveaux chantiers de formation induits par la crise

- *Accord d'entreprise sur la formation des jeunes*  
Avant 85% des jeunes formés en alternance étaient recrutés par Air France. Cet engagement ne pourra être tenu. Néanmoins, pour les non recrutés, un accompagnement à la recherche d'emploi sera mis en place afin de les aider à trouver un premier emploi.
- *Le développement du télétravail pour répondre à la crise*  
La mobilité la plus difficile est la mobilité géographique, ce qui a conduit à développer le recours au télétravail. Il s'agit d'un programme ambitieux qui nécessite des actions de formation.  
D'une façon générale le développement de la mobilité professionnelle a généré de grands chantiers de formation qui se sont accélérés.
- *Accompagnement du plan de départ volontaire en trois temps*
  1. Coaching interne (prise de poste accélérée, gestion de la transmission des savoir-faire...);
  2. Mise en place d'intérim interne ou management de transition ;
  3. Mise en œuvre de formations sur le climat social.

## L'évaluation de la formation

La situation actuelle entraîne une montée des exigences. Ainsi, la mesure des résultats se fera rapidement au sein d'Air France.

Au niveau financier, de nouveaux appels d'offres seront lancés, des mises en concurrence seront organisées.

Avant, les formations commandées par la SODESI échappaient au service d'achat mais désormais ce n'est plus le cas.

Il y a une nécessité de répondre rapidement, et pas seulement aux appels d'offre. La direction des ressources humaines impose des contraintes fortes et un timing exigeant. Tel est le cas des bilans de

compétences ; avant, la SODESI réalisait des bilans de compétences pour le Groupe Air France sur un trimestre, maintenant elle est amenée à les réaliser en réduisant les délais.

En conclusion, la crise a induit :

- Des coûts de formation en progression.
- Une mesure des résultats.
- Une rapidité de mise en œuvre dans un contexte où les interlocuteurs sont de moins en moins disponibles pour suivre des formations.

### ***Echanges avec la salle***

**Question :** *Comment faites-vous pour gérer la contrainte de temps concernant les bilans de compétences que vous devez réaliser en quinze jours ?*

**Réponse :** Je me suis mal exprimé. Il est en effet difficile de réaliser des bilans de compétences en quinze jours. Cependant, il est possible dans ce délai de finaliser sous forme de projet personnel des bilans déjà réalisés.

**Question :** *Sur quelles formations faites-vous des économies et lesquelles sont indispensables? Une externalisation serait-elle envisageable ?*

**Réponse :** Les formations non indispensables sont reculées. Les coûts de formation seront amenés à diminuer. En effet, le service de formations doit suivre les directives générales pour les achats de formations. Cependant, les formations perdent de leur sens si leur volume est réduit. Il faut gérer au mieux les besoins de formation et les directives de la hiérarchie.

**Question :** *Quel est le pourcentage de masse salariale consacré à la formation en 2009 par rapport à l'année 2008 ?*

**Réponse :** Globalement le budget de formation est resté stable à hauteur de 10% de la masse salariale dont 4% de formations liées aux qualifications.

## **► Interventions d'Agnès VOGT-RAYNAUD et de Nelly THOUEMENT (BERTRANDT)**

### **Présentation du Groupe BERTRANDT**

BERTRANDT est un Groupe allemand, bureau d'études partenaire des constructeurs automobiles ( en France principalement PSA et Renault) à tous les stades de développement d'un véhicule. Il comptabilise au total 6 000 collaborateurs dont 320 en France (40% d'ingénieurs et 60% de techniciens). Il dispose d'une structure financière très stable et a mené une politique de gestion de crise en prenant le moins de risques possibles. **A. VOGT-RAYNAUD** explique que la maison mère soutient la filiale française, en particulier dans sa politique de ressources humaines et a la volonté de maintenir les emplois et les compétences.

Son implantation est principalement européenne. Les entreprises sont toujours implantées près des sites de développement des constructeurs automobiles afin de favoriser la proximité avec le client. **A. VOGT-RAYNAUD** rappelle, qu'ayant pour principaux clients des constructeurs automobiles, la crise a eu des conséquences brutales sur les activités. En effet, la filiale française a eu recours depuis le début de la crise au chômage partiel.

Le maître mot pour la direction des ressources humaines est donc l'adaptabilité afin de continuer à répondre aux exigences et aux besoins des clients. La formation professionnelle a du rentrer également dans cette logique d'adaptabilité.

Le budget formation de la filiale française se situe en temps normal autour de 3% de la masse salariale. En 2009, les dépenses ont été impactées par la crise et sont passées à 2% de la masse salariale. Enfin,

le budget prévisionnel pour l'année 2010 est de 2,5%. **A. VOGT-RAYNAUD** explique que le challenge du service ressources humaines est de trouver un maximum de financements, notamment grâce à l'aide de l'OPCA de branche (le FAFIEC) afin de répondre aux objectifs fixés par la direction en termes de baisse et d'optimisation des coûts.

