



3 juin 2008 – Palais des congrès de Marseille

---

**Développer encore le  
système actuel de formation  
tout au long de la vie**

---

*SYNTHESE*

## Sommaire

<b>Introduction / Etat des lieux .....</b>	<b>3</b>
<b>Les grands éléments du dispositif actuel de la formation professionnel vu sous l'angle de l'action concrète .....</b>	<b>5</b>
<b>Intervention des partenaires sociaux .....</b>	<b>8</b>
<b>SIGLES .....</b>	<b>10</b>

## Intervenants

<i>Yves BLISSON .....</i>	<i>3</i>
<i>Jean-François VEYSSET .....</i>	<i>3</i>
<i>Georges TISSIE .....</i>	<i>3</i>
<i>Philippe ROSAY .....</i>	<i>5</i>
<i>Patrick CASTELLE .....</i>	<i>5</i>
<i>Nathalie SIPRES .....</i>	<i>6</i>
<i>Jean-Michel POTTIER .....</i>	<i>8</i>
<i>Michel FORTIN .....</i>	<i>8</i>
<i>Jean-Pierre FAUCHEUX .....</i>	<i>8</i>

*Nota : ce document est une synthèse des interventions et des échanges. Les propos ne sont pas repris dans leur intégralité mais condensés.*

## Introduction / Etat des lieux

---

**YVES BLISSON**

*Modérateur – Journaliste indépendant*

L'atelier qui nous réunit portera sur le dispositif de formation professionnelle mis en œuvre depuis la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) le 5 décembre 2003.

**JEAN-FRANÇOIS VEYSSET**

*Vice- président confédéral de la CGPME<sup>1</sup> chargé des affaires sociales*

Le dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle fait l'objet de critiques de l'Etat : coûts croissants et résultats décevants. Et pourtant, les chiffres prouvent que le système fonctionne bien ! Les réflexions entre les partenaires sociaux, l'Etat et les régions viennent d'être entamées pour la réforme du dispositif actuel. Dans cet objectif, nous allons réfléchir ensemble à des pistes de développement du système, en tenant compte des outils en place et qui fonctionnent.

**GEORGES TISSIE**

*Directeur des affaires sociales de la CGPME*

Je vais vous présenter quelques chiffres sur l'évolution de la situation et de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés qui émanent de l'ANI de 2003.

Le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de près de 45 % de 2005 à 2007. Les PME sont de plus en plus nombreuses à avoir recours à la formation professionnelle.

**71% des contrats de professionnalisation Jeunes et 56 % des contrats de professionnalisation Adultes, sont signés dans des PME de moins de 200 salariés.**

Le nombre de périodes de professionnalisation, qui permettent la continuité de l'emploi des plus de 45 ans, a augmenté de plus de 54 % en 2006. Après une légère diminution en 2007, les estimations prévoient sa remontée en 2008.

Le Droit individuel à la formation (DIF) rencontre un succès certain auprès des entreprises françaises puisque **de 2005 à 2007, le nombre des salariés ayant utilisé le DIF a augmenté de plus de 200 %.**

Le plan de formation a concerné en 2005, puis en 2006, près de 40 % des salariés du secteur marchand soit environ 6,5 millions de salariés en 2005 et autant en 2006. La réforme n'a eu que peu d'impact direct sur le plan. Pourtant, le nombre d'actions de formation financées par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), a progressé de 29 % entre 2003 et 2006.

---

<sup>1</sup> Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

En 2006, le taux d'accès à la formation continue a atteint 42,8 % des salariés, contre 35 % en 2003. A la fin des années 70, ce taux était inférieur à 20 %.

**En 2005, la dépense des entreprises pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'est élevée à 10,5 milliards d'euros.**

La dépense globale pour la formation professionnelle a atteint 25,9 milliards d'euros dont 5,1 milliards d'euros ont été gérés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA.

Sur cette somme, près de 4 milliards d'euros étaient destinés à la formation des apprentis, 2,5 aux jeunes en insertion professionnelle, 5,5 aux agents publics, 3,4 aux demandeurs d'emploi.

## **Les grands éléments du dispositif actuel de la formation professionnelle vu sous l'angle de l'action concrète**

---

### **Yves BLISSON**

Philippe Rosay, vice-président d'Agefos PME, va présenter une vision concrète de l'accès des PME à la formation continue.

