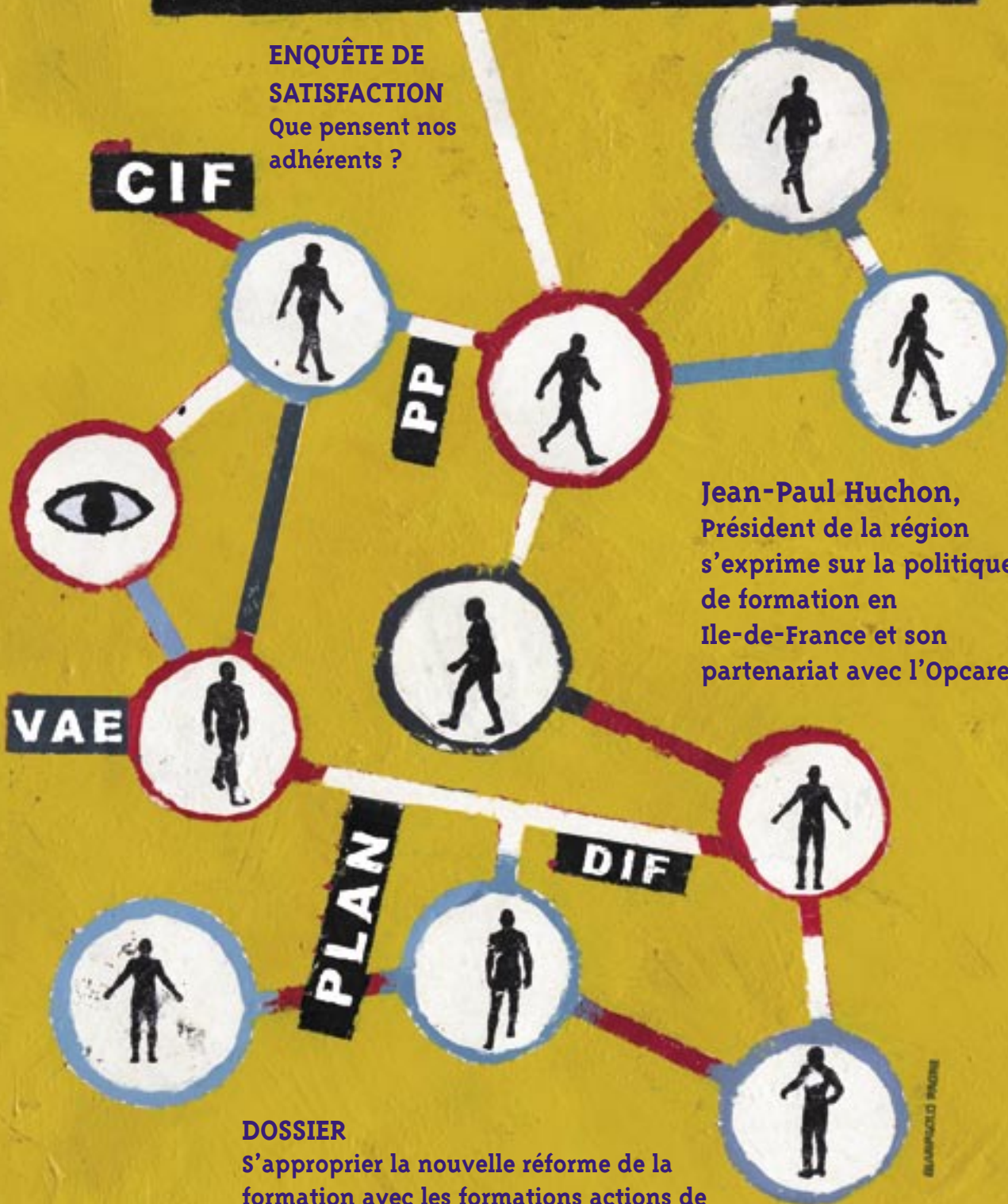


PROFESSIONNALISATION

ENQUÊTE DE SATISFACTION
Que pensent nos adhérents ?



Jean-Paul Huchon,
Président de la région
s'exprime sur la politique
de formation en
Ile-de-France et son
partenariat avec l'Opcareg.

DOSSIER
S'approprier la nouvelle réforme de la
formation avec les formations actions de
l'Opcareg Ile-de-France.

GIAMPAOLO PAGNI

EDITORIAL

POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle continue implique des changements forts dans la gestion des Ressources Humaines et de la formation.

L'occasion nous est donnée de repenser globalement et différemment notre système de formation continue, tant du point de vue des salariés, que des entreprises. La Validation des acquis de l'expérience (VAE), le Droit individuel à la formation (DIF), l'individualisation et la personnalisation des parcours dessinent un nouveau paysage pour les salariés.

Quant aux entreprises, elles vont devoir orchestrer contrats et périodes de professionnalisation, hors temps de travail, observatoire des métiers...

Cette réforme s'avère assez complexe pour les entreprises, et c'est pourquoi nous avons instruit très tôt une démarche de formation action sur les aspects techniques et financiers de cette loi.

Initiée pour les grandes entreprises, nous démultiplions cette action auprès des TPE/PME qui n'ont pas toujours le temps et la possibilité de se pencher sur les enjeux de cette loi. Nos huit Délégations Territoriales organisent depuis le mois de janvier des journées pour présenter et expliquer ces nouvelles mesures.

Dès la rentrée, nous réitérons cette démarche, qui vous permettra d'échanger vos pratiques avec des experts en Ressources Humaines et vous aidera à vous approprier l'esprit et la culture de cette loi.

La plupart des entreprises devront actualiser leurs connaissances afin de promouvoir la formation des salariés. Elles auront aussi l'obligation de formaliser et de présenter leur politique de formation aux différents acteurs de l'entreprise : comités de direction, institutions représentatives du personnel, comités d'entreprises...

