



FORMATION AMBITION 2020



Groupe de Travail n°4

« Sécurisation des parcours professionnels et VAE »

Séminaire du 14 mars 2011



Ordre du jour



M
A
T
I
N

9h45 – 10h15 :

Présentation de la démarche Formation Ambition 2020
Objectifs du séminaire et champ d'intervention

10h15 – 12h30 :

Présentation de « Neuf bonnes pratiques »

12h30 – 14h :

Déjeuner au restaurant d'application



Ordre du jour



**A
P
R
E
S
-
M
I
D
I**

14h – 15h :

Débat, synthèse des freins et opportunités relevés le matin

15h – 15h15 : Pause

15h15 – 17h :

Premières propositions pour une sécurisation des parcours professionnels : quels dispositifs inventer ou améliorer ? quelle coordination entre acteurs ?

17h – 17h30 :

Conclusion de la journée et échéancier



9h45 – 10h15 :

- Présentation de la démarche Formation Ambition 2020
- Objectifs du séminaire et champ d'intervention



10h15 – 12h30 :

Présentation de
« Neuf bonnes pratiques »



Neuf bonnes pratiques



Démarche et méthode de présentation

- Dans quelle mesure cette action sécurise-t-elle les parcours des individus ?
- Pourquoi cette action a-t-elle été réussie ou a-t-elle été un échec ?
- Peut-on la reproduire ou est-elle transférable et sous quelles conditions ?



1. Proposer des offres de formation adaptées aux besoins des individus : modularisation et « réingénierie » de la formation

Marie COPPENRATH, Clic Attitude



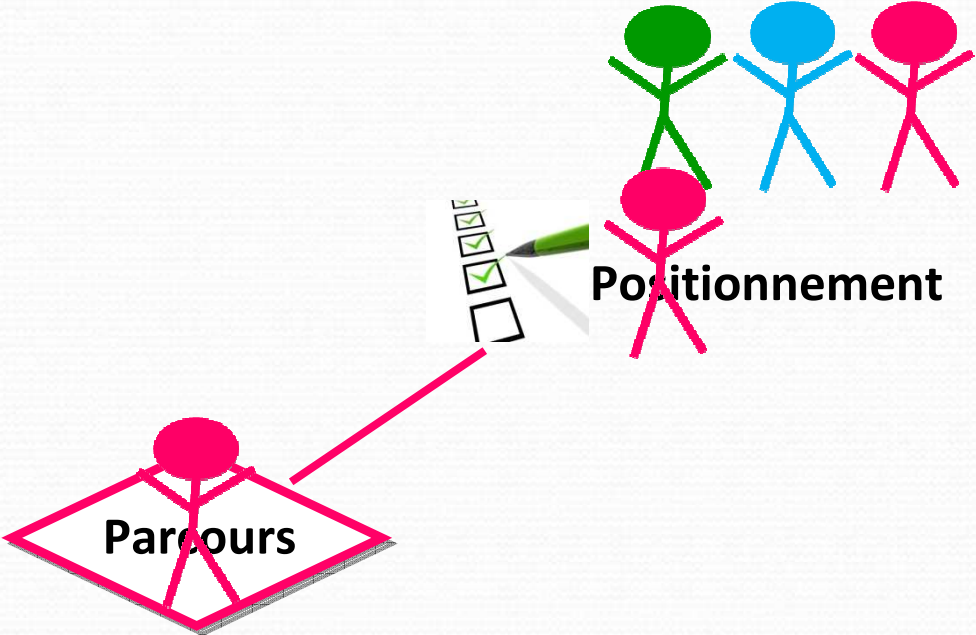
MODULARISATION

Construction d'un dispositif de formation **flexible** permettant d'articuler des **modules** visant le développement des **compétences** des actifs au sein d'un **parcours** validé ou certifié.

Chaque module vise le développement des compétences requises pour une **situation professionnelle identifiée**.