**A. VOGT-RAYNAUD** conclut sa présentation de l'entreprise en rappelant que la culture d'entreprise est principalement orientée vers des valeurs de technicité, d'expertise et de qualité des prestations fournies.

Le maître mot pour la direction des ressources humaines est donc l'adaptabilité afin de continuer à répondre aux exigences et aux besoins de leurs clients. La formation professionnelle a du rentrer dans cette logique d'adaptabilité

Le budget formation de la filiale française s'équilibre entre 2.5 et 3% de la masse salariale. En 2009, ce budget a été impacté par la crise et est passé à 2.5% de la masse salariale. Enfin, le budget prévisionnel pour l'année 2010 sera de 2%. **A. VOGT-RAYNAUD** explique que le challenge du service ressources humaines est de trouver un maximum de financement, notamment grâce à l'aide de l'OPCA (le FAFIEC) pour augmenter les capacités de financement car les consignes de la direction sont la baisse et l'optimisation des coûts.

**A. VOGT-RAYNAUD** conclut sa présentation de l'entreprise en rappelant que la culture d'entreprise est principalement orientée vers une culture de technicité, d'expertise et de qualité de la prestation.

### **Les enjeux de la formation en période de crise**

**A. VOGT-RAYNAUD** articule son intervention autour de trois acteurs qui sont : le salarié, le service ressources humaines et l'entreprise.

#### *1. Les enjeux pour le salarié*

- Une alternative au chômage partiel puisque les heures de formation sont des heures travaillées
- Un moyen pour les collaborateurs de renforcer leur employabilité.

L'entreprise BERTRANDT a signé une convention d'Activité Partielle de Longue Durée avec la DDTEFP qui assure aux salariés en chômage partiel une rémunération de 75% du salaire brut. Cette convention est à durée déterminée et avec des contreparties importantes (proposer des entretiens individuels avec les personnes concernées et ne pas licencier économiquement).

#### *2. Les enjeux pour le service ressources humaines*

- Opportunité de renforcer son rôle stratégique
- Accompagner, apporter les idées et les décisions afin de développer les compétences des collaborateurs
- Optimiser et innover dans les pratiques RH.

#### *3. Les enjeux pour l'entreprise*

- S'adapter à de nouveaux besoins du client
- Sauvegarder les emplois

### **N. THOUMENT présente le déploiement des actions**

- Conception de 5 parcours de professionnalisation, dont un seul (avec 10 périodes de professionnalisation) a été pris en charge par le FAFIEC. Les autres parcours n'ont donc pas pu être mis en place.
- Lancement de la politique de DIF qui a permis de mettre en place une dizaine de bilans de compétences et 2 validations des acquis de l'expérience pour des personnes en chômage partiel.

- Mise en place de formations internes métiers avec pour objectif d'obtenir un agrément formation qui permettrait à BERTRANDT de proposer des prestations de formation à ses clients.
- Utilisation des actions collectives : ces actions sont fortement conseillées par les OPCA car elles sont financées à 100%

En complément, **A. VOGT-RAYNAUD** précise que les contraintes financières réduisent la capacité de mettre en place des actions de formation. De plus, elle rappelle que l'enjeu pour le service formation est d'obtenir un maximum de financements de la part des OPCA, ce qui exige une forte réactivité.. **A. VOGT-RAYNAUD** envisage de faire appel à un autre OPCA qui viendrait compléter les prises en charges du FAFIEC, déjà annoncées à la baisse pour l'année 2010.

### Résultats et axes de progrès

Points positifs	Points à améliorer
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition de nouvelles compétences</li> <li>• Satisfaction des collaborateurs</li> <li>• Réactivité et qualité des prestations fournis par l'organisme de formation</li> <li>• Accompagnement spécifique de l'OPCA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à trouver des missions en cohérence avec l'objectif de reconversion dans de nouveaux métiers</li> <li>• Peu de personnes ont pu bénéficier d'actions de formation</li> <li>• Financements limités</li> </ul>

**Echanges avec la salle** (de la discussion avec la salle, ont été retenues quelques questions clés) :

**Question** : *Quelles ont été les réactions des salariés face à ce déploiement d'actions ?*

**Réponse** : Les salariés étaient très demandeurs avec une réelle envie. Ils attendent de la formation qu'elle leur permette de développer leurs compétences et leurs employabilités (le taux d'absence en formation était de 0%)

**Question** : *Y'a-t-il eu un partage de connaissances en interne pour les salariés n'ayant pas pu obtenir de parcours de formation ?*

**Réponse** : Pour le moment, il n'y a pas encore eu de partage des connaissances en interne car les formations ne sont terminées que depuis octobre.