### **PHILIPPE ROSAY**

*Vice-président d'Agefos PME*

Agefos PME est un organisme collecteur et gestionnaire des fonds pour la formation continue.

Notre rôle est d'accompagner les PME dans leurs projets de formation des salariés. **290 000 entreprises adhèrent au réseau Agefos PME, dont 38 000 ont plus de 10 salariés.** Nous cherchons à appréhender avec l'entreprise son projet de développement et l'aidons à anticiper ses besoins futurs de compétences.

Agefos PME est en contact permanent avec les entreprises grâce à un réseau de proximité constitué de 24 délégations régionales. Chacune d'elles dispose d'un conseil d'administration et d'un bureau régional, et se voit confier la conduite de la politique de formation sur son territoire.

En 2006, Agefos PME a réalisé une opération nationale pour mesurer la perception qu'ont les PME du système de formation professionnelle et le degré d'appropriation des outils à disposition. Près de 130 000 entreprises ont ainsi été contactées.

### **Yves BLISSON**

Dans la pratique, quelle est la perception par les entreprises de l'offre en formation tout au long de la vie ? Je m'adresse particulièrement à Philippe Castelle, lui-même directeur de PME.

### **PATRICK CASTELLE**

*Président du Syndicat national des négociants en combustibles carburants et chauffage de Provence*

J'interviens aujourd'hui en tant que président d'un syndicat professionnel plus qu'en qualité de patron de PME, pour expliquer le contexte particulier auquel la branche du négoce en combustibles est confrontée.

Notre branche professionnelle rencontre des difficultés à cause d'une part, de la hausse du cours du pétrole, et d'autre part, d'une mutation de notre métier depuis la loi Programme et orientation de la politique énergétique (POP) de juillet 2005 qui impose aux fournisseurs d'énergie de faire faire des économies à leurs clients sur 3 ans.

Plus que de la distribution, une prestation de conseil en énergie doit être apportée aux clients. Il faut donc que les chauffeurs soient formés au conseil et que les conseillers en énergie développent leurs compétences commerciales.

En 2004, la commission paritaire de la branche a fait le choix d'Agefos et l'accord consécutif s'est construit autour des trois axes suivants : contrat et période de professionnalisation, plan de formation et Validation des acquis de l'expérience (VAE). Le manque d'utilisation du contrat de professionnalisation dans notre branche est à déplorer : près de 80 % des entreprises ont moins de 10 salariés et n'arrivent pas à anticiper leurs besoins en compétences.

En 2007, au sein du Groupe Bergon, 4 contrats ont été conclus pour la formation de nouveaux salariés aux besoins de l'entreprise et 18 parcours de professionnalisation pour la formation de certains de nos salariés à une nouvelle activité sur les panneaux photovoltaïques.

### **Philippe ROSAY**

Le contrat de professionnalisation est vraiment le meilleur moyen d'adapter les compétences et donc les salariés aux besoins et spécificités d'une entreprise.

### **Yves BLISSON**

Est-ce que le système actuel répond aux attentes des entreprises en terme de compétences ?

### ***NATHALIE SIPRES***

*Direction de la stratégie de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)*

Nous constatons une montée en puissance de la concurrence entre les entreprises en matière de recherche de compétences. Parallèlement, la conscience de ce besoin en formation est de plus en plus palpable au sein des PME.

La tension est contrastée d'un territoire à l'autre. La « démarche catalogue » sur laquelle repose le système actuel manque de modularité.

### **Film sur l'entretien professionnel**

#### **De la salle (CGPME Bourgogne)**

Je voudrais apporter mon témoignage en tant que patron de PME. Ce dont nous avons besoin, c'est d'anticiper davantage nos besoins en compétences. Compte tenu de la configuration de la pyramide des âges des salariés français, il faut s'attendre à avoir besoin de compétences. Il faudra très probablement envisager des actions de formation auprès de nos salariés de plus de 45 ans pour pallier à ce manque.

### **Yves BLISSON**

Les PME ont affaire à plusieurs types d'interlocuteurs. Est-ce qu'il n'y a pas une dispersion de l'information ?