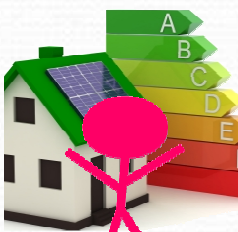
Individualiser les parcours



Certification



Module 1



Module 2



Module 3



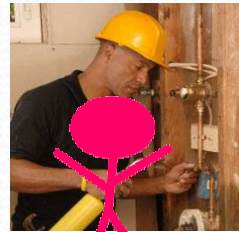
Module 4



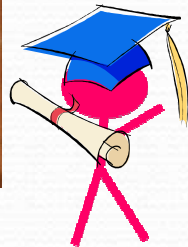
Module 5



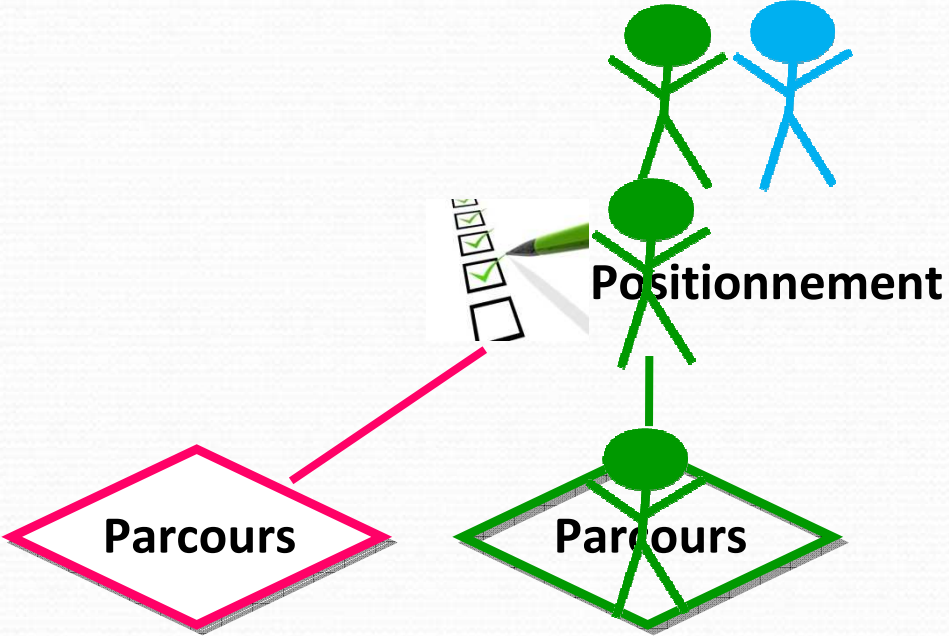
Module 6



Module 7



Individualiser les parcours



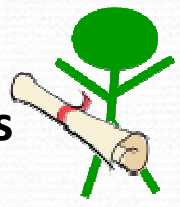
Certification



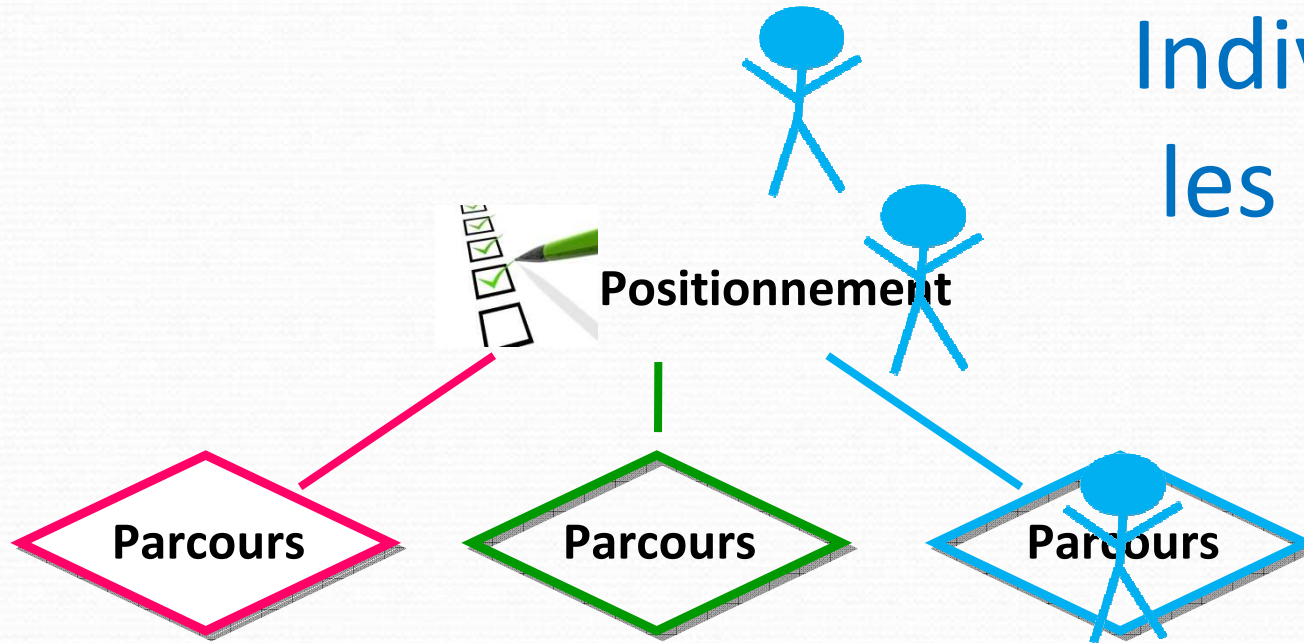
Module 1 Module 2 Module 3 Module 4 Module 5 Module 6 Module 7

V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7

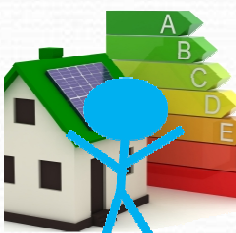
Certifications partielles



Individualiser les parcours



Module 1



Module 2



Module 3



Module 4



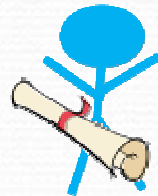
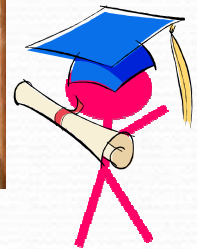
Module 5



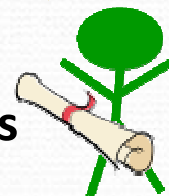
Module 6



Module 7



Certifications partielles





2. Information des salariés - Formation des IRP

Isabelle LAUDILLAY, Sanofi Aventis - Responsable emploi formation du site de Tours

Noël HILY - IMT, Président du Conseil de perfectionnement, mandat CGT



● **Sécurisation des parcours des individus ?**

- Constat : les IRP sont un relais de proximité pour les salariés
- DIF, VAE, CIF, bilan de compétences, passeport formation... : ces outils permettent aux salariés de devenir acteur de leur parcours professionnel. Comment y accéder, qui conseille, qui finance ?... Les IRP
- Les évolutions réglementaires sont encore mal connues et les IRP peuvent avoir des difficultés à appréhender les besoins et à repérer les solutions... d'où la nécessité de les former ! A leur tour, elles pourront apporter leur contribution dans l'information sur la sécurisation des parcours.



● **Présentation de l'action**

- Elaboration et animation par un groupe de travail paritaire d'un module de 2 j. pour les IRP de la Pharma
- Alternance d'apports de connaissances (dispositifs, budget, accords et outils...) et études de cas
- Objectifs pédagogiques : comprendre les dimensions stratégiques et techniques, améliorer ses capacités à informer et accompagner, accroître la qualité des échanges et développer un dialogue social constructif, dynamiser les commissions Formation.



● Pourquoi cette action a-t-elle été réussie ou a-t-elle été un échec ?

- Formation mise en place courant 2010, en inter. Deux sessions, forte adhésion des participants. Répond de fait à une attente des élus sur le sujet.
- Le côté « paritaire » de la démarche a permis de rassurer l'ensemble des interlocuteurs (patronat, organisations syndicales).



- **Peut-on la reproduire ou est-elle transférable et sous quelles conditions ?**
- La cible initiale : IRP Pharma Région Centre
- Démarche transférable par ex. auprès d'autres branches, en associant les partenaires sociaux concernés et en adaptant 20% du module de formation (volet accords et outils de Branche).



3. Accès à la formation des salariés des petites entreprises dans les territoires et formalisation des compétences

Sabrina LAUGE, AGEFOS PME



Les spécificités des TPE-PME

→ Un maillage en région Centre constitué en majorité de TPE-PME

- 78 % des établissements sont des entreprises de moins de 10 salariés dispersées sur le territoire → 20 % des salariés

→ Les spécificités des TPE-PME

→ Des entreprises créatrices d'emploi :

- les TPE-PME représentent 1 emploi sur 2
- TPE-PME 55% de la population active du secteur privé

→ Des entreprises volatiles

Création/Destruction

Plus de destruction d'emploi dans les TPE

→ Des entreprises jouant un rôle important pour l'insertion des jeunes

→ L'inégalité d'accès à la formation des TPE-PME

14% des salariés des TPE accèdent à la formation contre 45 % des salariés des entreprises de plus de 500 salariés