L'Opcareg Ile-de-France a pris la mesure de ces changements et vous propose des outils d'aide à la formation et à l'emploi : présentation simplifiée de la loi, et bientôt un support pour le tutorat, des fiches de présentation pour les IRP, les salariés, des compteurs individuels pour le DIF... Mais notre implication ne s'arrête pas là. Les collaborateurs de l'Opcareg Ile-de-France, présents au travers de huit Délégations Territoriales sur l'ensemble de l'espace francilien, sont à votre disposition pour vous accompagner tout au long de cette réforme. Celle-ci vivra à travers vous. L'enjeu de cette loi, c'est aussi de proposer une nouvelle approche de la formation aux jeunes avec le futur contrat de professionnalisation et un nouveau "dispositif formation" qui, nous en sommes sûrs, saura concilier les intérêts des salariés et de leur entreprise. Enfin, comme le souligne Jean-Paul Huchon, Président de la région Ile-de-France, au cours de son interview, l'Opcareg Ile-de-France à travers ses différents engagements dans l'emploi et la formation contribue également au développement économique et social de la région.

Pensons donc différemment cette formation professionnelle tout au long de la vie dans l'intérêt de tous.

Yves Hinnekint,



Directeur
de l'Opcareg
Ile-de-France

SOMMAIRE

ACTUALITÉ P. 3

Enquête de satisfaction
Que pensent nos adhérents ?

ENTREPRISES P. 4-5

- Air France, prépare la professionnalisation des salariés,
- Euromedia-Opcareg Ile-de-France : une connexion réussie !

OUTILS ET MÉTHODES P. 6

Le guide des formations interentreprises, version 2004

DOSSIER P. 7-8-9

LOI SUR LA FORMATION
ET LE DIALOGUE SOCIAL

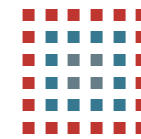
- Trois questions à Jean-Paul Huchon, Président du Conseil régional d'Ile-de-France
- Vers une professionnalisation tout au long de la vie

INITIATIVES RÉSEAU P. 10

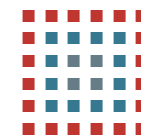
Des "F" d'Or de la formation

LA FORMATION EN QUESTIONS P. 11

À PROPOS... P. 12



ACTUALITÉ



ENQUÊTE DE SATISFACTION QUE PENSENT NOS ADHÉRENTS ?

Cent cinquante-deux entreprises franciliennes ont été interrogées sur leurs relations avec l'Opcareg Ile-de-France au travers d'une enquête de satisfaction menée par un cabinet d'études en février dernier.

VOTRE AVIS
Quatre axes de développement de l'offre de services pour les entreprises ont été testés :

→ La sélection de formations pour faciliter les choix (69%) ;

→ L'assistance en gestion des ressources humaines (65%) ;

→ L'assistance dans le montage des plans de formation (56%) ;

→ L'offre sur la formation multimédia (FOAD) jugée moins séduisante, recueillie tout de même (43%).

"La finalité de cette enquête est d'améliorer les services apportés à nos entreprises adhérentes en ayant une perception plus précise de l'image qu'elles portent à notre OPCA et de leurs attentes en matière d'emploi et de formation", souligne Michel Cornic, président de l'Opcareg Ile-de-France. L'échantillon des personnes interviewées a été constitué en fonction des caractéristiques des entreprises qui adhèrent à l'Opcareg Ile-de-France. Celles-ci ont été sélectionnées aléatoirement parmi trois tranches d'effectifs : 10 à 50 salariés, 50 à 200 et plus de 200, et deux zones géographiques (départements 75 et 92 d'une part et autres départements, d'autre part).

Des chiffres éloquentes

La très grande majorité (93%) des personnes interrogées est satisfaite des prestations de l'Opcareg Ile-de-France dont 29% tout à fait satisfaites. "Il s'agit d'un résultat très positif et homogène quel que soit l'effectif de l'entreprise", constate Nicole Régnier, directrice générale de Majors Consultants qui a mené l'enquête. Pour 86% des personnes interrogées, l'Opcareg Ile-de-France est utile pour leur entreprise et 43% la jugent même "très utile". Toutefois, parmi les TPE (10-20 salariés), seulement 13% sont convaincus de l'utilité de l'organisme. "Ce pourcentage illustre la difficulté des entreprises de cette taille à se projeter sur un investissement en formation de leur personnel et, donc, de faire appel à nos services", constate Yves Hinnekint, Directeur de l'Opcareg Ile-de-France. "Notre rôle est de les convaincre de l'utilité de former leurs salariés mais également de les rassurer en les accompagnant dans l'élaboration, la mise en place et le financement d'un projet de formation. Dans cette optique, nous leur proposons un guide des formations interentreprises qui recense des actions de formation stratégiques pour leur développement », poursuit-il.

Un retour sur image plutôt positif

L'offre de services et la qualité des contacts sont spontanément cités par les adhérents, en réponse à la question qui portait sur les raisons majeures de leur adhésion à l'Opcareg Ile-de-France. Parmi l'offre de services, les points forts retenus sont sa capacité de financement des projets de formation et la rigueur de sa gestion administrative. D'autre part, les trois-quarts des interviewés qui ont été en contact avec une assistante formation, sont particulièrement satisfaits (90%) de la réactivité et de la qualité des réponses et du traitement des demandes. Avec, toutefois, un bémol de la part de certaines personnes interrogées sur les délais de règlement. "Même si la gestion administrative est appréciée globalement, l'Opcareg Ile-de-France doit être plus proactif, par exemple, fournir des bilans réguliers sur le suivi du dossier de l'adhérent, donner des délais de règlement", remarque Nicole Régnier.