**Patrick CASTELLE**

Nous avons l'impression qu'il y a une absence de financement, alors qu'ils existent. Le problème relève plutôt d'un manque de visibilité des solutions possibles.

**Yves BLISSON**

L'évolution démographique est source de concurrence entre les entreprises à la recherche de compétences. Le ressentez-vous dans votre entreprise ?

**Patrick CASTELLE**

Ce qui peut poser problème, c'est qu'il peut arriver que nous financions, que nous investissions et que nous consacrons du temps à la formation d'un de nos salariés et que celui-ci parte ensuite travailler chez un de nos concurrents.

**Philippe ROSAY**

Mais c'est un faux problème. Le salarié peut aussi être formé par votre concurrent et venir ensuite travailler chez vous ! La vraie difficulté réside dans l'inéquation entre l'offre et la demande. Les entreprises peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin. Il faut faire un effort pour créer une intelligence collective qui profite à tous et mutualiser les fonds pour la formation des salariés.

**Yves BLISSON**

Le problème du manque de compétences disponibles a peut-être aussi pour cause une faiblesse de la formation initiale.

**Jean-François VEYSSET**

L'adversaire numéro un est la mobilité.

## Intervention des partenaires sociaux

---

### **Jean-François VEYSSET**

Georges Tissié nous a montré que le premier bilan de l'ANI du 5 décembre 2003 est positif. Nous devons maintenant – et comme l'ANI le prévoyait – entamer une nouvelle négociation pour débattre des évolutions et améliorations possibles du dispositif.

Comment rendre la formation accessible aux plus petites PME qui ne peuvent financer la formation ou dont l'effectif est trop petit pour que des salariés puissent s'absenter ?

### **JEAN-MICHEL POTTIER**

*Président de la Commission formation-éducation de la CGPME*

La définition d'un calendrier est capitale. La première phase d'introspection durera jusqu'au 17 juin. Le travail de négociation est de la responsabilité de tous les acteurs sociaux.

La réflexion se construit autour trois axes :

- l'insertion professionnelle
- le besoin de mutualisation pour développer l'accès à la formation par les PME
- le nécessaire investissement de la part du salarié, la généralisation de l'entretien professionnel, l'employabilité et la mobilité professionnelle, l'intérêt de la dimension territoriale et l'utilité de services de proximité.

### **MICHEL FORTIN**

*Administrateur du Fonds unique de péréquation au titre de Force ouvrière et délégué fédéral de la Fédération de la métallurgie, en charge de la formation*

Nous sommes fiers de défendre l'ANI, critiqué par certains, mais que l'Europe nous envie.

### **JEAN-PIERRE FAUCHEUX**

*Conseiller confédéral au secteur formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et président de la Fédération CFTC du secteur bancaire*

La formation professionnelle est attaquée, mais elle nous est enviée et cela prouve son efficacité.

### **De la salle (CGPME Alpes-Maritimes)**

Le système est complet mais il est aussi complexe.

### **Michel FORTIN**

L'offre de formation n'est pas toujours adaptée.

**De la salle (Assedic Côte d'Azur)**

La VAE est un vecteur de formation intéressant compte tenu de la durée parfois dissuasive des formations.

**Jean-François VEYSSET**

Il faut mettre l'accent sur la notion de parcours de transversalité qui doit permettre à un salarié d'acquérir des compétences qu'il peut valoriser dans différents secteurs.

**Jean-Pierre FAUCHEUX**

Pour en revenir à la VAE, l'Etat tend à s'appropriier l'outil.

**De la salle (Direction du travail des Alpes-Maritimes)**

Malgré les apparences, ce n'est pas le cas. Les responsabilités sont partagées entre Etat et acteurs sociaux.

## **SIGLES**

---

ANI : Accord national interprofessionnel

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGPME : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

DIF : Droit individuel à la formation

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

POP : Programme et orientation de la politique énergétique

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Compte-rendu des plénières de PLANETE PME  
Mardi 3 juin 2008

© Image & Stratégie 2008



Réalisation de la synthèse :



CONSEIL RÉDACTION ÉDITION

[www.averti.fr](http://www.averti.fr)  
Tél. : 03 20 13 02 02

