

ENTREPRISES et n°1 • Janvier 2004 COMPETENCES

Fonds Social Européen :
votre plan de formation
financé à 40%.



La formation en
entreprise :
Danka France
et Segafredo France
témoignent.

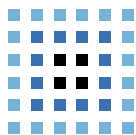


Doper les
compétences
des TPE avec
le guide des
formations

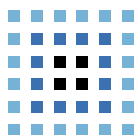


Gérer le papy boom
dans les entreprises
françaises





ACTUALITÉ



INSÉRER DURABLEMENT LES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2003, le handicap a été l'une des grandes causes nationales et européennes. Et, l'Opcareg Ile-de-France était au rendez-vous. L'organisme a signé, en décembre dernier, une convention avec l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) sur l'intégration de ces femmes et de ces hommes dans les entreprises.

"Le handicap ne doit pas être perçu comme un frein au talent, à la compétence et à la motivation. L'objectif de cette convention est de sensibiliser et d'encourager les entreprises à recruter des travailleurs handicapés. Elle les met en face de leur responsabilité sociale et civile vis-à-vis de ce public qui possède des valeurs professionnelles réelles", indique Yves Hinnekint, directeur de l'Opcareg Ile-de-France.

Les moyens mis en œuvre

Face à une conjoncture économique difficile, beaucoup de travailleurs handicapés, à compétences égales, rencontrent plus de difficultés d'insertion que la moyenne des autres salariés. D'autres encore, ont un niveau de qualification faible. En lien avec le réseau Cap Emploi, l'équipe de l'Opcareg Ile-de-France détecte, au sein des entreprises visitées, les emplois accessibles aux travailleurs handicapés. Ensuite, Cap Emploi prend le relais et propose à l'entreprise un service complet de soutien pour leur recrutement. Pour la qualification de ce public, l'organisme encourage et conseille les entreprises à monter des contrats en alternance

(constitution et suivi des dossiers Agefiph, aide à la recherche de prestataires, montage d'aide financière...) dans les huit départements couverts par l'Opcareg Ile-de-France.

Des tuteurs pour les salariés handicapés

Pour pérenniser l'intégration des salariés handicapés dans les entreprises, l'Opcareg Ile-de-France va développer un dispositif de tutorat. Destiné aux salariés-tuteurs, E-tutorat, disponible au deuxième trimestre 2004, est un outil pédagogique permettant de préparer

l'accueil du salarié handicapé dans l'établissement et d'organiser son parcours d'intégration. Ce guide d'accompagnement aidera le tuteur à repérer les éléments favorisant l'apprentissage, à identifier les situations d'exclusion et d'inadaptation sur le poste de travail. "Le tutorat optimise l'intégration des travailleurs handicapés aux emplois de l'entreprise et facilite la transmission du savoir-faire", constate le directeur de l'Opcareg Ile-de-France. D'autre part, avec cet outil, le tuteur pourra revoir et revisiter des modules en fonction de ses pré-requis et de ses objectifs, arrivée du nouveau salarié, apprentissage, exclusion...

Les objectifs de l'Opcareg Ile-de-France

En contact direct avec les entreprises, dans le cadre de ses missions classiques en ingénierie de formation, l'organisme s'est fixé comme objectif de conclure la signature de 70 contrats en alternance. D'autre part, 1 000 heures de formation seront consacrées au maintien, à la reconversion, à l'adaptation... d'un travailleur handicapé au sein de l'entreprise. Et, un ensemble d'outils et d'actions de communication (plaquette, fiches techniques, conférences, journées à thème...) est mis en place pour inciter les entreprises à intégrer, dans leur stratégie de développement, le recrutement d'un public handicapé. "C'est un challenge pour nous. Notre cœur de métier, c'est d'accompagner les entreprises et les salariés dans une démarche globale de formation pour l'adaptation et l'évolution des compétences de tous. Ce savoir-faire, nous voulons aussi le mettre en œuvre pour encourager les dirigeants à penser autrement et à mener une véritable politique de l'emploi et de la formation, en faveur de ce public", conclut Yves Hinnekint.

Contact : Cécile Weben, Chef de projet Opcareg Ile-de-France (tel : 01 44 06 77 10).

DES AIDES FINANCIÈRES

Le programme d'intervention de l'AGEFIPH comprend 17 mesures destinées aux entreprises, pour favoriser l'accès et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi dont :

- une prime à l'insertion de 1 600 € (sous conditions)

- une aide à la formation en alternance équivalente à 1 525 € ou 3 050 € en fonction du type de contrat, de sa durée et de l'âge du bénéficiaire.