"L'analyse statistique démontre que la prestation de conseil aux adhérents impacte de façon prépondérante l'image globale de l'Opcareg Ile-de-France, et doit constituer une priorité de l'Opcareg", conclut-elle. "Cette enquête nous a conforté sur l'accompagnement des entreprises", ajoute Yves Hinnekint. Mais, il reste encore du chemin à faire, notamment dans le conseil. Un objectif qui est déjà en route. En effet, l'Opcareg Ile-de-France développe des services et des outils thématiques en direction des adhérents (diagnostic formation, pyramide des âges, développement des savoirs de base, intégration du handicap dans la gestion des compétences...).

Les axes de progrès

La moitié des personnes interrogées (55%) souhaite davantage d'informations sur l'offre de services de l'Opcareg Ile-de-France. Par exemple, le service juridique est peu connu des adhérents et seuls 3% l'ont contacté. "Des efforts ont été engagés pour communiquer davantage en éditant une lettre trimestrielle qui témoigne des partenariats développés avec les entreprises et les salariés", explique Françoise Lareur, Secrétaire général de l'Opcareg Ile-de-France. "Un site Internet est en ligne depuis le mois de septembre. L'enquête nous révèle qu'il est encore peu consulté (14%) mais les 2/3 des répondants ont l'intention de s'y connecter", poursuit-elle. D'ailleurs, la volonté de l'Opcareg Ile-de-France est de rendre ce site plus attractif en ajoutant des services spécifiques aux adhérents et aux organismes de formation, par le biais d'Opcabox, le projet extranet du réseau France Opcareg.



ENTREPRISES



AIR FRANCE PRÉPARE LA PROFESSIONNALISATION DE SES SALARIÉS

Air France et l'Opcareg Ile-de-France ont signé une convention pour capitaliser l'expérience acquise dans le cadre de l'alternance pour préparer la professionnalisation des salariés tout au long de la vie.



© Air France

Entre 1996 et 2002, Air France a recruté plus de 17 000 jeunes et 6 000 contrats en alternance. Et, pour leur assurer une intégration optimale, l'entreprise a mis en œuvre des moyens et des outils divers : tutorats, parcours apprenants, supports d'accompagnement... Aujourd'hui, dans le cadre de la nouvelle réforme de la formation, la période de professionnalisation qui permet à des salariés en poste, mais en situation fragile, de bénéficier de formations pour leur maintien dans l'emploi, intéresse tout particulièrement Air France. "Bien qu'en pleine croissance, nous sommes face à deux challenges, la passation de compétences qui vont disparaître suite au départ en retraite massif d'une partie de nos salariés dès 2007 et l'évolution professionnelle tout au long de la vie pour l'ensemble du personnel", souligne Catherine Joudiou, Responsable de l'Insertion dans l'emploi et du Développement territorial d'Air France.

Capitaliser ses expériences

La solution est de transposer dans un contexte de professionnalisation tout au long de la vie l'expérience acquise par l'alternance. "Notre savoir-faire en la matière nous a permis de nous poser les bonnes questions pour accompagner les adultes dans leur futur parcours professionnel : transmission des compétences, perspectives professionnelles, relation générationnelle...", explique la Responsable de l'Insertion dans l'emploi et du Développement territorial. L'Opcareg Ile-de-France a aidé Air France à formaliser dans un cahier des charges cette expérimentation. "Avec l'organisme, nous avons formulé notre problématique avec des mots neutres. Nous évoluons dans notre univers professionnel qui est très spécifique. Nous

sommes particuliers mais les questions posées ont un caractère plus général. Ceci permet aussi une meilleure appropriation au sein même de l'entreprise, entre les différents métiers", constate Catherine Joudiou. "Cet exercice nous a permis de prendre du recul et d'avoir une vision plus générique de notre projet", ajoute-t-elle. Ce travail commun entre Air France et l'Opcareg Ile-de-France a permis de dégager deux axes principaux. Le parcours professionnel identifiera les compétences à acquérir dans les différents métiers de l'entreprise. Et, l'accompagnement dégagera des méthodes de tutorat à mettre en place en fonction de la typologie des salariés et de leurs connaissances. Ces deux directions de travail ont fait émerger de nombreuses

interrogations : Qu'est-ce qu'un parcours ? Où commence-t-il ? Où se termine-t-il ? Comment se projeter ? Comment se former ? Comment transmettre ses savoirs à l'autre ? Comment communiquer avec l'autre ?... Pour y répondre, Air France et l'Opcareg Ile-de-France ont choisi le cabinet Média T pour mener des entretiens individuels et une enquête auprès des différents acteurs de l'encadrement, de la maîtrise, des tuteurs et des agents accompagnés répartie dans six directions de l'entreprise, le personnel navigant commercial, les métiers de l'exploitation de l'aéroport, le commercial, l'informatique, la direction générale industrielle, les personnels navigants techniques.

Partager cette expérimentation

Cette expérimentation menée de mars à décembre 2004 doit permettre de définir la notion de parcours professionnels à Air France, de distinguer les différentes formes d'accompagnement à mettre en place et d'analyser les combinaisons possibles entre les parcours de formation et les formes d'accompagnement, dans un enjeu de professionnalisation tout au long de la vie. D'autre part, ce projet offre l'opportunité à l'Opcareg Ile-de-France de développer de nouveaux outils et services pour ses adhérents. "Notre ambition est de formaliser la démarche utilisée, d'identifier les différentes étapes-clés pour apporter à nos entreprises adhérentes des méthodes concrètes pour la gestion de parcours professionnels de leur personnel dans le cadre de la nouvelle réforme de la formation", affirme Stéphanie Caron, Responsable Réseau, Ressources et Développement de l'Opcareg Ile-de-France. C'est une façon pour l'Opcareg Ile-de-France de développer une démarche proactive auprès de ses adhérents quelle que soit leur taille.