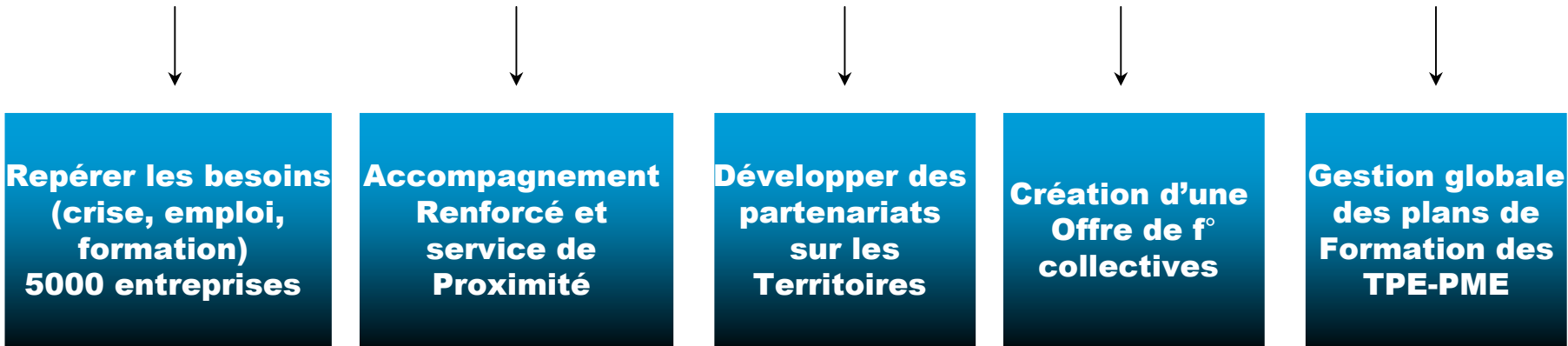
Les spécificités des TPE-PME

- ↻ **Des TPE-PME non pourvues de services RH**
- ↻ **Des entreprises travaillant dans l'urgence laissant peu de place à une GRH structurée**
- ↻ **Des difficultés à anticiper leurs besoins en compétences**
- ↻ **La formation professionnelle est dissociée de la stratégie de l'entreprise**
- ↻ **Des dirigeants méfiants à l'égard de la formation professionnelle continue (considérée comme un coût plutôt qu'un investissement)**
- ↻ **Une « culture formation » peu développée**
- ↻ **Des pratiques de formation informelles et peu conventionnelles**
- ↻ **Une inadéquation du système de formation conventionnel (ex : reconnaissance de l'apprentissage informel)**



La sécurisation des parcours des salariés des TPE-PME passe par l'accès à la formation

La bonne pratique d'Agefos PME : La création d'une cellule d'appui Ressources Humaines aux TPE-PME sur les Territoires



Les résultats

Taux d'accès à la formation	Centre	22%
	National	14%

- 3200 diagnostics réalisés,
- 1919 besoins identifiés, dont 329 liés au recrutement et 1179 liés à la formation



L'individu



**Evaluer les actions
de formation**

La formation : quels bénéfices pour
l'individu et pour l'entreprise ?

Les résultats 2010

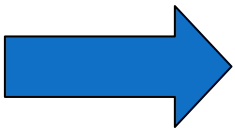
- 375 actions de formations évaluées en 2010 par le chef d'entreprise
- 358 actions évaluées à chaud par le salarié dans le cadre des actions collectives
- 209 actions évaluées à froid par le salarié dans le cadre des actions collectives



L'individu

Alimenter et accompagner à structurer le « parcours »

Comment participer à la construction du « parcours » d'un salarié ?



Le « pass' compétences »



Traçabiliser les acquis formation

Actions collectives

Actions individuelles

Expérimentation
2^{ème} semestre 2010

Mise en œuvre en
2011

24 complétés en
2010



4. Accompagnement de l'entreprise dans la construction de projet

Abderrahman BABA, Directeur d'ABSIS (Intégrateur de solutions bureautiques et informatiques)



5. Qualifier les agents de l'hôpital de Sancerre par la VAE

Guy BAUDRY, CFDT



La Validation des Acquis d'Expérience

D. P. A. S à l'Hôpital de Sancerre

14 mars 2011



Introduction

- Tout ne s'apprend pas au début de la vie
 - La formation initiale n'est pas le seul temps pour apprendre
 - Les années d'expérience le permettent aussi
 - La **VAE** peut être un chemin vers le Diplôme Professionnel d'Aide Soignant (JO 3/2/2005)
 - **C'est une démarche personnelle**
 - La CFDT et la VAE
 - La CFDT demandeuse et y travaille depuis longtemps (mise en place du référentiel de formation)
 - La CFDT veut la faire vivre pour le plus grand nombre
- A Sancerre, la CFDT obtient des résultats



L'Établissement, La Section, et la V. A .E

- Hôpital local – Vocation Gériatrie – 200 Salariés - Beaucoup de contractuels de droit public
- Prise de conscience immédiate de l'intérêt de la V. A. E pour les Agents de Service Hospitalier :
 - reconnaissance apportée au personnel faisant fonction depuis des années
 - opportunité face aux besoins de personnels qualifiés et des possibilités futures offertes par l'établissement
- Action prioritaire de la section syndicale



Les actions menées par la Section

- Le élu CFDT
 - s'informent et se forment sur la V. A. E
 - Présentent et font accepter la V. A. E à la direction et aux agents
 - Recensent les personnels intéressés,
 - Anticipent les prises en charges financières
 - Proposent de les intégrer dans le plan de formation de l'année et N+1
- 12 agents nous ont fait confiance et se sont lancés dans l'aventure



Les actions menées (suite)

- En octobre 2005, un groupe de travail est mis en place au sein de la section (la direction demande de réfléchir sur un partenariat)
- Le groupe planche dur...
 - Décembre, toutes nos propositions sont acceptées par l'établissement
 - Janvier 2006, les « vaetistes » partent tous effectuer leur module obligatoire de 70H sur différents établissements.
 - Rencontres régulières du groupe 1 fois / semaine avec mise en commun de leur expérience individuelle
- Présentation de la VAE dans d'autres établissements à la demande des sections



Propositions d'aides négociées et acceptées par la direction

- Achat de livres
- Mise en situation pratique
- Formation grille AGGIR
- Autorisation de photocopier les protocoles
- Intervention de référents
- Possibilités de changer de service
- Organisation d'un oral blanc



Réactions de la Section

- Face au non respect de certains engagements pris par la direction et aux questionnements des syndiqués
- ***Il a fallu réagir !***
- Nous sommes retournés à la pêche aux infos... *et bingo !*
- Tous bénéficièrent en plus d'un accompagnement individuel et collectif de 22 heures



Conclusion

- Grâce aux négociations obtenues par la section :
 - Toutes les formations sont comptées comme temps de travail
 - Tous les frais de formation sont pris en charge par l'employeur
 - Les déplacements sont effectués en voiture de fonction ou dédommagés



Bilan de notre expérience en 2008

- Sur 12 vaetistes, 10 avaient passé l'épreuve du jury
- 6 sont diplômés D. P. A. S
- 4 autres ont validé partiellement : 2 d'entre eux ont fait le choix de valider leurs modules manquants en formation initiale et
2 renouvellent un dossier V. A. E
- Nous veillons à ce que les nouveaux diplômés puissent accéder à des postes et nous continuons à soutenir les autres candidats actuels et à venir.
- Grâce à ces actions négociées pour l'ensemble du personnel, la section s'est enrichie de 4 nouveaux adhérents et nous avons renforcé nos relations avec l'ensemble des agents et notre crédibilité est reconnue par la direction .