**Question** : *De quelle façon avez-vous accompagné les managers durant la crise?*

**Réponse** : Les managers n'étaient pas des cibles prioritaires en termes de formation. Cependant, la direction a mis en place des réunions mensuelles avec tout me management

**Question** : *Avez-vous utilisé des techniques de GPEC pour faire face à cette crise ?*

**Réponse** : La GPEC a été lancée il y'a deux ans (bien avant que l'entreprise ait atteint 300 salariés) sous l forme d'un groupe- projet nommé GAM (Gestion Active des Métiers) qui a permis d'élaborer des référentiels métier et de mettre en place une véritable prospective et de développement des compétences. La GPEC continue sous forme de négociation d'un accord (qui devrait être signé début 2010). L'entreprise a orienté sa politique de formation afin de répondre aux nouvelles exigences des clients et de répondre aux enjeux de la crise avec deux mots d'ordre : adaptabilité et innovation.

## ► Intervention de Joëlle CARGNINO (Délégué territoriale en région Franche-Comté)

Du fait de la présence de l'entreprise Peugeot, la Franche Comté est une des premières régions touchée par la crise automobile. **Joëlle CARGNINO** intervient pour témoigner d'une expérimentation menée en Franche-Comté. Cette expérimentation, un fonds régional de sécurisation professionnelle a obtenu le prix « Territoria d'or » 2009 (prix remis par le Sénat aux collectivités locales).

Face à la difficulté des entreprises à mettre en place des plans de formation, la région Franche-Comté a investi deux millions d'euros dans ce dispositif qui a permis d'aider 70 entreprises sous-traitantes de l'automobile et 12800 salariés.

L'objectif de ce dispositif étaient d'aider les entreprises à permettre aux salariés de monter en compétences, notamment en les formant durant les périodes de chômage partiel, à l'aide d'outils (DIF, plan de formation) et maintenir les salariés en emploi.

Pour cela, un travail en réseau a été mobilisé avec des OPCA, des entreprises locales... Ainsi que des conventions avec les OPCA. Cela a permis la mise en place d'une « cellule de crise automobile » composée de tous les financeurs de la formation (ADEFIM, AGEFOS PME, FAFIEC, direction régionale du travail, cellule FSE, élus du conseil régional...). Cette cellule s'est réunie une fois par semaine durant huit mois.

La région Franche-Comté s'est davantage rapprochée des OPCA, elle a conventionné directement avec eux et a payé la part de l'entreprise, soit les 20% manquant (les OPCA exigeant par l'entreprise le versement des 20% restant afin de compléter leur part d'investissement dans la formation). Ainsi, la totalité des coûts pédagogiques ont été financés.

Les formations ont été mises en place à destination des salariés de niveau infra V afin de développer leurs compétences en acquérant des titres. Les formations ont porté sur des vraies qualifications, dont la bureautique.

## 2 - Quel accompagnement des entreprises PME et TPE dans le domaine de la formation par les OPCA ?

### ► Intervention de Christophe GAY (AGEFOS PME IDF)

*Créé et géré par les partenaires sociaux (CGPME, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), et agréé par arrêtés ministériels du 24 janvier 1973, comme Fonds d'Assurance Formation, et du 22 mars 1995, comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), AGEFOS PME est, au plan national, le premier organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle. AGEFOS PME développe des services spécifiques pour les branches professionnelles, les groupes et les grandes entreprises et une dynamique interprofessionnelle et territoriale.*

*L'AGEFOS est organisée par régions. La présente intervention est réalisée par un responsable de l'AGEFOS PME d'Ile-de-France (IDF).*

Au cours de son intervention, **Christophe GAY** met en exergue trois aspects:

- Le plan anti crise d'AGEFOS PME IDF,
- Le plan d'action orienté vers les nouveaux dispositifs que sont les Contrats de Transition Professionnelle (CTP) et les Convention de Reclassement Personnalisé (CRP), et
- L'accord Etat-Fonds Unique de Péréquation (FUP) du 21 avril 2009

### ❖ Plan anti crise mis en œuvre au sein d'AGEFOS PME IDF

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF - séance du 19/11/2009*

7 sur 16

Ce plan est une proposition d'actions collectives dont l'objectif est le maintien de l'activité économique des entreprises de l'interprofession et les entreprises de l'interbranche.

<i>Entreprises ciblées</i>	PME, soit des entreprises de moins de 250 salariés.
<i>Formations éligibles</i>	Plan de formation de l'entreprise (cœur de métier) Actions collectives accès-formation (transversal)
<i>Modalités</i>	Formations collectives complétées par une demi-journée d'accompagnement individuel pour la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise.
<i>Planning</i>	Actions proposées de septembre à décembre 2009 sur les 4 territoires francilien, soit 8 départements. L'enjeu étant de réaliser des actions de formation de proximité.
<i>Thématiques</i>	Formations davantage orientées vers les dirigeants et les managers : afin de les accompagner, par le biais de la formation, dans la réflexion et dans l'organisation de la stratégie de leur entreprise. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Négociation avec les partenaires financiers.</li> <li>2. Optimisation de sa gestion en période de crise.</li> <li>3. Optimisation de ses achats.</li> <li>4. Recherche de diversification d'activité.</li> <li>5. Développement à l'export.</li> <li>6. Adaptation de son management en période de crise.</li> <li>7. Pratique de l'entretien professionnel et gestion de carrières.</li> <li>8. Veille et intelligence économique.</li> </ol>

### **Accompagnement spécifique**

Ce plan prévoit également un accompagnement spécifique de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation, l'enjeu étant de permettre aux entreprises de mettre à profit les périodes d'inactivité ou de réduction de l'activité pour développer la formation.