ENTREPRISES



EUROMEDIA-OPCAREG ILE-DE-FRANCE : UNE CONNEXION RÉUSSIE !

Pour faire face à la concurrence toujours plus incisive sur le marché des réseaux informatiques et des télécommunications, Euromedia construit avec l'Opcareg Ile-de-France un plan de formation pour 11 salariés dans le cadre d'un financement du Fonds social européen (FSE).

"Aurélié Noël, conseillère TPE de l'Opcareg Ile-de-France nous a ouvert des perspectives lors de notre rencontre. Elle nous a montré que l'on peut faire quelque chose dans le cadre de la formation professionnelle continue", confie Pascal Wargnier, PDG de la société Euromedia située à Marne-La-Vallée.

"Pour rester dans la course, face à IBM, Memorex, Arès... Nous devons adapter en permanence nos compétences aux évolutions des produits que nous diffusons, obtenir les certifications de nos fabricants ou les maintenir et, apporter du service et de la qualité à nos clients", explique Pascal Wargnier. Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise avait un réel besoin de structurer un plan de formation. Mais, jusqu'à la venue de la conseillère formation de l'Opcareg Ile-de-France, le PDG n'avait ni le temps, ni les outils pour réaliser un plan de formation ambitieux et pertinent. "Elle nous a ouvert les yeux. Nous avons toujours pensé que les aides financières dans la formation étaient plutôt réservées aux grands groupes, aux PME importantes. Elle nous a démontré le contraire", poursuit-il. Un plan de formations pour onze salariés de l'entreprise avec le concours du Fonds social européen (FSE) a donc été mis sur pied.

Prendre le temps de réfléchir

Élaborer un dossier FSE est souvent complexe pour les entreprises. Ensemble, Euromedia et l'Opcareg Ile-de-France l'ont formalisé : check up de l'entreprise, axes de formation, nombre de salariés, choix des organismes de formation, évaluation du budget... "Il faut prendre le temps de s'arrêter, de ne pas être dérangé par le téléphone. Ce temps de réflexion permet de se poser les bonnes questions sur la stratégie de développement technique et humaine voire même de se remettre en question sur ses choix en matière d'actions de formation", insiste Pascal Wargnier.

Mais, le travail ne s'arrête pas là. Une fois le projet de formation finalisé, il faut ensuite le présenter aux instances du FSE. Avec sa responsable des Ressources humaines, le PDG d'Euromedia s'est lancé dans sa mise en forme.

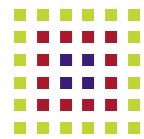
"Nous n'avons jamais été seuls, Aurélié Noël ou Karima Hamaoui du service R&D de l'Opcareg Ile-de-France nous ont aidé à structurer notre dossier puis, elles nous ont fourni des outils (trame de présentation de l'entreprise, tableaux financiers, calendrier, fiche pédagogique...) pour le finaliser", raconte Pascal Wargnier.

Gérer les temps de formation

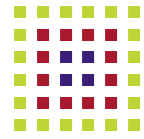
Le plan de formation destiné à onze salariés, dont trois femmes, couvre plusieurs thèmes : maîtrise des technologies, techniques de vente, sécurité informatique, certifications par Cisco, comptabilité, marketing, management. "Ce plan de formation contribue à mettre rapidement en place une stratégie de développement de l'entreprise au niveau de la commercialisation et de l'installation de solutions liées aux réseaux informatiques de gestion et de communication", souligne Aurélié Noël. Les formations ont débuté en 2003 et se prolongent jusqu'à fin 2004. Pour une PME, il n'est pas facile de planifier l'activité professionnelle des salariés et leur temps de formation. "Il faut tenir compte de leur charge de travail, de leurs congés, de leurs RTT...", constate Pascal Wargnier. "C'est aussi être interactif auprès des salariés en formation, suivre leur parcours pour savoir où ils en sont et confirmer que cela correspond bien à leurs attentes mais aussi aux nôtres", reprend-il. Ces formations permettent à l'entreprise de se spécialiser dans certains domaines très pointus pour accroître sa performance et transmettre ses savoir-faire à ses clients, d'acquérir des certifications. Pour les salariés, les compétences acquises ont été intégrées dans leurs activités quotidiennes et sont aussi un plus pour leur CV. Pour le PDG d'Euromedia, la dynamique est en route. La formation professionnelle continue leur ouvre des perspectives d'avenir dans l'évolution et l'adaptation des compétences des salariés mais également dans la pérennité de leurs activités. "L'Opcareg Ile-de-France doit rester à l'écoute de ses entreprises adhérentes pour les accompagner dans les dédales de la formation professionnelle", conclut-il.



© Euromedia



OUTILS ET MÉTHODES



Pour sa deuxième édition 2004, l'Opcareg Ile-de-France propose dans son guide des formations interentreprises 40 actions de formation destinées aux TPE/PME adhérentes.

LE GUIDE DES FORMATIONS INTERENTREPRISES, VERSION 2004



40 actions pour former 4500 salariés des TPE/PME

Accompagner au mieux les TPE/PME, développer les compétences des salariés, sont les objectifs de ces actions de formation proposées dans la deuxième édition du guide des formations inter-entreprises.

■ "Coller" aux besoins des entreprises

"Nous avons recadré notre offre sur les stages qui ont le mieux marché comme la bureautique, Internet, la comptabilité gestion et, proposé de nouveaux stages répondant aux attentes de nos entreprises adhérentes", confie Nathalie Legros, responsable du Service des TPE. "Nous avons également raccourci la durée des formations, 90 heures, maximum", poursuit-elle.