- Des aides à la formation professionnelle (coûts pédagogiques, supports pédagogiques et formation de tuteur...)

www.agefiph.asso.fr



Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements de 20 salariés et plus doivent employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leur effectif total. Et, pour ceux qui n'assurent pas cette obligation, une contribution est versée à l'Agefiph. Actuellement, 24% de personnes handicapées sont au chômage et, leur effectif dans les entreprises est d'un peu plus de 4% !



ENTREPRISES



SEGA FRANCE : UN PARTENARIAT CONSTRUCTIF



"Jusqu'à présent, nous étions surtout préoccupés à lancer notre nouvelle activité et à la faire perdurer", souligne James Rebours, directeur général de Sega France.

Mais, aujourd'hui, l'entreprise veut s'investir dans un plan de formation pour développer de nouvelles compétences.

"Nous sommes une petite structure.

Et, nous devons être polyvalents, pour suppléer à toute absence d'un salarié et assurer rapidement la transition. Il est donc nécessaire d'acquérir des connaissances qui vont au-delà de notre cœur de métier", explique le directeur général.

En avril 2003, Sega France revient sur le marché français comme éditeur de jeux vidéo. Un challenge pour cette PME en pleine relance qui entend pérenniser son activité. Et, cette volonté passe par un plan de formation adapté, mis en oeuvre avec l'aide de l'Opcareg Ile-de-France.

■ Un partenaire actif

"Le conseiller formation de l'Opcareg Ile-de-France est venu en juillet dernier. Il m'a immédiatement aidé dans les procédures à suivre pour monter le contrat de qualification de l'un de nos employés", raconte Marie-Hélène Jumeja, directrice financière. "Il m'a également présenté les aides octroyées aux TPE, les formations existantes, les différents prestataires... un ensemble d'éléments auquel je n'aurais pas pensé", poursuit-elle.

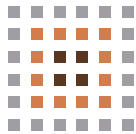
Sega France avec l'Opcareg IDF met alors en oeuvre un plan de formation. Tout d'abord, l'organisme définit avec l'entreprise ses besoins dans le domaine des langues, pour faciliter les échanges avec les interlocuteurs des autres filiales, anglais et japonais. Ce sont trois salariés qui pratiqueront l'anglais et trois, le japonais. Ensuite, l'Opcareg Ile-de-France aide l'entreprise sur toutes les étapes d'identification de ses besoins : les actions de formation, le choix des prestataires, le financement. Ce travail lui permet ainsi d'élaborer son plan de formation, pour élargir les compétences des salariés, en fonction des deux activités qu'ils occuperont (logistique/recouvrement, marketing/commercial, gestion des plannings/

communication...). Ces polyvalences conduisent les deux partenaires à effectuer une sélection rigoureuse des actions de formation dans les domaines de la comptabilité, de la gestion du temps, de la communication, de l'apprentissage de logiciels...

■ La formation un outil incontournable

Pour le directeur général de Sega France, la formation pousse les salariés à s'inscrire dans une dynamique, à étendre leurs compétences, à mieux appréhender l'activité des uns et des autres. "C'est une pause dans leur travail, ils apprennent des choses nouvelles, revoient certains mécanismes intellectuels. Ceci leur permet à la fois d'étendre leurs compétences et de prendre du recul par rapport au quotidien et d'apporter un regard différent sur leur poste", remarque James Rebours. D'autre part, la formation fait partie intégrante de la politique de fidélisation des salariés. Et l'investissement, pour ce plan de formation, représente 1 200 euros par personne.

Une petite entreprise travaille souvent dans l'urgence et n'a pas le temps de se projeter dans l'avenir. Elle a donc besoin d'un partenaire qui soit attentif et puisse l'accompagner dans les évolutions et les adaptations de son personnel. "Par ailleurs, nous cotisons dans un OPCA qui n'a jamais eu de démarche proactive pour connaître nos besoins", explique James Rebours. L'Opcareg IDF a su prendre le relais dans le cadre d'un versement volontaire de formation. Il est dans la capacité d'apporter à Sega France une réelle politique de gestion des ressources humaines. Cet accompagnement permet à l'entreprise de conforter progressivement sa position dans le domaine, très concurrentiel, du jeu vidéo.



ENTREPRISES



DANKA FRANCE S'INVESTIT DANS LA FORMATION

Intégrateur de solutions documentaires, l'ambition de Danka France est de donner une satisfaction totale à ses clients. Pour cela, l'entreprise n'hésite pas à mettre en oeuvre, pour ses salariés, des formations très pointues pour s'adapter sans cesse aux mutations technologiques dans ce domaine.