Désormais, on ne vise pas uniquement une action collective mais du sur-mesure assuré par des conseillers en formation d'AGEFOS en relation avec les entreprises. Leur mission est d'identifier les problématiques de l'entreprise pour être en mesure de l'accompagner dans l'élaboration du plan de formation, dans la recherche de prestataires et dans le montage financier.

### **Eligibilité et identification du besoin de formation**

Un diagnostic flash est réalisé par un conseiller et une entreprise pour identifier avec elle si elle relève d'une mesure d'accompagnement donc si elle a des axes qui l'identifient comme entreprise en difficulté

- ❖ **Plan d'action orienté vers les nouveaux dispositifs destiné à soutenir l'emploi que sont les Contrats de Transition Professionnelle (CTP) et les Convention de Reclassement Personnalisé (CRP).**

Ces dispositifs, issus de la nouvelle loi sont des nouvelles missions pour les OPCA.

L'article 74 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 a créé la CRP (convention de reclassement personnalisée) au bénéfice des salariés dont le licenciement économique est envisagé. Parallèlement à la mise en place de cette convention, le gouvernement a instauré par ordonnance du 14 avril 2006, à titre expérimental sur 7 bassins d'emploi, un nouveau dispositif de sécurisation des parcours professionnels : le CTP (contrat de transition professionnelle)



Ces dispositifs sont destinés aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans ces entreprises, l'obligation faite à l'employeur de proposer un CTP se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

La différence est que les CTP sont ciblés sur un territoire francilien (territoire de Poissy par exemple pour l'AGEFOS PME IDF) tandis que les CRP ne sont pas territorialisés et sont accessibles à tous les salariés qui sont licenciés par des entreprises de moins de 1000 salariés.

Avec ces dispositifs, les OPCA sont sur des expérimentations. Pour les OPCA c'est un nouveau champ d'activités qui se dessine et une évolution de leur métier vers l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en coopération avec les acteurs publics du territoire.

### ❖ **Accord Etat - Fonds Unique de Péréquation (FUP) du 21 Avril 2009**

L'objectif de cette convention est de mobiliser les ressources de l'Etat, de la région Ile-de-France et des OPCA pour accompagner non pas les entreprises à titre individuel mais des demandes sectorielles ou territoriales.

La convention doit faciliter le maillage des partenaires et (ou) de la fluidité inter institutionnelle. Il s'agit de mettre en œuvre différents outils tels le Fonds Unique de Péréquation (FUP), le Fonds National de l'Emploi (FNE), le Fonds Social Européen (FSE), les OPCA et aussi les plates formes d'évolution professionnelles.

Le FUP, qui est le mutualisateur des OPCA a signé cet accord avec l'Etat le 21 avril 2009 pour mobiliser des fonds complémentaires sur ces dispositifs (CTP et CRP).

Au titre de l'accord deux types d'actions bénéficient du cofinancement État/FUP:

- *La formation des salariés les plus exposés à l'emploi* (ligne 3.1) par le biais de périodes de professionnalisation qualifiantes.
- *L'articulation d'actions de formation et situation de chômage partiel* (ligne 3.2) par des périodes de professionnalisation qualifiantes et DIF hors temps de travail. Ainsi, l'entreprise qui met en place des périodes de chômage partiel a la possibilité d'être accompagnée par les deux OPCA interprofessionnels : OPCALIA et AGEFOS, sur le développement de la formation et sur l'utilisation du DIF.

Pour ces deux types d'actions, les *publics prioritaires* sont ceux dont les niveaux de qualification sont les plus bas (niveau V et infra). Ceux là pourront bénéficier d'actions de formation débouchant sur un titre ou un diplôme.

Les *financements* sont mobilisés via les OPCA et le FUP. Cet accord a permis à AGEFOS-PME IDF de mobiliser des fonds complémentaires pour intervenir de manière spécifique et ciblée au public des demandeurs d'emploi. Il est indiqué dans la loi que les financements doivent aller aux plus bas niveaux de qualification, aux personnes fragiles dans leur emploi ou les plus éloignées de l'emploi pour qu'elles retournent à l'emploi.

Cependant, il existe des difficultés de mise en œuvre de ces dispositifs dans les TPE et les PME pour la principale raison que le métier d'AGEFOS n'est pas d'intervenir sur ces dispositifs. Un accord avec la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnel (DGEFP) signé en octobre 2009, indique avec une clause de réserve et de confidentialité de l'OPCA, quelles sont les entreprises du territoire qui ont recours au chômage partiel. Sans ces indications, l'OPCA ne serait pas en mesure d'accompagner ces entreprises.

