

Étaient présents :

Alain CARREE  
Catherine PALLADITCHEFF  
Svejana WALZ

Équipe FEHAP:

Florence LEDUC  
Marion BIJU

## Objectifs de ce groupe de travail

---

Le groupe de travail s'est réuni pour continuer la dynamique impulsée par la commission formation. Pour rappel la commission formation fut à l'origine de la 1<sup>ère</sup> note politique sur la formation réalisée en juillet 2010 et renouvelée en décembre 2011.

➔ **Les échanges du groupe de travail vont permettre de compléter et d'alimenter la dernière version de la note politique mais également de dégager de nouveaux axes d'actions.**

## Discussion

---

➤ *La formation en quelques chiffres.*

- En 2010, la collecte d'UNIFAF s'élève à 357 millions d'euros.
- Les dépenses en formation atteignent 341 millions d'euros (hors apprentissage et indemnités tutorales). Reporté à chaque salariés couvert par UNIFAF, le montant dépensé pour la formation est de 461€.
- En 2010 UNIFAF a financé près de 400 000 départs en formation, soit une hausse de 2,6% par rapport à 2009.

➔ **La formation est un outil bien utilisé dans la branche, toutefois, on reste dans une situation où la totalité des fonds n'est pas utilisée. Par ailleurs, l'augmentation du nombre de formations financé est corrélée à l'augmentation de la collecte.**

**La « non utilisation » de la totalité des fonds de la formation peut être liée à la non fongibilité de des enveloppes, la méconnaissance des dispositifs ou le changement des règles de prise en charge.**

➤ *Point sur l'actualité*

- **Un constat sur l'utilisation de la formation par les employeurs.**

Les employeurs ne sont pas toujours pertinents dans le choix des formations de leurs salariés et font du consumérisme de formation.

Par ailleurs, les connaissances et compétences acquises en formation ne sont pas toujours exploitées après la fin de la formation.

➔ ***De manière générale, il n'y a pas assez de recul et d'analyse sur l'offre de formation.***

***Il faudrait se projeter sur comment la formation, ses thèmes, ses contenus, sa pédagogie, constitue un levier d'une politique RH.***

***La formation n'est pas une fin en soi et la transformation de la formation en objet consommable ne permet de mesurer en quoi elle est utile pour les salariés et la structure.***

▪ **L'appropriation de la formation professionnelle dans la campagne présidentielle.**

Il existe aujourd'hui un déficit de financement des politiques publiques de l'emploi sur les publics les précaires. L'argent de la formation professionnelle continue est ponctionné au niveau de l'OPCA réduisant les possibilités de formation des employeurs.

Les candidats à l'élection présidentielle 2012 se sont presque tous exprimés sur la formation professionnelle continue, son utilisation et son financement.

Les candidats sont centrés sur les publics fragiles et éloignés de l'emploi alors même que de réels besoins existent au sein des établissements.

➔ ***Au vu des propositions des candidats, une question se pose : que reste-t-il à la main de l'employeur ?***

***Aujourd'hui, toutes les futures politiques de formation vont être fléchées vers les publics les plus fragiles, ce qui oblige les employeurs à penser la formation individuelle et collective pour répondre aux objectifs poursuivis (la question de la qualification, de la professionnalisation, de l'adaptation, etc.)***

La formation est un outil stratégique pour développer les compétences nécessaires à la pérennité et à l'efficacité des établissements.

Toutefois, l'offre de formation actuelle et l'utilisation que certains employeurs en font ne permettent pas de faire de la formation un outil stratégique au service de nos organisations.

Ce constat ainsi que l'actualité présidentielle poussent les membres du groupe de travail à échanger sur les points suivants :

- La place de la formation professionnelle dans les projets associatifs.
- L'équilibre entre la formation qualification et la professionnalisation.
- L'objet du plan de formation.
- le concept d'entreprise apprenante

▪ **Une définition de la formation au service du projet de la personne morale et des personnes accueillies.**

La formation fait partie du projet politique des organisations :

- Pour diplômer les salariés quelque soit leur niveau d'emploi
- Pour apporter les compétences au service de la qualité de la réforme aux organisations – personne
- Pour donner des outils et méthodes aux gestionnaires
- Pour marquer le souci des organismes prestataires à l'égard des salariés.
- Au service de la stratégie des établissements
- Comment instaurer des organismes apprenants.

- Comment redéfinir la formation

La formation est :

- La traduction des valeurs affichées dans le projet associatif
- L'incarnation de ces valeurs dans les pratiques professionnelles
- La traduction d'une conception RH (accueil – adaptation – tutorat).

#### ▪ **La répartition des formations diplômantes / professionnalisantes**

- Priorité donnée à la formation initiale pour délivrer le diplôme de base avec une exigence plus élevée avec l'éducation nationale, l'université, les écoles professionnelles.
- La formation diplômante est à inclure dans le parcours professionnel pour permettre aux individus d'être en permanence en prise avec les changements de l'environnement et de la société.
- Les personnes peuvent suivre une formation diplômante au cours de leur vie professionnelle.
- L'accroissement des compétences passe donc par le suivi de formations diplômantes et professionnalisantes
- Des choix de formation au service de la compétence (adaptation/prévision/anticipation)

Organiser une journée de formation sur la formation « *de la prestation à l'expertise* ».

#### ▪ **Un plan de formation : pour quoi faire ?**

- Un outil

- ↳ Au service de la compétition
- ↳ Au service de la qualité
- ↳ Au service de l'environnement
- ↳ Au service de l'adaptation aux évolutions des personnes
- ↳ Pour l'innovation

- Une compétence à acquérir

- ↳ Au service de qui ? Les besoins de l'entreprise et/ou les besoins individuels des salariés,
- ↳ Dilemme ou complémentarité,
- ↳ Un outil d'accompagnement,
- ↳ Former les directeurs ? Les chefs de services ? Les DRH ?
- ↳ Comment faire progresser une personne / expliquer les choix stratégiques.

- Des recommandations

- ↳ Importance de mutualiser les besoins de formation
- ↳ Nécessiter d'échange et d'élaborer les contenus de formation

#### ▪ **Le concept d'entreprise apprenante.**

Le knowledge management permet de :

- Valoriser les ressources internes
- Monter de nombreux projets autour de ce concept.
- Maintenir l'entreprise dans une dynamique formative

## Conclusions

---

- ➔ Compléter la note politique avec les éléments du groupe de travail,
- ➔ Inciter les établissements à rationaliser leur plan de formation / travailler sur les contenus.  
*Transformation de l'obligation de cotisation à la formation en une logique d'utilisation d'un outil au service des organisations.*
- ➔ Inciter les établissements à effectuer un travail en région sur les besoins commun en formation / passez par les chargés de mission.
- ➔ Mise en place d'une journée nationale sur les enjeux de la formation.