Des formations adaptées à chaque activité

Il y a trois ans, les systèmes sont passés de l'analogique au numérique. Cette révolution a obligé Danka France à former ses 250 techniciens à l'informatique. A ce jour, 200 sont déjà formés. Une école de formation a été ouverte, à l'initiative de l'entreprise, où un groupe de spécialistes forme les techniciens sur la colorimétrie, l'informatique, la connectique, le matériel de haut volume... ainsi que sur des programmes techniques propres à la société. Ce travail est destiné à offrir aux clients les moyens de tirer le meilleur parti des produits mis à leur disposition, d'évaluer et de détecter les éléments susceptibles de freiner leurs activités, de prévenir tout incident. "Il nous arrive aussi de chercher un partenaire capable de répondre à un programme de formation spécifique. Nous élaborons alors un cahier des charges avec le contenu des actions à entreprendre", explique Florence Boyer.

Pour l'année 2003, Danka France s'est investi sur trois fronts en formation. Le premier, auprès du personnel administratif, en vue d'optimiser l'accueil téléphonique des clients et de prendre en compte leurs besoins. Celui-ci a également bénéficié d'une adaptation au système informatique. Le second, ciblé plus particulièrement sur les commerciaux, afin

"Nous consacrons 10% de la masse salariale brute à la formation. Pour 2003, ce sont un million trois cent mille euros qui ont été engagés", souligne Florence Boyer, directrice des ressources humaines. En effet, Danka France ne se

contente pas d'être distributeur mondial de produits bureautiques. Son ambition est surtout de proposer à ses clients, une gamme complète de produits, solutions et services associés pour optimiser les flux de documents qui circulent dans une entreprise. "Ce savoir-faire est certifié ISO 9001, depuis plus de dix ans. Il repose essentiellement sur les compétences de nos techniciens", poursuit la directrice des ressources humaines. Pour garantir cette qualité, sans équivalence sur ce type de marché, Danka France passe par des actions de formation réfléchies et construites, en fonction des salariés concernés.

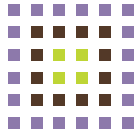


qu'ils obtiennent la Certification d'Anka France en informatique. Le dernier, s'est concrétisé par la signature d'une quinzaine de contrats d'adaptation pour de jeunes commerciaux. "74% de la marge de l'entreprise est générée par la vente de services. C'est notre coeur de métier. Pour ce faire, nous recrutons plutôt dans la filière commerciale, de jeunes diplômés bac+2, que nous formons à la culture de l'entreprise avec cette spécificité majeure de services aux clients par l'intermédiaire de ces contrats," raconte la directrice des ressources humaines. "Ou alors, des personnes qui ont plus de deux ans d'expérience dans la téléphonie ou l'informatique," poursuit-elle. Mais toutes ces actions n'ont pas été mises en oeuvre par l'entreprise seule. "Je connais bien l'Opcareg Ile-de-France. C'est un véritable partenaire, très attentif et à l'écoute de nos besoins, dans la mise en oeuvre de nos actions de formation", ajoute la directrice.

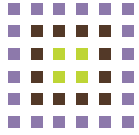
Un accompagnement au jour le jour

Pour l'année 2004, il est prévu un investissement d'un million d'euros pour la formation. "Cette somme prévisionnelle dépendra des nouvelles mesures de la réforme professionnelle et ce qu'elle va entraîner pour l'avenir des salariés", estime Florence Boyer. Pour l'entreprise qui maîtrise parfaitement sa politique de formation, l'Opcareg Ile-de-France est, avant tout, un interlocuteur qui apporte régulièrement à Danka France, des éléments complémentaires pour mener à bien sa gestion des ressources humaines. "Le conseiller formation m'aide à identifier la bonne formation, à vérifier son imputabilité, à trouver les prestataires adéquats, à utiliser au mieux les contrats d'alternance, à examiner la cohérence du Plan de formation, à le présenter au CE..." continue-t-elle.

La technologie dans le domaine de la bureautique évolue sans cesse. Pour Danka France, cet accompagnement régulier de l'Opcareg Ile-de-France lui permet d'être très réactif sur les actions à mettre en oeuvre pour dynamiser et optimiser, en continu, les compétences des salariés, et rester le leader dans la gestion documentaire.



OUTILS ET MÉTHODES



Destiné aux Très petites entreprises (TPE), la première édition d'un guide des formations, cofinancée par le FSE et le Conseil Régional Ile-de-France, a permis aux salariés et aux dirigeants d'enrichir leurs compétences dans divers domaines. Pour 2004, l'Opcareg Ile-de-France entend poursuivre cet effort auprès d'une cible plus large d'entreprises.



TPE : UNE OFFRE DE FORMATION EN LIBRE-SERVICE

"Nous n'avons pas le temps de réfléchir aux formations à engager pour nos salariés. Nos préoccupations sont surtout centrées sur les besoins de nos clients", reconnaît Françoise Digeon, directrice de l'AIPSSIE, association de prestations sociales interentreprises. "Pour répondre aux exigences de notre clientèle, nous privilégions d'abord l'investissement dans du matériel informatique", avoue Malik Bachammar, PdG de La Cour Saint Nicolas, une entreprise spécialisée dans l'organisation documentaire et de séminaires. Mais, beaucoup de TPE reconnaissent que c'est frustrant, de ne pas prendre le temps de partir en formation.