### **Missions d'appui de l'OPCA dans les différentes phases du CTP et de la CRP**

- Information des entreprises du territoire sur le CTP et la CRP.

- Aide à la recherche d'entreprise pour les dispositifs de Pôle emploi que sont l'Evaluation en Milieu Travail, stages, découvertes métiers...
- Partage des analyses de l'OPCA en matière d'emploi et de formation sur le territoire.
- Sensibilisation des entreprises pour le recrutement de bénéficiaires en CTP ou CRP.
- Identification de besoins emploi/compétences au sein des entreprises.
- Aide au montage de contrats de professionnalisation.
- 

### La plus value de l'intervention des OPCA

- Une logique de gestion des « ressources humaines territoriales » : les acteurs de la formation et du territoire communiquent et tentent de coordonner leurs actions.
- Une mobilisation facilitée des représentants des PME et des réseaux d'entreprises au plan territorial comme la CGPME ou des associations de chefs d'entreprise au niveau territorial (maisons de l'emploi, communautés d'agglomération...). Néanmoins, cette mobilisation est très chronophage car il faut se coordonner et s'approprier les référentiels de chacun. La somme des actions des uns et des autres donne une efficacité et une capacité d'intervention supérieure que si on fait les uns à côté des autres.
- Le rôle particulier de l'interprofession dans les situations de reconversion et de mobilité professionnelle. Cela donne une vision plus large.
- Un modèle de financement « intégré » qui permet de démultiplier des projets de formation personnalisés.
- Le partage de l'expertise de l'OPCA avec les partenaires locaux en matière d'emploi.
- 

Selon **Christophe GAY**, les OPCA sont utilisés comme « outils de démultiplication ».

Pour la région Ile-de-France cet accord a été exceptionnel dans le sens où les acteurs territoriaux de cette région se sont accordés rapidement et ont mis en œuvre conjointement des dispositifs.

### Exemple de Poissy-Les-Mureaux (78) sur le Contrat de Transition Professionnelle

<i>Objectif</i>	accompagner et accélérer le retour à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique qui ont volontairement adhéré au CTP, par la formation.
<i>Bénéficiaires</i>	licenciés économiques du bassin d'emploi de Poissy-les-Mureaux, soit 43 communes, sans condition d'ancienneté
<i>Formations éligibles</i>	toute formation imputable au titre de la formation professionnelle, en lien avec le projet professionnel du bénéficiaire et visant son retour à l'emploi.
<i>Moyens</i>	Plateforme multiservices de Pôle Emploi composée : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 10 conseillers à l'emploi,</li> <li>- d'un responsable de site,</li> <li>- d'un conseiller emploi-formation interpro dédié (c'est un conseiller OPCA), et</li> <li>- d'un responsable d'équipe professionnelle.</li> </ul>

AGEFOS a un conseiller emploi-formation à mi-temps qui est basé sur le bassin et travaille en collaboration avec Pôle Emploi au montage de projets de formation pour les bénéficiaires du CTP. Pour les OPCA, avoir un conseiller emploi-formation représente une évolution du métier. Cette évolution est inscrite dans la loi. Pour **Christophe GAY**, on est sur des expérimentations qui pourront devenir un des métiers des OPCA.

### ► Intervention de Fabien ROULLET (OPCA PL)

L'OPCA PL est un « petit » OPCA par rapport à l'AGEFOS PME. Cet OPCA travaille sur des branches particulières et n'est pas sur une logique interprofessionnelle.

La particularité de l'OPCA PL est d'intervenir auprès des petites entreprises libérales : 127000 entreprises libérales sont concernées, qui représentent 470 000 salariés sur l'ensemble du territoire national. C'est donc sur la masse salariale de ces salariés que l'OPCA PL collecte des cotisations destinées à financer des projets de formation.

L'OPCA PL intervient sur différents secteurs :

- Santé : chirurgiens-dentistes, médecins, pharmaciens, vétérinaires...
- Droit : avocats, commissaires priseurs, greffiers, huissiers de justice, notaires...
- Cadre de vie : architectes, économistes de la construction, géomètres-experts...
- Technique : experts en automobiles...

Plus particulièrement, l'OPCA PL intervient sur les métiers suivants :

- Santé : assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, préparateurs en pharmacie, secrétaires de cabinet médical
- Droit : secrétaires juridiques, collaborateurs de notaires, assistants rédacteurs d'actes, clerks aux procédures, avoué
- Bâtiment et cadre de vie : secrétaires d'entreprises d'architecture, techniciens de géomètres, assistants en économie de la construction
- Technique : experts en automobile, experts fonciers

L'OPCA PL se situe sur des logiques métiers, non sur des logiques d'emploi.

Ainsi, l'OPCA PL intervient sur tout un panel de métiers parfois méconnus comme c'est le cas pour les offices notariats qui regroupe certes, les notaires mais également toute une catégorie de collaborateurs qui aident ces personnes dans leur métier au quotidien.