Au cœur des réalités de la région avec ses huit délégations territoriales, cette année, l'Opcareg Ile-de-France facilite l'accès à la formation des salariés en organisant des stages dans les départements pour chacun des thèmes retenus dans le guide interentreprises 2004. Par exemple, dans le département du 77, ce sont dans les villes de Meaux et de Melun que se dérouleront les formations. Et, pour celles sur Paris, les sessions sont plus nombreuses pour permettre un choix plus vaste sur les dates de formation. "Notre volonté est de répondre à la demande de proximité des adhérents, explique Stéphanie Caron, responsable Réseau, Ressources et Développement de l'Opcareg Ile-de-France. Quant aux nouvelles formations, elles correspondent aux évolutions de

l'environnement économique des TPE/PME. "Ces entreprises exportent de plus en plus leurs produits, sont de plus en plus sensibilisées pour répondre aux normes de qualité de leurs clients et de leurs fournisseurs. Elles créent également des outils de communication pour vendre leurs compétences", souligne Stéphanie Caron. Des constats pris en compte par l'Opcareg Ile-de-France qui a ouvert des formations en import/export, qualité, anglais, logiciels de PAO (Photoshop, Illustrator)... "Nous avons même ajouté un thème « Intérim » axé sur le recrutement d'intérimaires", poursuit la responsable Réseau, Ressources et Développement de l'Opcareg Ile-de-France.

L'offre de formation des dirigeants a été également revue et corrigée avec des thèmes plus centrés sur leurs préoccupations de gestion des Ressources humaines et, sur des périodes plus courtes. "Lorsque la formation est étalée dans le temps, les stagiaires s'essouffent, la lisibilité des acquis devient moins claire et donc peu reproduite dans l'entreprise", conclut Stéphanie Caron.

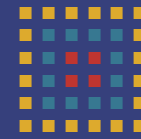
■ Prise en main totale

Pour permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de participer à ces formations, l'Opcareg Ile-de-France mobilise, pour 2004, deux millions d'euros au titre des fonds mutualisés et avec le soutien du Fonds social européen (FSE). Côté administratif, il suffit à l'entreprise d'envoyer son bulletin d'inscription accompagné d'un chèque de caution de 200 euros restitué à l'issue de la formation. Pour le reste, le Service des TPE s'occupe de tout : gestion des inscriptions, constitution des groupes, confirmation des inscriptions, envoi des convocations avec le plan d'accès, règlement des factures aux organismes de formation, suivi des évaluations... Cette année, la prise en charge de deux stages est accordée pour chaque entreprise.

En Ile-de-France, 80% des entreprises ont moins de dix salariés. Et, les entreprises de 1 à 20 salariés représentaient en 2001, 31% de l'emploi salarié francilien ! La formation et la professionnalisation des salariés des TPE/PME sont donc un enjeu fort pour le développement régional.

• Financer par les fonds mutualisés

Les cotisations à la formation professionnelle continue non utilisées par les entreprises sont mutualisées et redistribuées sous forme d'aides financières par l'Opcareg Ile-de-France. Ces fonds sont consacrés à la mise en œuvre d'actions collectives bénéficiant à un grand nombre d'adhérents tel que le guide des formations interentreprises.



DOSSIER



3 QUESTIONS À JEAN-PAUL HUCHON, Président du Conseil régional d'Ile-de-France

1) Opcareg Ile-de-France : La loi sur la décentralisation donne de nouvelles responsabilités aux régions. Pour la région Ile-de-France, quels seront les axes de développement au niveau de la formation et de l'emploi pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les femmes, les personnes handicapées ?

Jean-Paul Huchon : Le projet de loi sur les libertés et les responsabilités locales confirme le rôle moteur de la région en matière de formation professionnelle. Il affirme notamment que le territoire régional est l'espace où doit se définir et se programmer la politique de formation et confirme le rôle de chef de file et d'animateur du Conseil Régional. Cette notion de chef de file est primordiale. En effet, lorsqu'on compare la part des crédits de la région consacrés à la formation professionnelle avec ceux de l'Etat ou des organismes gestionnaires des fonds de formation des entreprises, on comprend bien que le chef de file est non seulement le payeur mais aussi celui qui organise et anime la concertation, en apportant un appui technique au montage des projets.

Formation au service de l'emploi, bien sûr, avec le souci constant d'améliorer la qualification des franciliens, demandeurs d'emploi ou salariés. Quant aux publics que vous citez, ils sont de la compétence de la région, depuis 1983, pour les demandeurs d'emploi hommes ou femmes et, depuis 1994, pour les jeunes. La Région consacre près de 450 M€ au financement de programmes pour mieux orienter et qualifier. Par ailleurs, l'égalité hommes-femmes est, depuis 6 ans, l'une de nos préoccupations, sachant que les difficultés des femmes, surtout les moins qualifiées, sont, le plus souvent, liées à la garde des enfants et à la mobilité sur le territoire francilien. Accroître la possibilité pour les femmes d'occuper des postes plus qualifiés, des postes d'encadrement, par le biais de la formation et de la Validation des Acquis de l'Expérience est l'une des orientations qu'il nous faudra consolider conjointement. L'emploi et la formation des personnes handicapées restent de la compétence de l'Etat et le projet de loi ne transfère pas cette responsabilité. Cependant, l'ouverture du milieu ordinaire de formation aux personnes en situation de handicap est déjà une réalité dans notre Région.