■ De l'idée à la réalisation

Pour l'Opcareg Ile-de-France, l'enjeu était de faciliter l'accès à la formation des dirigeants et des salariés des 4 500 TPE adhérentes. Pour répondre aux évolutions du marché, des technologies et des réglementations, l'Opcareg Ile-de-France décide alors de proposer un guide des formations en libre-service. Les besoins de formation ont été recensés à partir des habitudes de "consommation" des TPE et d'une enquête auprès des entreprises. Neuf thèmes ont été proposés pour ce premier guide : bureautique, Internet, comptabilité/gestion, fiscalité, droit social, accueil, français, cabinets comptables, dirigeants qui répondent aux réalités stratégiques pour le développement des TPE. "C'est formidable de pouvoir bénéficier de formations, clés en main, répondant à nos besoins et, d'un coût modique", précise Malik Bachammar. De plus, la plupart de ces formations se déroulent sur des périodes courtes (deux à trois jours), pour permettre aux dirigeants de gérer plus facilement l'absence du salarié.

■ 360 stagiaires formés en quatre mois

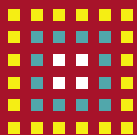
En formation depuis le 15 septembre 2003, ce sont 360 stagiaires qui se sont inscrits aux formations proposées dans ce guide. "Nous sommes très satisfaits de ce résultat. D'autant que, certains d'entre eux n'avaient jamais bénéficié d'une formation", constate Nathalie Legros, responsable du Service des TPE. "Cette formation en bureautique a permis aux salariés de maîtriser parfaitement notre outil informatique, d'optimiser la manipulation des différentes fonctions et de valoriser leur travail", constate le PdG de La Cour Saint Nicolas. Autre surprise, la formation destinée, plus particulièrement, aux dirigeants a fait le plein ! "En tant que dirigeants de TPE, nous sommes confrontés à des aspects administratifs et financiers de plus en plus complexes sur les contrats, la fiscalité, la gestion de plannings. Pour y faire face, il faut consulter des avocats d'affaires", explique la directrice de l'AIPSSIE. Des services qui coûtent chers. "Cette formation de dirigeants, répartie sur 12 jours, m'a permise d'acquérir les compétences nécessaires pour prendre en main, personnellement, ces différents éléments", souligne-t-elle.

Pour Ghislaine Lamour de Caslou, directrice d'Initiatives France Hongrie, cette formation a permis un partage d'expériences avec d'autres responsables.

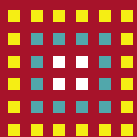
■ Une inscription facilitée

L'Opcareg Ile-de-France gère tout, de l'envoi de la convocation au financement. Pour la TPE, il suffit d'envoyer un bulletin d'inscription par salarié accompagné d'un chèque de caution de 200 euros. "Cet accompagnement nous facilite le travail, nous n'avons pas à rechercher les formations et les intervenants, à faire des demandes de prise en charge financière", explique Françoise Digeon. "Nous avons juste envoyé notre bulletin d'inscription", reprend Malik Bachammar. "L'Opcareg Ile-de-France s'est ensuite occupé de tout. Nous n'avons eu aucun formulaire administratif ou financier à remplir, un gain de temps précieux, pour nous", poursuit-il. Au-delà de la simplification administrative, les dirigeants ont apprécié le package de ces thèmes qui apporte un éventail complet des connaissances nécessaires au développement des compétences.

Souhaitant poursuivre son accompagnement des TPE, l'Opcareg Ile-de-France a mené, à l'issue des formations, des évaluations auprès des participants de stages, à la fin de l'année 2003. L'organisme a ainsi pu déterminer de nouveaux thèmes d'actions de formation que découvriront les entreprises adhérentes, dès le mois de mars 2004 !



DOSSIER



3 QUESTIONS À... Marc Biehler, Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)

1) Comment la DRTEFP et les DDTEFP utilisent-elles les ressources et outils dont elles ont la responsabilité ?

Marc Biehler : Nous devons rechercher un effet levier maximal des moyens mis directement à notre disposition. Cela suppose une stratégie pluriannuelle à la hauteur des besoins d'une métropole de rang mondial comme l'Ile-de-France. Le rôle des opérateurs que sont l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et, sur un mode différent, l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), ainsi que d'autres organismes est essentiel : leurs résultats sont les nôtres, dans une logique du service rendu. Dans les mêmes domaines, les partenaires sociaux exercent des responsabilités de tout premier plan, notamment au travers des opérateurs dont ils assurent eux-mêmes la gestion, comme le réseau Unedic, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), le Fongecif. Nos responsabilités sont complémentaires et nos priorités doivent être coordonnées au plan régional.