Et Aujourd'hui

- Tou(te)s sont diplômé(e)s D. P. A. S
 - Mieux Reconnues (Salaires -Evolution de carrière - Reconnaissance Personnelle.)
 - Plus Mobiles
- 230 salariés à l'hôpital
- Le dispositif d'accompagnement par les élus et l'entreprise existe encore et s'est adapté avec les évolutions des textes
 - stage de 70 H – DIF
- Le problème des conditions de travail est aujourd'hui l'axe de travail principal des représentants du personnel



● Des difficultés ?

- Du temps
- Nécessité d'un accompagnement permanent, suivi des démarches, logistique, frais ...
- Adaptation nécessaire permanente (textes) → aujourd'hui les formations sont moins impliquées sur le plan de formation

● Les réussites ?

- Reconnaissance des personnels

● Conditions ?

- Un climat de confiance
- Présence d'une démarche individuelle mais besoin d'un accompagnement et d'une démarche portée collectivement
- Suppose représentants compétents et formés → c'était le cas là mais c'est nécessaire partout
- Négociation collective a eu lieu / dans le secteur public : c'est possible



6. Défi compétences : la GPEC au service de la sécurisation des parcours des salariés et des artisans

Pascal HILLENVECK, CAPEB/UPA6



Sécuriser les parcours et accompagner les entreprises artisanales ?

- Contexte :
 - Difficultés de recrutement dans le secteur
 - Evolution des métiers et des pratiques
 - Volonté de faciliter l'accès à la qualification des salariés du Bâtiment
 - Besoin de fidéliser les salariés et de transmettre les entreprises
 - Des pratiques RH à impulser dans les TPE
- 2 réponses proposées :
 - une opération « VAE pour tous » (2005)
 - puis un dispositif global d'accompagnement des entreprises artisanales « Défi compétences » (2008)



« VAE pour tous »

- Formalisation d'un partenariat avec AFPA et GRETA et rédaction d'un cahier des charges.
- Objectifs poursuivis pour lever les freins à la VAE :
 - Réduire les délais de passage devant le jury
 - Amélioration du suivi du candidat
 - Coordination entre les acteurs CAPEB - AFPA –GRETA et PRC
 - Elaboration d'un outil spécifique bâtiment pour aider les public en difficulté à l'élaboration du livret 2 / savoirs de base



« VAE pour tous » : quelques exemples à noter depuis le début de l'action

- Un titre d'ouvrier paysagiste pour pouvoir accueillir un apprenti.
- Dans une entreprise de plomberie, la certification est détenue par le salarié. L'obtention d'une certification par la VAE du chef d'entreprise est le moyen d'assurer la survie de l'entreprise en cas de départ du salarié.
- Le projet de transmission d'une entreprise de maçonnerie à un salarié de l'entreprise d'origine marocaine légitimé par l'obtention d'une certification reconnue sur le territoire français.
- Qualifier ses salariés pour pouvoir se positionner dans le cadre de réponse à appels d'offre
- Obtenir un titre de frigoriste pour assurer la récupération des fluides frigorigènes (agrément préfectoral)
- Etc.



Constats

La VAE pour la VAE en termes de communication ça ne fonctionne pas
- Les réunions de sensibilisation ne retiennent pas l'attention des salariés et des chefs d'entreprise

Mise en place de « Défi compétences » en 2008 : la VAE est un outil

- Lors de diagnostics GPEC au sein des entreprises :
 - des besoins en accompagnement VAE peuvent émerger.
 - d'autres dispositifs sont proposés / expliqués, permettant la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés : le DIF et l'entretien professionnel, le plan de formation collectif

- Réalisation de 66 diagnostics GPEC en 2010 et mise en place de 2 sessions collectives



7. Reconversion de publics en licenciement par un cursus partiel (CODAPA)

Françoise DUPRAZ, Conseil régional



Contexte

- 250 personnes licenciées de l'association CODAPA à Mainvilliers (28)
- Parmi elles : 25 titulaires d'un DEAVS
- Possibilité d'équivalences pour accéder au diplôme d'aide soignante
- Ce diplôme assure un emploi



Deux problématiques :

- Respecter la procédure suivant le licenciement pour maintenir les droits à indemnités
- Intégrer ces personnes dans un dispositif existant sur le point de démarrer

Les difficultés :

- Faire coïncider les échéanciers des différentes procédures
- Trouver les moyens supplémentaires (formateurs / secrétariat / locaux)
- Trouver suffisamment d'établissements pour accueillir en stage pratique
- Des publics avec des niveaux différents difficile à gérer sur un plan pédagogique



Les leviers :

- Une coordination forte et réactive entre acteurs : Région, Pôle Emploi, DDASS, IFSI de Dreux et de Chartres
- Un financement complémentaire de la Région
- Un portage politique et stratégique fort

Quelles conditions de réussite ?