Pour conclure, l'enjeu de la deuxième phase de décentralisation, je crois, est bien, dans un paysage complexe et cloisonné, cette reconnaissance donnée à la Région, de coordonner les initiatives, dans le respect des compétences de tous les acteurs. C'est ce travail riche et passionnant que j'ai déjà commencé à mener dans la précédente mandature et que je poursuivrai, en m'appuyant largement sur cette future loi, si les débats sont menés à leur terme. Il reste cependant le sujet épineux du transfert des moyens financiers. Mes collègues et moi-même demandons donc au gouvernement d'ouvrir une véritable discussion sur la décentralisation.

DOSSIER : LOI SUR LA FORMATION ET LE DIALOGUE SOCIAL

2) Opcareg Ile-de-France : Un accent particulier sera-t-il porté sur les Très petites entreprises (TPE) dans la région Ile-de-France que l'Opcareg Ile-de-France accompagne plus particulièrement dans leur développement économique et humain,

Jean-Paul Huchon : Depuis maintenant trois années, la Région contribue à la formation des salariés des petites et moyennes entreprises et, prioritairement, à celle des TPE. A cet effet, des conventions ont été signées avec 10 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et, notamment, avec l'OPCAREG Ile-de-France. Le bilan témoigne de la pertinence et de l'efficacité de l'intervention volontariste engagée avec les OPCA, en contribuant ainsi à renforcer l'accès à la formation continue des salariés des TPE :
- 82% des salariés formés sont employés par des entreprises de moins de 50 salariés, dont près de 70 % par des TPE,
- plus de 70 % des salariés relèvent des catégories socio-professionnelles ouvriers, ouvriers qualifiés et employés.
Pour l'avenir, la Région continuera à accompagner les projets que l'OPCAREG Ile-de-France souhaitera développer en direction des TPE, notamment à travers les programmes CLOE (améliorer les savoirs de base des salariés) et FACILE (offre de formation ouverte et à distance adaptée).

3) L'Opcareg Ile-de-France est l'un des partenaires économiques et sociaux de la Région Ile-de-France. Quel rôle doit tenir un OPCA régional et interprofessionnel tel que l'Opcareg Ile-de-France pour dynamiser le tissu économique et social francilien ?

Jean-Paul Huchon : L'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle du 5 décembre 2003, repris par la loi du 7 avril 2004, reconnaît le rôle des organisations professionnelles de branches. Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre d'entre elles ont encore à se doter de représentations régionales et territoriales. L'OPCAREG Ile-de-France, pour sa part, a mis en place huit délégations départementales qui ont déjà pu entrer en relation avec les délégués territoriaux de la Direction du Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la région.
Il y a là un vaste chantier à développer pour favoriser l'émergence de projets répondant au mieux aux réalités socio-économiques des territoires. La région attachera une attention toute particulière à toute action conjointe permettant, notamment aux TPE, de trouver des solutions en matière de maintien et de développement de l'emploi.



DES "F" D'OR DE LA FORMATION

Les Opcareg du Languedoc-Roussillon, du Centre et de Rhône-Alpes ont décernés les "F" d'Or aux entreprises qui se sont distinguées dans le management de la formation professionnelle.



Patrick Ugarte, Président de l'IPCO remet le "F" d'Or à Linda Adria, Directrice de l'UROF et Renée Brunel, Directrice de RBM.

Inciter les salariés à se former, sensibiliser les entreprises à l'investissement sur la formation, capitaliser les expériences réussies, telle était l'ambition de Jean-Claude Bigot, directeur de l'Opcareg du Languedoc-Roussillon, lorsqu'il a créé, en 2000, les premiers "F" d'Or de la formation.

Le 1er "F" d'Or a recueilli des réactions très diverses de la part des entreprises : enthousiasme, surprise, interrogation, scepticisme... "Puis, séduites par ce projet, elles ont accepté de participer, conscientes de l'enjeu de cet événement", explique Jean-Claude Bigot, le directeur de l'Opcareg du Languedoc-Roussillon. "Nous avons déterminé les thématiques en fonction de l'actualité de la formation, de la taille des entreprises, du territoire, nous impliquons nos partenaires de l'emploi et de la formation et ce, avec une grande transparence sur ces choix", souligne le directeur. Quant à la sélection, ce sont les membres de la Commission paritaire régionale qui ont examiné les dossiers des entreprises sur les 12 derniers mois voire les 24. La 3ème édition a primé une entreprise dans chaque département languedocien sur "la mise en place de parcours professionnels des salariés et la Validation des acquis de l'expérience (VAE)".

"Mes salariés et moi-même sommes très fiers de ce "F" d'Or de la formation. Pour nous, c'est aussi une reconnaissance de nos pairs", confie Alain Grand, gérant de la société Mac Donald's Sofringrand. "L'enseigne Mac Donald's souffre de clichés très négatifs sur la gestion des ressources humaines. Cette distinction prouve le contraire", conclut-il.

■ Un concept qui se généralise

"Récompenser les efforts des entreprises en matière de formation est une très bonne idée. De plus, elle met au devant de la scène les salariés bénéficiaires d'actions de formation", constate Anne-Marie Philippe, responsable des Ressources humaines, au journal La République du Centre qui a été primé par les "F" d'Or de la Formation de l'Opcareg du Centre. Pour ce premier coup d'essai, l'OPCA voulait promouvoir la formation des TPE/PME sur les dix départements. "Dix-huit entreprises ont été distinguées par la Commission paritaire régionale de l'Opcareg composée par les représentants des salariés et des employeurs. Nous voulions récompenser les efforts en matière de parcours

professionnels", confie Isabelle Freundlieb de l'Opcareg du Centre.