2) Concrètement, quelles sont vos attentes vis-à-vis de l'Opcareg Ile-de-France ?

Marc Biehler : Nous disposons d'un cadre commun de cohérence et de légitimité, il s'agit des axes prioritaires de la stratégie européenne de l'emploi : augmenter les taux d'emploi, améliorer la qualité et l'efficacité du travail, prévenir l'exclusion du marché du travail. Je suis convaincu que nos interventions prioritaires seront cohérentes dès lors que nous aurons tous pour but de répondre, en ce sens, aux besoins des individus, de l'économie et des territoires. La réorganisation de l'Opcareg Ile-de-France en délégations territoriales traduit cette préoccupation. En effet, les priorités régionales n'existent qu'au travers de projets d'initiative locale. L'ingénierie et la conduite de projets d'action, dans une logique de service rendu, sont des modes d'action à privilégier pour ancrer une politique régionale dans les territoires. La métropole francilienne en a spécialement besoin.

3) Le Fonds Social Européen est un instrument de la stratégie européenne pour l'emploi, quels avantages les entreprises franciliennes peuvent-elles en attendre ?

Marc Biehler : Ces fonds, qui représentent un montant de 483 M d'euros, en Ile-de-France, pour une période de six ans (2000-2006), ne constituent qu'une part modique des moyens qu'apporte l'ensemble des acteurs concernés : Etat, collectivités territoriales, en réalité, entreprises et partenaires sociaux. En conséquence, leur effet levier doit être utilisé au maximum. Premier bassin d'emploi et de vie en Europe, l'Ile-de-France est spécialement ouverte à la compétition mondiale. Ceci nous amène à deux constats. Le premier, les mutations du travail et de l'emploi sont généralisées et permanentes, voire en avance sur d'autres régions de notre pays. Le constat corollaire est l'importance de la responsabilité des partenaires sociaux, aux différents niveaux territoriaux et dans les entreprises. Ceci conforte l'une des priorités essentielles des services territoriaux du Ministère du Travail : stimuler et faciliter le dialogue social.

Sous l'autorité du Préfet de région, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) assure la mise en œuvre, en Ile-de-France, des politiques de l'Etat et des interventions communautaires en matière de ressources humaines, de travail et d'emploi. Elle coordonne l'action de huit Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) et apporte un appui à leurs projets. La DRTEFP et les DDTEFP sont directement responsables de la gestion de 900 millions d'euros dépensés en interventions, chaque année, en Ile-de-France, sur les crédits budgétaires du Ministère du Travail et dans le cadre du FSE.



ILS ONT RÉALISÉ LEUR PROJET AVEC LE SOUTIEN DU FSE

**Alain Meunier & Associés,
Courbevoie (92),
cabinet d'expertise comptable**

Eric Ropers, directeur

"Le domaine de l'expertise comptable évolue sans cesse et il faut savoir répondre aux attentes des clients", constate Eric Ropers, directeur chez Alain Meunier & Associés. L'objectif de cette TPE était de changer tout son parc informatique et de s'équiper de nouveaux logiciels. Une restructuration lourde pour ce cabinet d'expertise comptable de neuf salariés qui nécessite la mise en œuvre d'un projet de formation conséquent. "Après avoir exposé mon projet, le conseiller formation m'a proposé d'en faire financer une partie par le biais du FSE", raconte le directeur. Une idée formidable qui a permis à l'entreprise d'assurer la formation de huit salariés sur l'intégralité d'un logiciel de gestion en comptabilité, juridique, prestations sociales, organisation de l'entreprise, sur un an. "L'Opcareg Ile-de-France a été très présent pour constituer avec nous notre dossier, nous aider à remplir les pavés que constituent les formulaires européens du FSE", poursuit le directeur. "Et lorsque l'entreprise avait une question, elle a toujours trouvé une personne attentive, au bout du fil, pour y répondre et ce, avec beaucoup de gentillesse", souligne-t-il. Pour cette TPE, la formation a permis à ces salariés d'être plus polyvalents auprès de ses clients et de répondre à toutes leurs exigences.