En préambule, **Fabien ROULLET** rejoint **Christophe GAY** sur le fait que la loi du 14 octobre 2009 implique un changement de métier des OPCA en ce sens où il leur est demandé de plus en plus d'intervenir sur la sécurisation des parcours professionnels et sur les politiques de l'emploi.

Or jusqu'à présent, les missions des OPCA étaient tournées vers la formation, le conseil et le financement d'actions de formation. Ces missions vont être amenées à évoluer vers d'autres champs sur lesquels les OPCA n'avaient pas de compétences. Ainsi, les OPCA vont être amenés à repenser leur organisation, leur mode de fonctionnement, mais également leurs relations avec les entreprises et avec les salariés, car le public cible des OPCA était les entreprises. Pour **Fabien ROULLET** ce changement est un challenge qu'il faut considérer de manière positive.

#### **La formation et l'OPCA PL en chiffres**

- 110 millions d'engagements au 31/12/2008, tous dispositifs confondus, avec une collecte de 96 millions d'euros (2008).
- 117 500 stagiaires formés sur 2008 (tous dispositifs confondus). Par rapport aux 470000 salariés la proportion est assez importante en termes de formation.
- 6 000 contrats de professionnalisation sont financés chaque année, avec une diminution de 15% en 2009.

#### **Quelques données contextuelles**

- *Des secteurs d'activités touchés d'une manière hétérogène*  
Les petites sont également touchées par la crise économique actuelle mais de manière hétérogène. Les deux principaux secteurs touchés sont le notariat et le cadre de vie (architectes, géomètres...) qui avec la chute de l'immobilier connaît des difficultés qui peuvent les amener à du chômage partiel ou à des licenciements.
- *Des emplois réglementés pouvant être impactés par des choix politiques*

L'OPCA PL intervient sur des métiers règlementés ainsi, peuvent apparaître des problématiques d'emploi liées à des choix politiques. C'est le cas de la profession des avoués qui vont être fusionnés avec les avocats et donc disparaîtront. Se pose alors la question de la reconversion des avoués.

- *Des engagements formation qui restent soutenus, avec néanmoins des réajustements au détriment de la professionnalisation*

En contre partie de ces difficultés, les engagements financiers de l'OPCA PL demeurent soutenus en 2009, avec même une légère progression (+5%). Les mesures spécifiques mises en place par l'OPCA PL lui ont permis de conserver un niveau d'engagement important. Il y a eu un phénomène de compensation : certes, la part des contrats de professionnalisation financés (-15%) a diminué mais, les dispositifs liés à la période de professionnalisation ou au plan de formation ont augmenté (+18-19%). Cela est dû au fait que l'OPCA PL a largement communiqué sur les périodes de professionnalisation et sur le plan de formation afin de faciliter les départs en formation.

### **Mesures mise en œuvre par l'OPCA PL afin de limiter les effets de la crise**

Ces mesures sont présentées par **Fabien ROULLET** à travers deux expériences : celle du Notariat et celle des Avoués.

#### **Mesures pour le Notariat**

*Constat:*

- Des centaines de jeunes à la recherche de stages (en voie professionnelle ou en voie universitaire).
- Des offices en difficultés (diminution de l'emploi, méconnaissances des dispositifs tels le contrat de professionnalisation et la DIF, formation à améliorer).

*Solutions :*

- Ouverture des parcours de formation à l'ensemble des dispositifs d'accès à l'emploi ou à la formation (contrats et périodes de professionnalisation, plan de formation).
- Valorisation des frais de rémunérations (y compris pour les contrats) dans le cadre d'une solidarité financière interprofessionnelle.
- Possibilité de conclure des contrats à temps partiel.
- Possibilité de valider des séquences de formation en dehors des offices notariaux (avocats...).
- Communication couplée avec les mesures gouvernementales de promotion de l'emploi dont l'exonération totale des charges patronales de l'entreprise de moins de 10 salariés.

#### **Mesures envers les avoués**

*Constat :*

Les avoués représentent environ 2000 collaborateurs de l'OPCA PL, avec souvent une forte ancienneté car ce métier est peu connu. Il y a donc un personnel administratif et un personnel technique qui travaillent dans ces études

La réorganisation de la carte judiciaire implique une disparition des avoués au 01/01/2011. Se pose la question de la reconversion de ces collaborateurs.

*Solutions:*

- Mise en place d'un espace dédié sur le site Internet de l'OPCA PL afin de faire savoir aux études que l'OPCA PL est présente pour les accompagner dans une éventuelle reconversion. Plusieurs collaborateurs de l'OPCA PL sont mobilisés afin qu'il y ait toujours une personne disponible en ligne.
- Conseils individualisés.
- Détermination d'une enveloppe financière spécifique dans le cadre de la mutualisation des fonds de la formation.

Des résultats déjà visibles:

- Environ 470 stagiaires ont formés sur un volume de 31 266 heures.
- Un investissement global de 962 000 € pris charge sur les fonds mutualisés de l'OPCA PL.