Pour son 1er "F" d'Or, l'Opcareg Rhône-Alpes a mis à l'honneur les entreprises qui ont intégré des personnes en situation de handicap par les contrats d'alternance. "C'est une initiative remarquable pour la représentativité de l'insertion des travailleurs handicapés. Et, nous avons été très heureux de recevoir ce trophée", explique Jean Munster, PDG des Transports Munster. Pour la sélection des entreprises, c'est un jury composé de membres de l'Agefiph, du Conseil d'administration et de partenaires oeuvrant dans le domaine de l'emploi et de la formation qui a statué. Pour démultiplier le "F" d'Or en région, l'IPCO, l'instance de coordination du réseau France Opcareg propose aux OPCAREG un "Kit mode d'emploi".

■ Un plus pour l'entreprise

Ces "F" d'Or de la formation organisés par les Opcareg du Languedoc-Roussillon, du Centre et de Rhône-Alpes ont fait l'objet de nombreux échos auprès de la presse régionale et locale. Côté professionnel, les entreprises primées apportent, au travers de ces "F" d'Or, une valeur ajoutée à leurs clients sur la qualité professionnelle de leurs salariés. "C'est également l'occasion de voir ce que font les autres en matière de formation et de ne pas rester centré sur son propre secteur". souligne Anne-Marie Philippe, de La République du Centre. C'est aussi une reconnaissance par le personnel de l'investissement qui est consacré à leur formation. "Quand je pénètre dans le bureau du chef d'entreprise, le trophée trône, bien en vue, sur son bureau ou sur une étagère", raconte le directeur de l'Opcareg du Languedoc-Roussillon. "Dans le courant de l'année, chaque entreprise primée invite des entreprises pour leur présenter la finalité des "F" d'Or", poursuit-il. Et, déjà le prochain "F" d'Or se dessine...

■ Un "F" D'Or national en 2005

L'IPCO souhaite dès l'année prochaine donner une dimension nationale au "F" d'Or en organisant un événement qui donnerait la possibilité aux entreprises de l'ensemble du territoire de participer. Celles-ci seront sélectionnées dans chaque région, selon des critères bien définis et sur un thème qui fera l'objet d'une réflexion au cours d'un prochain séminaire qui réunit les Opcareg. "Notre ambition est de valoriser les bonnes pratiques des entreprises au sein du réseau France Opcareg. Et, Jean-Claude Bigot, le directeur de l'Opcareg du Languedoc-Roussillon, nous a ouvert la voie", explique Patrick Ugarte, Président de l'IPCO. "Nous voulons insuffler une dynamique interprofessionnelle et interrégionale pour faciliter les échanges d'expériences entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation", conclut-il.



LA FORMATION EN QUESTIONS



■ 1) A quoi correspond l'augmentation de l'obligation de participation des entreprises à la formation (de 1,5% à 1,6%) ? Que finance ce 0,1% supplémentaire ?

Le 0,1% supplémentaire correspond à l'augmentation du 0,4% Alternance qui fait place au 0,5% minimum, qui financera les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation (prévue pour des salariés fragilisés au regard du maintien dans l'emploi), le DIF pour les frais pédagogiques et les frais annexes, le fonctionnement de CFA et l'Observatoire métiers et qualifications.

L'obligation de participation se répartit désormais en :

- 0,5% minimum mentionné ci-dessus
- 0,2% au titre du Congé Individuel de Formation
- Le solde de l'obligation (0,9% maximum) au titre du Plan de formation.

Le financement du Capital de Temps de Formation est supprimé.

■ 2) Quelle est la nouvelle contribution des entreprises de moins de 10 salariés ?

La contribution formation globale passe de l'ancien taux de 0,25% de la masse salariale brute (dont 0,10% destinés à l'alternance, et 0,15% au plan de formation), à un nouveau taux de 0,40% à compter du 1er janvier 2004, qui passera à 0,55% à compter du 1er janvier 2005.

■ 3) Quelles différences entre contrat de qualification et contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation se substitue à l'ensemble des anciens contrats d'insertion en alternance : contrats de qualification « jeunes » et « adultes », mais aussi contrat d'orientation et contrat d'adaptation. Son objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion pour acquérir une qualification ou un certificat professionnel, un diplôme.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec un jeune de 16 à 25 ans ou un demandeur d'emploi de 26 ans et plus. Pour un CDI, on parle d'action de professionnalisation en début de contrat.

La durée du contrat est de 6 à 12 mois dans le cas général, et peut être portée à 24 mois par accord collectif de branche ou par accord conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA.

Les exonérations de charges concernent deux publics spécifiques, les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. Plusieurs dispositions relatives au contrat de professionnalisation seront précisées ou adaptées par décrets, accords collectifs de branches, et accords interprofessionnels avant la date de son entrée en vigueur le 01/10/2004 (par ex : forfaits de prise en charge des coûts de formation).

■ 4) Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est-il transférable d'une entreprise à une autre ?

Tout salarié en CDI ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'un Droit individuel à la formation (DIF). Il acquiert chaque année 20 heures au titre du DIF (acquisition au prorata pour les salariés à temps partiel) ; les salariés en CDD d'au moins 4 mois acquièrent également un DIF, calculé au prorata.

Le DIF est cumulable sur plusieurs années, dans la limite de 120 heures.

Sa mise en œuvre est à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur : l'initiative de départ est "individuelle", mais le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord de l'employeur.

Le terme de "transférabilité" utilisé par le législateur peut faire naître des confusions. Le DIF ne se transfère pas d'une entreprise à une autre. Par contre, il peut faire l'objet d'une « liquidation » des droits acquis, lors de la rupture du contrat de travail, à l'exception des cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou de départ en retraite.

Pendant son préavis, le salarié doit formuler une demande de liquidation de ses droits. En cas de licenciement, la formation peut débuter pendant le préavis ou après (dans ce cas, le bénéficiaire n'est plus salarié de l'entreprise). En cas de démission, en revanche, l'action de formation doit être engagée pendant le préavis.