BLM, Ferrière-en-Brie (77), entreprise de peinture industrielle

Agnès Lafforgue, assistante de direction

"Je travaille depuis dix ans avec l'Opcareg Ile-de-France", souligne Agnès Lafforgue, assistante de direction de BLM. Cette PME travaille avec les plus grandes entreprises françaises (SNCF, l'aéronautique...), très exigeantes et, qui tendent à délocaliser leur fabrication. "Il fallait trouver un moyen de les fidéliser, en leur apportant une qualité «zéro défaut»", raconte l'assistante de direction. Pour atteindre cet objectif, il fallait donc entreprendre une action de formation d'envergure pour former tous les salariés de la production avec deux cadres sur des applications théoriques et pratiques de la peinture industrielle. "J'avais trouvé le prestataire. L'Opcareg IDF m'a proposé de monter un dossier FSE pour mobiliser des financements sur ce projet. Avec le conseiller, nous avons travaillé sur les axes stratégiques de développement, formalisé les actions de formation et établi un budget", explique Agnès Lafforgue. Ensuite, l'organisme a fourni à l'entreprise des documents pour construire son projet de formation (historique de l'entreprise, plan de formation, salariés bénéficiaires de la formation, budget). "J'ai été continuellement soutenue par l'Opcareg IDF qui, m'a ensuite aidée à finaliser le dossier, en fonction des attentes des instances du FSE", souligne-t-elle. Pour BLM, cette formation a été très enrichissante. Au début, quelques salariés étaient réticents, l'inquiétude de renouer avec les bancs de l'école, un mauvais souvenir pour certains. Mais, après deux jours de cours théoriques, ils sont revenus enchantés.

"Aujourd'hui, le personnel met en pratique les nouvelles techniques de peinture industrielle. L'atelier de production est mieux entretenu, le matériel est rangé", constate Agnès Lafforgue. Cette formation a même permis de découvrir de nouveaux talents. "Trois préparateurs se sont avérés très doués dans la mise en application de la peinture sur les différents matériaux", explique-t-elle. La cerise sur le gâteau pour l'entreprise qui souhaite valoriser ces aptitudes au travers d'une nouvelle formation.





INITIATIVES RÉSEAU



GÉRER LE POPY BOOM DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES



Pour plus d'information contacter
Arnaud Diverres :
Tel : 01 44 06 77 38
arnaud.diverres@opcareg.asso.fr

Le baby boom de l'après-guerre entraîne, aujourd'hui, des départs en retraite massifs, depuis 2001, 500 000 salariés par an. En 2006, ce sera 800 000 personnes par an ! Et, dans le même temps, le nombre de jeunes accédant au monde du travail sera en forte diminution.

Face à ce constat, les Opcareg se sont mobilisés pour aider les entreprises adhérentes à anticiper sur ces mutations démographiques, au travers de projets interrégionaux et régionaux. Cofinancés par les fonds européens, l'Etat, les régions et, avec l'aide des partenaires sociaux, les Opcareg mettent en place différents dispositifs en ressources humaines favorisant le maintien en activité des salariés vieillissants.

Des projets pour la gestion des âges

Dans le cadre du projet interrégional FAMI (Faciliter l'accompagnement des mutations industrielles) initié par le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, six Opcareg (Alsace, Auvergne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Pays de Loire, Rhône-Alpes) s'investissent pour maintenir dans l'emploi des seniors et transmettre leurs connaissances et savoir-faire aux jeunes. De son côté, l'Opcareg Haute-Normandie pilote un projet, intitulé SENIORS. Son objectif est d'expérimenter plusieurs formes d'intégration professionnelle pour les salariés, de plus de 50 ans, des PME et auprès de demandeurs d'emploi

fragilisés par l'âge (plus de 45 ans).

Et, pour l'Opcareg Ile-de-France, dans le cadre du programme VECTORAT, il contribue à la prise de conscience des changements démographiques, départs en retraite nombreux, vieillissement et diminution de la population active, allongement de la vie professionnelle et de leurs impacts auprès des entreprises.

Des actions pour un management positif des âges

Pour le FAMI, la démarche s'appuie sur des actions de formation internes pour le transfert des compétences entre les salariés vieillissants et les nouveaux salariés et une prise en charge du vieillissement, conduisant les seniors vers des emplois plus adaptés, tel que le tutorat.

En Haute-Normandie, deux aides sont proposées aux entreprises. La première vise le repérage et la valorisation des acquis professionnels et des compétences de leurs salariés les plus anciens. Des actions de formation leurs sont également proposées pour des fonctions de formateur tuteur. La deuxième porte sur le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés seniors avec des parcours de formation individualisés destinés à dynamiser leur fin de carrière.

Et, pour les demandeurs d'emploi, une action spécifique est mise en oeuvre en partenariat avec l'ANPE et l'APEC, pour les aider à retrouver un emploi, mais également pour permettre aux entreprises confrontées à des difficultés de recrutement de pourvoir leurs postes vacants.

Quant à l'Opcareg Ile-de-France, il met en oeuvre des outils (étude diagnostic, formation action pour les DRH, bilan perspective pour les salariés) favorisant le management des âges et la création d'un réseau d'échanges pluridisciplinaires. L'ambition de l'Opcareg Ile-de-France est de rendre les entreprises conscientes de l'importance de capitaliser l'expérience des salariés seniors et de favoriser la coopération entre les générations pour rester performantes et pérenniser leurs activités. Quant aux actifs seniors, l'enjeu est d'améliorer leurs connaissances des parcours professionnels possibles et d'adapter en permanence leurs compétences afin d'éviter la discrimination par l'âge.