Ces deux expériences permettent de faire ressortir des points forts communs

- *Une réactivité des partenaires sociaux*  
Ils se sont montrés volontaires pour mettre en place des actions spécifiques. Il y a eu cette volonté d'être actif afin de ne pas assister en tant que spectateur à la dégradation de l'emploi et des départs en formation. Au sein de l'OPCA PL des bureaux de sections, des conseils de gestion et des conseils d'administration ont permis de mettre en place des opérations « coup de poing » sur l'année.
- *Des ressources financières et humaines dédiées*  
Il s'agit de décliner sur un plan technique les choix politiques qui ont été faits, ce qui s'est traduit par la mise en place d'une cellule spécifique dédiée au conseil pour les entreprises. Sur les notaires, il y a eu un consensus pour mutualiser des ressources sur cette opération.
- *Des outils de communication spécifiques*  
Tels les dossiers thématiques en ligne, les partenariats avec les centres de formations, des accompagnements individualisés...
- *L'utilisation de toutes les mesures actuelles permettant de faciliter les départs en formation (chômage partiel);*

Les OPCA communiquant de plus en plus avec la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnel (DGEFP), ces organismes peuvent identifier les entreprises qui ont recours au chômage partiel. C'est dans ce contexte que l'OPCA PL peut intervenir sur des projets de formation. Ainsi, les temps de diminution de l'activité sont utilisés pour développer des actions de formation. On retrouve cet aspect au sein de l'OPCA AGEFOS PME.

### ***Echanges avec la salle sur AGEFOS et OPCA PL***

**Question :** *Les formations ouvertes à distance (FOAD) ont-elles été plus importantes durant cette période de crise ?*

**Réponse :** Des outils interactifs permettant la démultiplication de la formation et de l'accompagnement ont été mis en place. Cependant, on ne remarque pas de hausse de la formation à distance qui serait dû à la crise. La FOAD reste un outil faiblement utilisé par les entreprises. Cela demande nécessairement un accompagnement, une explication, une individualisation, à minima une prise en main et un tutorat de l'outil qui est complexe à mettre en œuvre. Pour l'instant, la FOAD ne correspond pas à un besoin, on identifie encore la formation comme un face à face pédagogique. L'OPCA PL ne constate pas un afflux de demandes des FOAD.

## **3. Présentation des objectifs du Fonds d'investissement social**

### **► Intervention de Christian JANIN (CFDT)**

**Christian JANIN** explique les objectifs du Fond d'Investissement Social (FISO)

## Création du FISO

Le FISO est un dispositif mis en place le 18 février 2009 lors du sommet social convoqué par le Président de la République pour répondre à la crise économique. Il a été créé à la demande des syndicats suite à la mise en place du plan de relance gouvernementale de décembre 2008. En effet, le plan de relance était composé de deux grands axes :

- Le fond stratégique d'investissement qui permet d'abonder le capital des entreprises qui ont été fortement touchées par la crise
- La mise en place de la médiation du crédit qui permet d'accompagner les entreprises en difficultés grâce à l'obtention de différents prêts bancaires.

Les organisations syndicales ont jugé ce plan utile, cependant il manquait la prise en compte de la situation sociale et la CFDT a demandé aux autorités publiques de créer un fond social.

Selon C.JANIN, l'idée de fond d'investissement social a été reprise, mais seul le terme est resté et non les fonds.

## Présentation du FISO et de ses objectifs

Le FISO est « *tout sauf un fond* » selon C. JANIN. C'est une cellule de coordination des politiques publiques qui rassemble mensuellement l'ÉTAT (*le secrétariat d'Etat chargé de l'emploi, le ministère du travail, le haut commissaire à la jeunesse*) et les partenaires sociaux, aussi bien patronales (MEDEF, UPA, CGPME) que syndicales.

Cette cellule se réunit pour traiter des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle a travaillé autour de six objectifs depuis avril 2009 :

- *La prise en charge du chômage partiel, l'amélioration de son indemnisation et son articulation avec les dispositifs de formation* : mettre en place un nouveau dispositif visant à articuler du chômage partiel et de la formation qui s'appuie sur le fait que l'Etat et l'UNEDIC renforce l'aide aux entreprises sur le chômage partiel à deux conditions :
  - L'entreprise s'engage à rémunérer les salariés à 75% du salaire brut et garantit l'emploi pour une durée équivalente à la période de chômage partiel
  - L'entreprise doit mettre en place des entretiens professionnels et des dispositifs de formation pour ses salariés en chômage partiel

C. JANIN s'inquiète d'une première indication que les entreprises et les salariés ont du mal à entrer dans le dispositif de rapprochement entre chômage partiel et formation professionnelle essentiellement pour deux raisons :

- Incertitude sur les buts de la formation pour les salariés. En effet, dans certains secteurs, la perspective d'avenir n'est pas toujours identifiable et il est donc difficile pour les salariés de se projeter dans un parcours de formation.
  - Pour les entreprises, ce dispositif exige une réactivité et une qualité des formations proposées irréprochable.
- *Le renforcement de l'accompagnement des salariés licenciés économiques au travers du déploiement du contrat de transition professionnelle (CTP) et de la convention de reclassement personnalisé (CRP)* : c'est un dispositif plus classique, car il était préexistant à la crise. Cependant, ces dispositifs augmentent très fortement et le pôle emploi, qui en a la responsabilité, a pris du retard faute de personnel et de connaissances en ce domaine.
  - *L'articulation des différents programmes de formation en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés exposés à la crise, notamment les moins qualifiés* : aujourd'hui les dispositions d'aide au retour à l'emploi sont particulièrement restreintes. La CFDT souhaite créer des plans

de formation 2010 pour les demandeurs d'emploi qui auraient pour but d'élever les compétences et l'employabilité des moins qualifiés.