- Une coïncidence d'opportunités favorables
- Une implication forte des acteurs



8. Organisation d'un projet de formation Visas DIF en réponse à une situation de chômage partiel

Marie-Madeleine FLIN , Espace Libres Savoirs de Beaulieu sur Loire / G FAI



- **Contexte** : février 2009, la baisse de production fait présager un nombre important de jours de chômage technique à l'Entreprise DESMARQUOY de Briare
- La Direction contacte l'ELS de Beaulieu afin de réfléchir à une mise place très rapide d'une action ayant le double objectif :
 - Maintenir le moral des salariés et leur motivation
 - Leur permettre de profiter de ce temps pour acquérir de nouvelles compétences pour consolider ou développer leur parcours professionnel



- Les difficultés uniquement liées à la gestion des plannings ont été surmontées grâce aux concours des 2 parties :
 - G-FAI s'est engagé à reporter ou annuler les dates en fonctions de la reprise de production
 - L'Entreprise a du adapter l'organisation sur les chaînes de travail pendant les jours de formation.
 - La réussite de ce projet
 - Les salariés qui ont adhéré au projet et qui se sont mobilisés pour utiliser leur DIF et composer leur propre parcours (une ou plusieurs séances)



- Une grande implication citoyenne :
 - Une entreprise de Briare a prêté les locaux
 - Les apprenants Visas ont accepté de décaler quelques séances pour libérer la formatrice
 - La communication autour de cette action a permis de valoriser les salariés qui se sont approprié la formation pour lutter contre le chômage technique



Entreprise Desmarquoy à Briare

formation	nbre h	nbre salariés	planning	
windows débutant	21 h	7	dates maintenues	
Word initiation	21h	7	dates maintenues	
les écrits professionnel	14 h	7	dates maintenues	
Excel initiation	21 h	6	reporté une semaine plus tard	
Excel perfectionnement	14 h	8	reporté une semaine plus tard	
français	individ ualisé	1	reporté à l'année suivante	effectué en 2010
Entretien professionnel	21 h	6	annulé pour cause de non adhésion des salariés	effectué en 2011 24 salariés + 10 chefs d'atelier
développement durable	7 h	5	annulé car reprise de production	
windows débutant	3 h	8	annulé (reprise de production)	
windows débutant	3 h	8	annulé (reprise de production)	



Intérêt et perspectives d'un tel projet :

- Appropriation de la FTLV pour les salariés
- Ce projet est une réplique de celui qui a été mis en place à la fermeture de PIXXENT à la Bussière
- Deux parties seulement pour le mettre en place quand le financement était trouvé :
 - l'entreprise et l'ELS pour Desmarquoy,
 - le Maire et l'ELS pour Pixxent
- Essaimage possible sur toute la Région Centre puisqu'il s'appuie sur le Dispositif Visas Libres Savoirs, évitant une nouvelle démarche d'Ingénierie



9. Qualification des publics issus de CDD par un CIF CDD

Marie-Laure MONTIZON, Pole Emploi
Jean-Marie BASTIANI, FONGECIF



Développement du recours au CDD en période de crise

- ➔ de plus en plus de périodes alternées entre CDD et recherche d'emploi
- ➔ faciliter l'accès de ces DE à la formation comme moyen de sécurisation
- ➔ développer le CIF CDD

Le FPSPP lance l'appel à projets CIF CDD

Les équipes de Fongecif et de Pôle Emploi préparent l'action

Le CA du FPSPP valide la proposition du Fongecif Centre (financement de 200 dossiers, 50% FPSPP-50% Fongecif, engagement avant le 31 décembre 2010)

L'action est mise en œuvre

Mai

Juillet-Août

Septembre

**Sept-
Décembre**



FONGECIF

Informer /former les collaborateurs PE et son prestataire sur le dispositif

Co-animer des réunions d'information collective (dispositif/projet)

Vérifier ouverture droits

452 pers

RDV : analyser le PP et accompagner la personne

389 pers

Préparer la Commission Paritaire

262 pers

Financer et gérer les dossiers /Accompagner les bénéficiaires

196 pers – 4,4 M€

POLE EMPLOI

Identifier les DE post CDD

73000 emails

Pré valider leurs droits

1 362 pers

Les inviter à une RIC

916pers

361 pers
6 lieux

Informer en RDV individuel (agences)

Non disponible

Proposer une prestation PE spécifique aux personnes non éligibles (Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée)

99 pers



Raisons d'une réussite :

S'appuyer sur les métiers et les forces spécifiques de chacun
:

1 + 1 = 3

Avoir une politique et une stratégie partagées :

- *volonté politique* : Partenaires Sociaux au sein du FPSPP
- *objectifs et des enjeux communs* : utilité / sécurisation des parcours de DE fragilisés
- *pilotage commun* : Direction FONGECIF / Direction Régionale Pôle Emploi
- *implication forte de tous les acteurs* : équipes du FONGECIF et de Pôle Emploi

Appliquer une méthode de travail orientée « objectifs » :

- *mode projet* : jalons, mesure résultats après chaque action / ajustement, ...
- *partenariat* : respect de la différence, écoute des contraintes de l'autre, remise en cause...
- réactivité / aléas d'une première

Obtenir des résultats concrets mesurés au fur et à mesure de l'avancement :

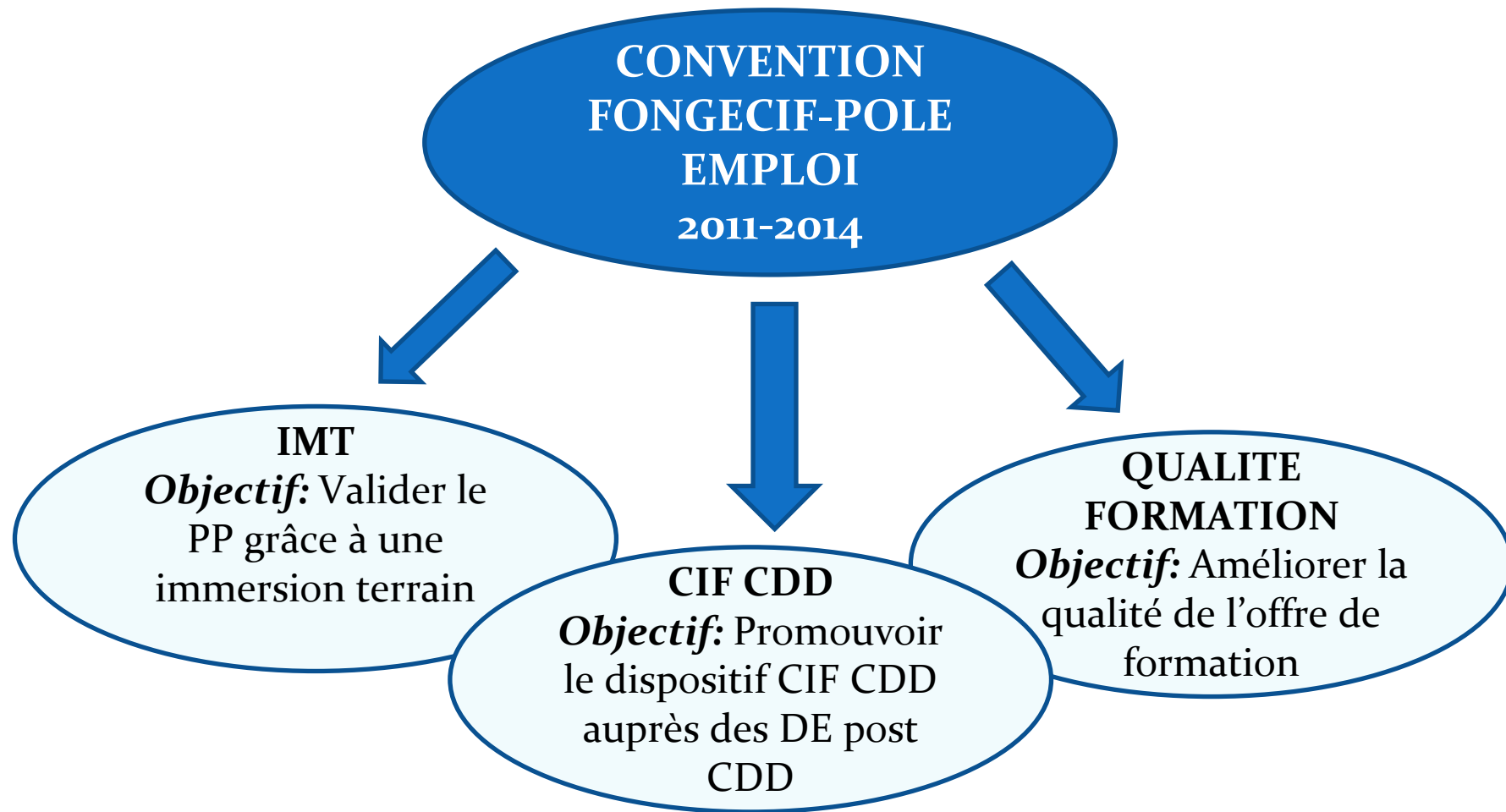
- réponse formation au projet de 186 demandeurs d'emploi (CIF) et un accompagnement pour 99 autres (POPS)
- taux de réalisation des objectifs qui crédibilise la démarche pour les projets 2011