Tous ces projets, mis en oeuvre pour les entreprises, confirment la volonté du réseau France Opcareg d'être en synergie avec elles. La population active vieillit, c'est un fait ! Des solutions existent. Et les Opcareg le prouvent à l'aide d'une palette d'outils pour accompagner les entreprises adhérentes dans une revalorisation des rôles sociaux et professionnels des seniors en emploi.



LA FORMATION EN QUESTIONS



En tant que dirigeant, quelles sont mes obligations vis-à-vis d'une demande de VAE exprimée par un salarié de mon entreprise ?

La demande peut se présenter sous deux formes : une demande individuelle dans le cadre du plan de formation ou d'un Congé individuel de formation (CIF). Pour ce qui concerne une demande individuelle dans le plan de formation, l'employeur peut s'opposer au départ du salarié pour valider ses acquis et il n'est pas tenu, dans ce cas, de motiver son refus. Quant au Congé individuel de formation (CIF), l'employeur à 30 jours pour répondre. Il peut soit accepter, soit reporter la demande de congé pour raison de service pour une durée maximale de six mois.

Dans ces deux cas, le salarié doit faire une demande d'autorisation d'absence de 60 jours avant le début des actions de validation. La demande écrite présente le diplôme ou le titre postulé inscrit dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avec les dates et nature liées à la validation.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Comment se finance la VAE ?

Ce congé entre désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peut être imputé par l'employeur dans le cadre du plan de formation. Les actions sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'Opcareg Ile-de-France. Les dépenses réalisées par l'employeur couvrent les frais de validation et d'accompagnement à sa préparation et la rémunération du bénéficiaire dans une limite de 24 heures. Dans le cas contraire, dans le cadre d'un CIF, la charge financière se fait par l'intermédiaire de l'Opacif-Fongecif, pour la rémunération et les frais de validation.

Qu'est-ce que le droit individuel à la formation (DIF) ?

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la formation, du 20 septembre 2003, le droit individuel à la formation (DIF) donnerait à tout salarié, à temps plein en CDI, le droit de bénéficier, chaque année, d'actions de formation, d'une durée de 20h. Pour les salariés à temps partiel, cette durée serait calculée au prorata temporis. Si la formation se déroule sur le temps de travail, le salarié serait rémunéré normalement et, hors du temps de travail, il toucherait une allocation de 50% de son salaire. Cette durée de 20H est cumulable sur une période de six ans. Le DIF serait transférable en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. En cas de démission, le salarié pourrait bénéficier de son DIF qui serait réalisé pendant toute la durée de son préavis pour entreprendre un bilan de compétences, une formation ou une validation des acquis de l'expérience.

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

Destiné aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle et, aux demandeurs d'emploi, le contrat de professionnalisation se substituerait à l'alternance (qualification, adaptation, orientation). Ce contrat de travail en CDD ou en CDI, d'une durée de 6 à 12 mois voire 24 mois, permettrait à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue. Il serait basé sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre formation et activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) et une certification des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation seraient au minimum égales à 15% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation percevraient un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et, majoré de 10 points s'ils sont titulaires au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.



A PROPOS...



Formalités allégées pour la déclaration fiscale 2483

Une ordonnance de simplification fiscale est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004. Elle prévoit l'allègement des formalités de la déclaration relative à l'effort en faveur de la formation professionnelle, déclaration fiscale 2483, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Une déclaration sur l'honneur remplacera désormais l'envoi de pièces justificatives.

Enquête de satisfaction

L'Opcareg Ile-de-France réalise une enquête auprès de ses entreprises adhérentes. Son objectif est de mesurer leur satisfaction sur les prestations apportées par l'Opcareg Ile-de-France. Elle a aussi pour ambition de cerner les nouvelles attentes des entreprises en matière de formation et de ressources humaines. Prises au hasard, ce sont 150 entreprises qui sont enquêtées par téléphone, courant janvier 2004.

Un chèque emploi petite entreprise pour 2004

Lors de son intervention en novembre dernier, sur Europe 1, Jean-Pierre Raffarin a annoncé la création des "chèques emploi petite entreprise", au travers "d'une ordonnance, dès janvier 2004". Destiné à simplifier les procédures

d'embauche dans les entreprises de moins de 10 salariés, le "chèque emploi petite entreprise" sera à la fois un contrat de travail, une déclaration d'embauche et une fiche de paye. Pour le Premier Ministre, ce dispositif permettrait l'embauche de 500 000 salariés dès 2004.