- *L'appui à des démarches sectorielles ou territoriales de gestion de la crise* : selon **C. JANIN** ce dispositif est long à se développer, car cela exige une négociation entre de multiples acteurs qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble au niveau national, départemental ou régional.
- Le FISO a mis en place quatre critères de soutien des projets :
  - La qualité du partenariat (démarche partagée et formalisée entre les acteurs)
  - La priorisation des actions et des bénéficiaires (la cible étant les salariés et les entreprises les plus touchés par la crise)
  - La contribution à la sécurisation des parcours professionnels et à la sauvegarde de l'emploi
  - Le pilotage et l'évaluation (les différentes modalités d'évaluation)

Ces critères permettront de s'assurer qu'un minimum de convergence des acteurs concernés a été fait autour des dispositifs d'emploi. **C.JANIN** rappelle que cette action représente un enjeu important pour les représentants syndicaux. En effet, elle permet d'empêcher que les dispositifs d'accompagnement à l'emploi (ou même ceux concernant le chômage partiel) soient décidés par un simple gré à gré entre l'entreprise et l'Etat sans associer les représentants des salariés, premiers concernés.

- *Le soutien aux politiques d'emploi et de formation professionnelle dédiées aux jeunes* : aujourd'hui cela représente une dizaine de mesures très ponctuelles et individualisées (ex : la prime pour les entreprises embauchant un jeune à la suite d'un stage en CDI). **C.JANIN** rappelle que ces mesures sont clairement inscrites dans la loi de finance ayant pour échéance le 30 juin 2010. Que va-t-il se passer par la suite ? **C.JANIN** s'interroge alors sur le fait que l'administration a tendance à penser que la crise est passée et que ce type de mesure ne sera plus utile. Selon lui, la crise n'est pas terminée et l'Etat devra mettre en place d'autres mesures ou à tout le moins prolonger celles qui marchent.
- *Le renforcement des dispositifs de soutien aux territoires et aux branches professionnelles les plus touchés par la crise* : le FISO doit être vigilant sur l'effet « d'entonnoir » que la crise peut provoquer. En effet, les emplois sont occupés (crise oblige) par un personnel plus qualifié que nécessaire, ce qui laisse à la marge les individus les moins qualifiés. Ce qui aura pour conséquence en sortie de crise de créer des tensions importantes au sein même des entreprises.

Le FISO reste un instrument de coordination et permet d'aider les entreprises en difficultés à sortir de la crise. Pour **C. JANIN**, le FISO est un outil pour développer la solidarité interprofessionnelle.

**Claude LEPINEUX**, remercie les intervenants et les participants à cette séance de l'AFREF. Il remercie également les deux étudiants du Master ATOGE qui ont pris des notes tout au long de la séance afin d'en rédiger le compte-rendu.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- **Sites internet**

Air France : <http://emploi.airfrance.com/>

Entreprise Bertrandt (site allemand) : <http://www.bertrandt.com/>

OPCA PL: <http://www.bertrandt.com/>

AGEFOS PME IDF: <http://www.agefos-pme-iledefrance.com/>

CFDT: <http://www.cfdt.fr/rewrite/site/3926/site-de-la-confederation.htm?idRubrique=4599>

- **Articles de presse**

[http://www.lepost.fr/article/2009/03/03/1443266\\_formation-professionnelle-une-solution-face-a-la-crise-pour-les-entreprises-francaises.html](http://www.lepost.fr/article/2009/03/03/1443266_formation-professionnelle-une-solution-face-a-la-crise-pour-les-entreprises-francaises.html)

[http://www.lentreprise.com/3/1/3/la-formation-rempart-contre-la-crise\\_18817.html](http://www.lentreprise.com/3/1/3/la-formation-rempart-contre-la-crise_18817.html)

<http://www.francesoir.fr/politique/2009/07/16/formation-professionnelle-anti-crise.html>

**Auteurs du compte-rendu** : Emilie DIOP ; Déborah RIBEIRO GOMES du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris Ouest Nanterre - La Défense.

**Directeur de la spécialité Master ATOGE** : Patrice SIMOUNET

**Coordinateur pour les travaux de Compte rendu** : Jacques PEVET, délégué AFREF

**Contacts** : Jacques PEVET ; Françoise CORFA

**Responsables du thème** : Claude LEPINEUX