A l'issue d'un CDD, le bénéficiaire peut assurer le financement de son DIF en s'adressant à l'OPCA de son ancien employeur.



À PROPOS...



Douze minutes pour décrocher un job !

L'Opcareg Ile-de-France a participé à un Job Speed Dating dans le cadre d'une soirée organisée par l'Adapt et Emailjob. Le principe ? Sur le thème "Handicapé, c'est pas mon métier", des jeunes handicapés diplômés de l'enseignement supérieur présentaient leur CV en 12 minutes à des responsables en ressources humaines d'entreprises. Au cours de cet événement, les deux conseillers sectoriels du service conseil "Travailleurs Handicapés" de l'Opcareg Ile-de-France ont rencontré quelques candidats potentiels pour proposer leurs CV aux entreprises adhérentes. "Cette soirée a été l'occasion de bousculer quelques stéréotypes. Les recruteurs ont rencontrés des candidats en situation de handicap avec un fort niveau de compétences", constate Elsa Pétuaud Létang, conseiller sectoriel de l'Opcareg Ile-de-France. Résultat ? Plus de 60% des rendez-vous de la soirée devraient déboucher sur des entretiens plus approfondis, avec des embauches en perspective. Service conseil "Travailleurs Handicapés" Opcareg Ile-de-France - Tél. : 01 44 06 77 31.



La qualité de vie au travail

Dans le cadre de la première Semaine de la qualité de vie au travail de l'ANACT, du 3 au 7 mai 2004, et qui sera reconduite en mai 2005, un sondage exclusif ANACT, Liaisons Sociales Magazine et France Info a été réalisé par le CSA les 23, 24 mars et 2 avril auprès de 953 salariés âgées de 18 ans et plus sur "Les salariés et la qualité de vie au travail". Pour ces salariés interrogés, la qualité de vie au travail (52%) compte autant que la rémunération (54%), loin devant l'intérêt

ANACT, tél. : 04 72 56 13 13. - www.anact.fr

Objectif Cadres

Destiné aux techniciens ou cadres intermédiaires, ce dispositif leur permet de réaliser un parcours de qualification, en formation continue et/ou par la voie de la VAE, pour l'acquisition d'une certification de niveau II ou I, dans le cadre d'un projet de promotion sociale et d'évolution professionnelle. Le dossier est élaboré par le salarié avec l'appui de l'entreprise et de l'Opcareg Ile-de-France avant le début de l'entrée en formation. L'Opcareg Ile-de-France transmet le dossier à la DRTEFP qui décide ou non d'octroyer une aide au financement de la formation. Cette aide de 5 000 euros maximum, prend en charge une partie des coûts pédagogiques.

AGENDA

Evaluation et développement de la personne

Connaître les outils d'évaluation les plus utilisés dans la gestion des personnes (emploi, orientation, formation...), comprendre les différentes utilisations de chaque outil (publics, facteurs évalués, conditions d'utilisation...) et échanger et recueillir des témoignages tels sont les objectifs de ces trois jours. Organisées par le Centre Inffo, ces journées s'adressent à tout professionnel amené à évaluer des personnes pour déterminer des aptitudes, des potentiels, des comportements en situation de travail ou envisager une orientation.

25, 26 et 27 mai 2004 - Saint-Denis (93)

Centre Inffo, Service Clientèle - Tél. : 01 55 93 91 82

E-mail : client-inffo@centre-info.fr

Où en est l'ingénierie de la formation ?

Ces dernières années ont vu un profond renouvellement des objets, des méthodes et de concepts de l'ingénierie de formation, avec l'apparition de la logique des compétences ou encore la référence à l'analyse du travail. Appuyée sur le récent numéro d'Education permanente, cette journée de réflexion vise à faire le point sur l'état des pratiques et à éclairer les évolutions dans ce domaine. Elle s'adresse aux praticiens, aux chercheurs et aux commanditaires d'actions de formation ou de développement des compétences.

Le 4 juin 2004 - Cnam - 292, rue Saint-Martin - 75003 PARIS

Education Permanente - Tél. : 01 58 50 95 30

www.education-permanente.com.fr

Réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle implique des changements importants dans la gestion des ressources humaines et de la formation pour les entreprises. Pour les accompagner dans ces évolutions, l'Opcareg Ile-de-France propose aux PME/PMI franciliennes, une formation d'une journée animée par le Centre Inffo. Cette formation privilégie des échanges entre les intervenants et les participants sur toutes les questions que se posent les entreprises sur les nouvelles mesures et leur prise en charge financière.

4 juin à Paris (77) - 10 juin à La Rochette (77) - 17 juin à Versailles (78) - 22 juin à Asnières (92) - 4 juillet à Paris (75)

Contact : Opcareg Ile-de-France, Eloïse Lecaplain - Tél. : 01 44 06 07 75

E-mail : eloise.lecaplain@opcareg-idf.asso.fr

Forum de l'alternance 2004

Cette neuvième édition réunit une soixantaine d'entreprises et de CFA de secteurs divers : grande distribution, hôtellerie-restauration, informatique, banque, BTP... Ce forum est destiné aux jeunes franciliens de 16-25 ans à la recherche d'un contrat en alternance pour acquérir une expérience professionnelle, en parallèle à leur formation. Ce sont plus de 3 000 contrats en alternance (apprentissage, qualification, orientation, adaptation) qui sont proposés. Ce forum est divisé en deux parties : l'espace « Informations-Conseils » animé par des spécialistes de l'orientation et de l'emploi et l'espace « Entreprises ».

Le 23 et 24 juin - Cité des sciences et de l'industrie/Espace Condorcet - 75019 PARIS

Contact : 01 40 05 85 85

ou www.cite-sciences.fr/alternance - Accès gratuit.