Garder son travail avec la formation

Dans son rapport sur l'emploi, le Centre des jeunes dirigeants (CJD) démontre le rôle essentiel de la formation tout au long de la vie qui apparaît bien "comme le nerf de la guerre contre le chômage et pour l'employabilité". Il précise encore "Apprendre de manière permanente et régulière est désormais une nécessité pour se maintenir à niveau et garder son

travail". D'autre part, parmi ses suggestions pour développer l'emploi, le CJD propose à court terme de nouvelles formes d'emploi, comme le multisalarial ou le portage salarial. Enfin, l'organisme préconise, entre autres, la mise en place "d'un projet national de parrainage d'une personne au chômage, relayé dans chaque commune".

CJD. Tél. : 01 53 23 92 50
www.cjd.net



Collecte 2004

Les entreprises doivent se libérer de leur obligation légale au titre de la formation professionnelle continue, le 29 février 2004, au plus tard ! Les taux restent inchangés puisque les nouvelles dispositions introduites, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la

formation, du 20 septembre 2003, ne prendront effet qu'en 2005. Et, pour vous aider à accomplir l'ensemble des formalités, l'Opcareg Ile-de-France a mis en place une permanence, début février à mi-mars, animée par trois conseillers de formation. **Vous pouvez les joindre au 01 44 06 77 30.**

Cloé, un logiciel sur les savoirs de base

L'Opcareg IDF a mis au point le logiciel Cloé* (Calculer, Libeller, Organiser, Enrichir), destiné à renforcer et à actualiser les savoirs de base des salariés (français, calcul, communication, statistique). Cet outil propose également un ensemble d'exercices mentaux (logique, raisonnement) pour acquérir une autonomie dans l'apprentissage de ces savoirs. Chaque parcours est personnalisé, en fonction des objectifs de l'entreprise et des

connaissances initiales des salariés. Et, tous les exercices, présentés dans les différentes matières, s'appuient sur des situations concrètes rencontrées dans l'entreprise. Cloé est diffusé dans les entreprises par les délégués territoriaux et les conseillers formation de l'Opcareg IDF.

*Cofinancé par le FSE et l'EDDF



Apprendre autrement au 3^{ème} millénaire : La cyberform@tion

Quels que soient les termes utilisés : e-formation, e-learning, apprentissage électronique... ou cyberformation, ces modes de formation font désormais partie du paysage de l'éducation et de la formation. Ce dossier documentaire fait le point sur les travaux réalisés et en cours, et identifie les principales sources d'information soit près de 900 références bibliographiques, des sites ressources sur Internet, des listes de revues spécialisées diffusées en ligne ou sur papier et les manifestations organisées autour de la FOAD et de la e-formation en 2003/2004.

Centre Inffo - tél. : 01 55 93 91 91 - www.centre-inffo.fr
Prix : 30 € H.T.

Le Salon de la réussite professionnelle

Organisé par Génération-Formation, ce salon présente toutes les pistes pour réussir sa vie professionnelle : changer, progresser, se former. Les professionnels de la formation, les financeurs, seront au rendez-vous pour vous aider à trouver une formation, connaître vos droits à la formation, présenter la nouvelle réforme de la formation professionnelle continue, faire un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience... sans oublier l'élaboration de CV, lettre de motivation. Des conférences, sur le thème de la formation, sont également proposées.

11, 12 et 13 mars 2004 - Paris Expo, Porte de Versailles
Génération-formation - Tél. : 01 48 07 43 30
www.generation-formation.fr

Directeur de la publication : Yves Hinnekint
Opcareg Ile-de-France
127, avenue d'Italie - 75647 Paris Cedex 13
Tél. : 01 44 06 77 10 - Fax : 01 45 83 52 44
Internet : www.opcareg-idf.org

Agenda

La gestion des Carrières : nouveaux enjeux, nouvelles démarches

Les nouvelles organisations, la diversité des salariés, l'allongement de la vie professionnelle, la transformation de la relation salariés/entreprises... modifient les modèles de carrières dans l'entreprise. Animé par des professionnels de l'entreprise et des chercheurs en sciences humaines, cet atelier de l'Anvie traitera de l'impact des transformations dans l'entreprise sur les logiques de carrières, les bases sur lesquelles redéfinir des filières et développer des compétences, l'organisation de la fonction gestion des carrières dans l'entreprise...

29 jan. et 5 fév. 2004, Paris
Tél. : 01 49 54 20 64
anvie@msh-paris.fr

Learntec 2004

La 12^{ème} conférence européenne sur les « technologies de l'information et de l'éducation », Learntec 2004, abordera les questions des projets internationaux et nationaux de développement des formations par les TIC, l'état des lieux du marché des solutions technologiques et des pratiques numériques et pédagogiques.

10-13 fév. 2004, Karlsruhe (All)