Reproduction / extension :

2011 : reproduction de l'action avec des objectifs au minimum identiques – Moyens de financement à trouver (cf diminution ressources FPSPP)

2011 : extension du partenariat FONGECIF – POLE EMPLOI à d'autres domaines







Kévin, 27 ans

- A démarré par un CAP Graphiste Décorateur en alternance puis a enchaîné les CDD et missions intérimaires (manutentionnaire, magasinier, a fait les vendanges + travail dans les vignes, pose de parquets). Son dernier CDD d'environ 18 mois a été effectué en usine et s'est terminé en septembre 2009.
- A été orienté vers le FONGECIF par son conseiller Pôle Emploi et c'est ainsi qu'il a effectué un CIF CDD.
- F° suivies dans le cadre du CIF CDD : Titre Professionnel de Conducteur de Transport Routier de Marchandises sur Porteur + Permis EC + CACES Engins de Chantier.
- **1 semaine après la fin de la formation a trouvé du travail. Aujourd'hui est intérimaire dans le TP et a un CDI en vue.**



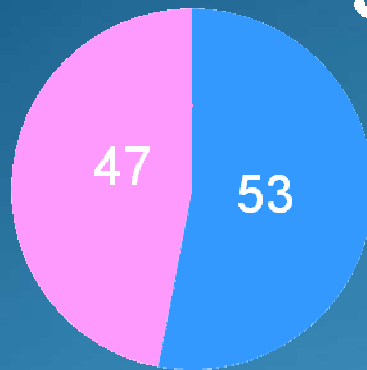
- **Julien, 31 ans**
- A démarré par un BEP Agent d'Exécution Graphique en apprentissage puis a enchaîné les missions intérimaires pendant plus de 2 ans (préparateur de commandes, cariste, manutentionnaire).
- Son dernier emploi était un CDD d'environ 8 mois qu'il a effectué en usine et qui s'est terminé en février 2009.
- A souhaité se réorienter en électricité car le bassin d'emploi breton offre de meilleures perspectives que la branche dans laquelle il a exercé jusqu'à présent : la gestion de stocks.
- F° suivie dans le cadre du CIF CDD : Electricien d'Eq uipement (janvier à juillet 2010)
- **Suite à cette formation a démarré une mission intérimaire en décembre 2010 dans une société spécialisée en installation de matériel d'élevage (TPE) où il assure le dépannage électrique. Un CDI lui sera proposé suite à la mission intérimaire**



- **Frédéric, 42 ans**
- Titulaire d'un CAP Ajusteur a travaillé en industrie durant 8 ans. Ensuite a intégré un entrepôt où il a occupé durant 9 ans un poste polyvalent (préparateur de commande, chargement et déchargement de camions). Puis suite à une longue période de chômage a eu l'opportunité d'intégrer en CDD le domaine de la distribution. Ce domaine l'a fortement intéressé et c'est ainsi qu'il a décidé de se former au métier de responsable de rayon.
- La formation comportait des périodes d'application en entreprise qu'il a effectué dans une grande structure et une semaine
- **Après la fin de sa formation il s'est vu proposer par cette même entreprise un CDD qui s'est transformé en CDI par la suite.**

