



LE MEDEF ILE-DE-FRANCE MET EN AVANT LES BONNES PRATIQUES DE MISE EN APPLICATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Deux ans, jour pour jour, après la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle, le Medef Ile-de-France a réuni au Palais des congrès de Paris des responsables de formation pour faire le point et valoriser de bonnes pratiques illustrant la mise en place des nouveaux dispositifs. « *Même s'il est trop tôt pour effectuer un bilan, nous ne pouvons que nous féliciter des 100 000 contrats et des 240 000 périodes de professionnalisation enregistrés en 2005* », avance Bernard Falck, directeur de la formation du Medef France. « *L'impact du DIF est plus délicat à analyser. Le fait que les salariés connaissent le dispositif est encourageant et un premier bilan sera établi d'ici la fin de l'année.* »

En premier lieu, les débats se sont portés sur l'importance de rendre le salarié acteur de sa formation. Que ce soit Pierre Simaëys ou Dominique Szulka, directeurs de la formation respectivement à la Fnac et chez SFR, tous deux ont insisté sur la communication interne du DIF. « *En janvier 2005, par exemple, nous avons joint aux fiches de paye un document expliquant les dispositifs et les modalités pour les mettre en œuvre* », détaille le directeur de la formation de la Fnac, entreprise qui, fin janvier 2006, avait enregistré 2 300 demandes de DIF sur les 10 000 salariés. SFR a choisi d'aller à la rencontre de ses 7 800 salariés, selon Dominique Szulka, « *un mois durant, nous avons fait un "tour de France" en mettant en place des "corners DIF", lieux désinhibants où nous avons rencontré 1 500 salariés à cette occasion pour leur expliquer le DIF* ». Pour que le salarié soit acteur, encore faut-il qu'il construise un projet professionnel, notamment grâce à l'entretien professionnel. « *L'entretien est essentiel ; c'est le moment où l'on parle de tout ce qui est important dans la carrière du salarié* », estime Eric Dumartin, DRH de Cims, PME de 150 personnes spécialisée dans les programmes de fidélisation des activités bancaires. Pour que ces entretiens soient efficaces, le DRH a formé les salariés et non les managers à apprendre à négocier et à comprendre les enjeux de cet entretien. « *Je voulais que chaque employé arrive avec un projet et qu'aucun n'ait l'impression de s'être fait "vendre un truc" dont il n'aurait pas besoin. A l'arrivée, les entretiens ont été de bonne qualité.* »

Abordant la co-responsabilité en matière de formation, Christiane Bressaud de la direction de la prospective sociale Chez Veolia Environnement, avertit que « *certes, les salariés doivent s'engager dans le développement des compétences mais cela suppose que l'entreprise leur en donne les moyens !* » Pour Eric Dumartin de Cims, « *c'est le grand retour du catalogue de formation. Un dirigisme dosé n'est pas une mauvaise chose, car l'offre de formation crée la demande* ».

Véronique Pernold, responsable formation pour Lapeyre, a aussi expliqué en quoi les contrats de professionnalisation étaient en adéquation avec les besoins des magasins. Chaque année, 30 personnes sont ainsi formées 27 jours sur une période de six mois. « *Nous voyons chez les personnes en contrat de professionnalisation se développer un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise.* »

Tous les intervenants ont reconnu une hausse des dépenses de formation, à la suite de la réforme, de 0,1% de la masse salariale pour les hypermarchés Carrefour jusqu'à 2-3% pour la PME Cims, mais tous ont bénéficié de l'aide du Fonds social européen ; sous dérogation pour certains puisque ces aides sont censées être destinées aux entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros. En guise de conclusion à cette journée, Didier Duran, président du Medef Ile-de-France, s'est dit « *optimiste, puisque salariés et entreprises se sont approprié cette réforme. Notre défi est de mieux faire passer cet esprit dans les PME* ».