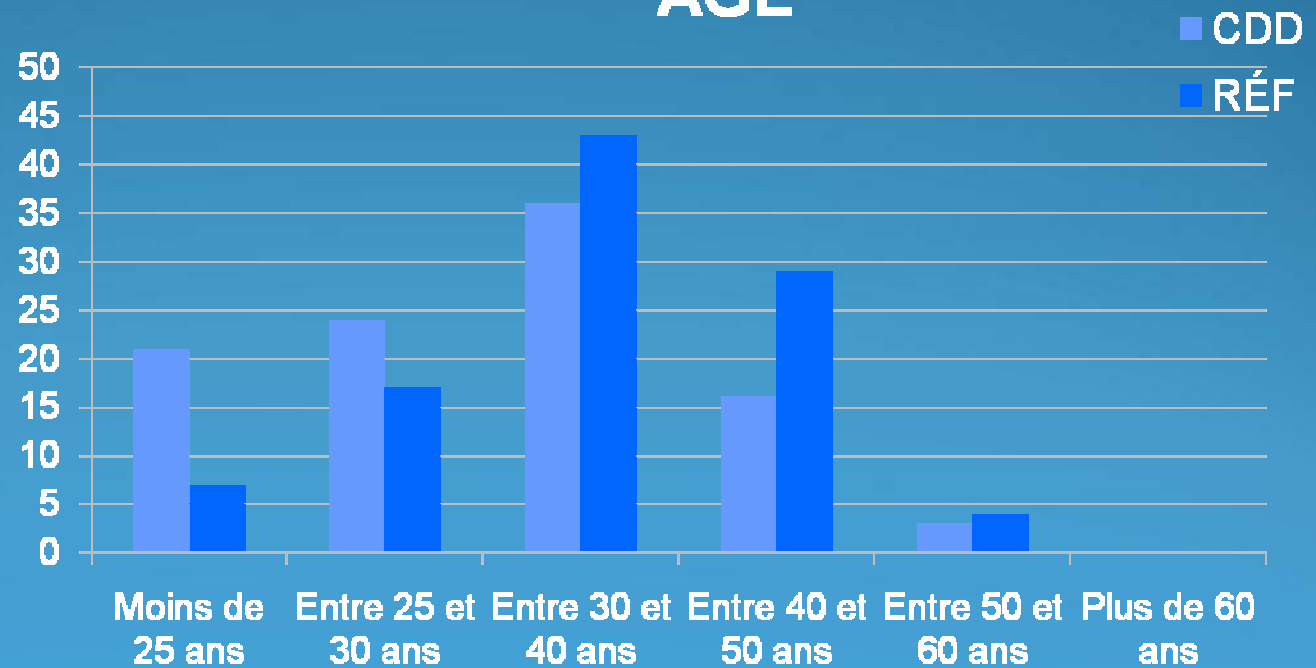


SEXE



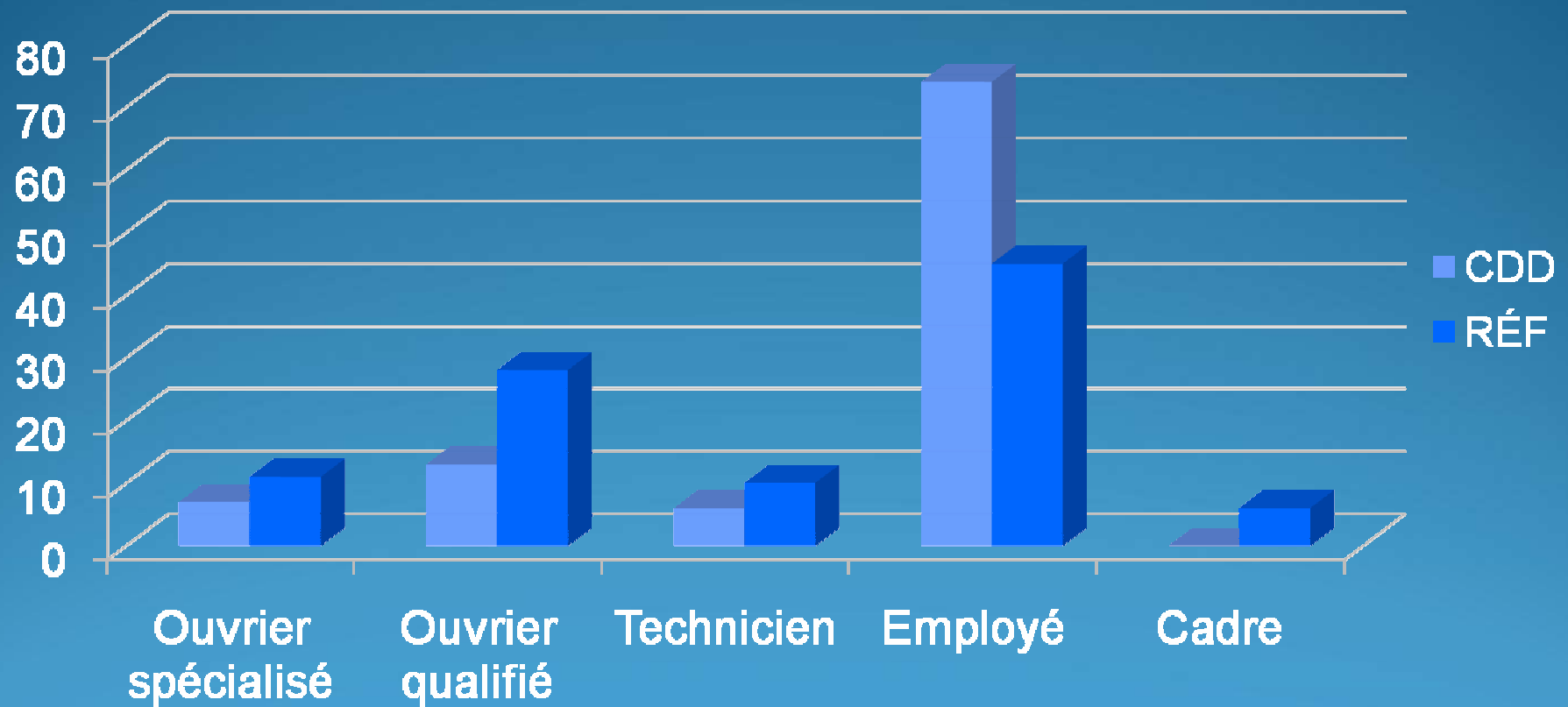
- Hommes
- Femmes

ÂGE



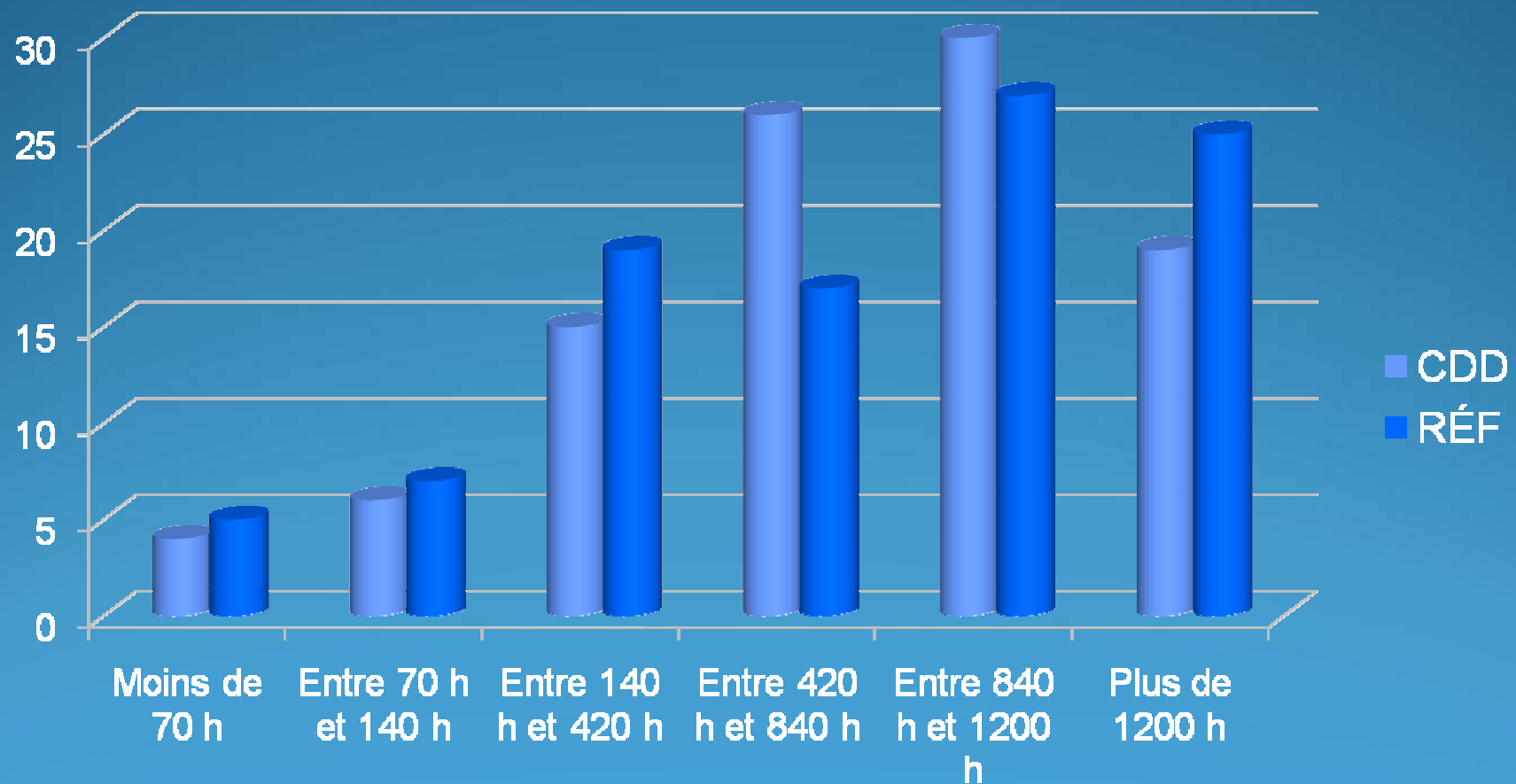


CSP



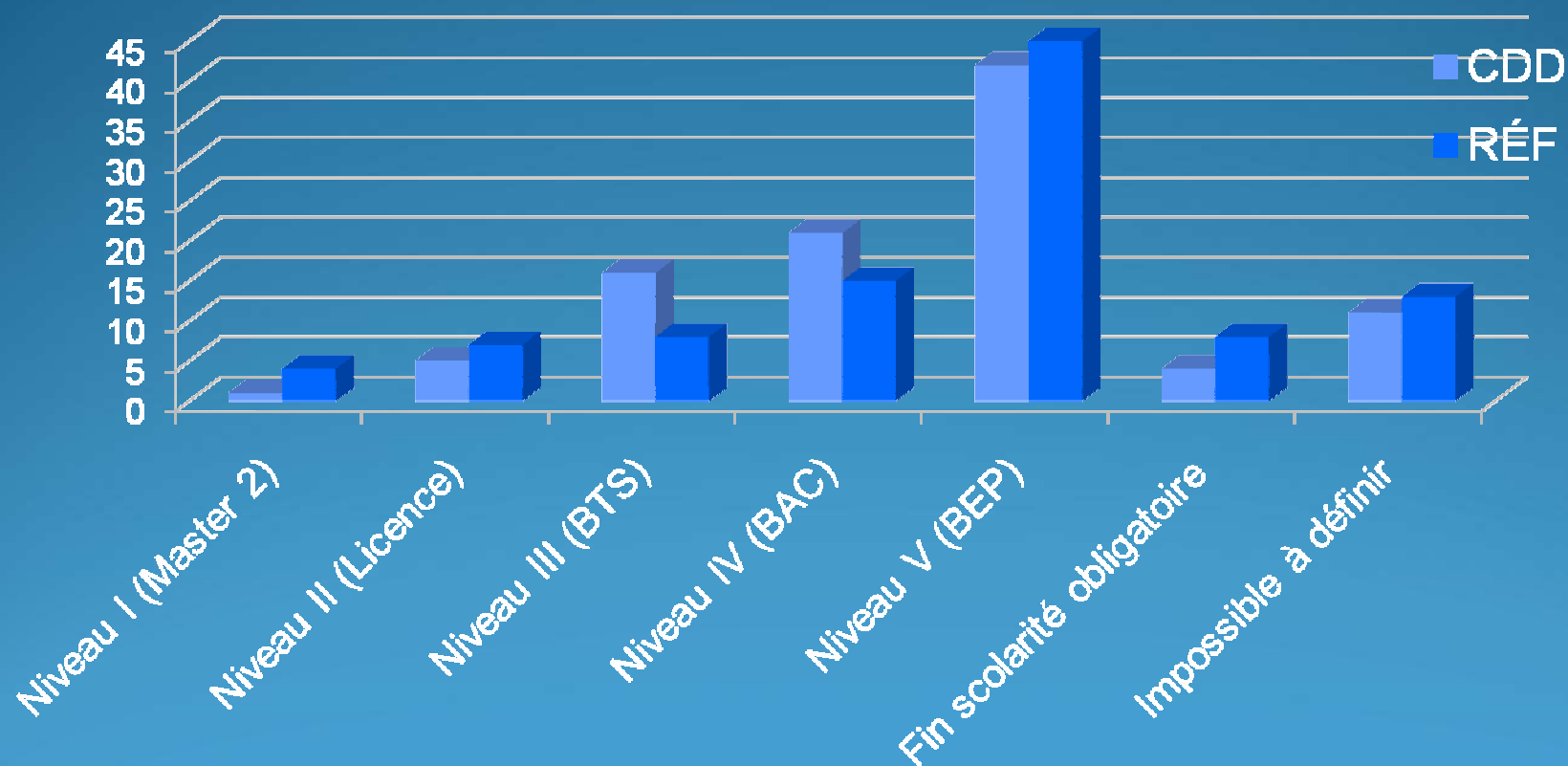


DURÉE FORMATION





NIVEAU SORTIE





12h30 – 14h00 :

Déjeuner au
restaurant d'application



14h – 15h :

Débat, synthèse des freins et opportunités relevés le matin



15h – 15h15 :

Pause



15h15 – 17h :

Premières propositions pour une
sécurisation des parcours
professionnels :

quels dispositifs inventer ou améliorer ?
quelle coordination entre acteurs ?



17h – 17h30 :

Conclusion de la journée
et échéancier