

La formation professionnelle : un défi pour l'emploi !

Cinq ans après la réforme de la formation professionnelle de 2003, les dispositifs mis en place connaissent « un réel démarrage » même si « le taux de participation financière des entreprises baisse ». « Si le taux d'accès des salariés progresse, force est de constater que le système ne touche toujours pas suffisamment le public qui en a le plus besoin » (sources : Darès, Céreq, DGTEFP).

Sans remettre en question l'ensemble du système, les partenaires sociaux ont signé le 7 janvier 2009 un accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, sur la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

L'objectif principal de l'ANI est de former davantage les salariés et demandeurs d'emploi les plus éloignés de la formation professionnelle pour qu'ils accèdent, se maintiennent ou progressent dans l'emploi, tout en tenant compte des contraintes de compétitivité des entreprises. La logique de projet, de parcours professionnel des salariés en poste ou privés d'emploi qui prévaut doit permettre de répondre aux besoins de l'emploi et de l'économie. La transcription législative de cet accord est en cours.

Revenons sur le rôle des Institutions Représentatives du Personnel sur ces sujets. La succession des réformes n'a pas remis en question leur place privilégiée. Au contact des salariés, les représentants du personnel sont à même de ressentir leurs difficultés et leurs inquiétudes. Par l'obligation d'information que leur doit l'entreprise, ils sont également en mesure d'évaluer les évolutions prévisibles de leur entreprise et le différentiel possible entre les fonctions et les compétences actuelles et les besoins futurs. Il s'agira, dès lors, pour eux de proposer des axes de formation à même de pallier à ce différentiel de compétences risquant, à défaut, de mettre en péril l'emploi des salariés.

Bien sûr, sur le terrain, les choses ne sont pas aussi simples à vivre et à mettre en œuvre. Le rôle de Tandem Expertise et de Tandem Conseil et Formation est de construire avec les représentants des salariés **un diagnostic de situation** :

- Analyse et évolution des indicateurs économiques et sociaux de l'entreprise,
- Etude de la réalité de l'organisation du travail et des enjeux de santé au travail,
- Identification et évaluation des ressources internes à l'entreprise aussi bien au niveau RH et hiérarchiques qu'en ce qui concerne les compétences mobilisables, par exemples en matière de transfert de savoir faire et de tutorat, etc.,
- Identification des ressources externes à l'entreprise : organismes de formation (privés ou publics), organismes financeurs, etc.,
- Identification des ressources documentaires sur les métiers, les secteurs d'activité, etc.,
- Connaissance de la législation dans ce domaine, des dispositifs de formation, de leur fonction et intérêt respectif dans le cadre du parcours professionnel, de leur mode de financement, de leurs modalités d'accès, etc.,

Ce travail de fond permettra de co-construire des solutions collectives, adaptées aux situations identifiées et / ou du sur mesure adapté à chaque type de salariés : jeunes, seniors, handicapés, salariés ayant de faibles niveaux de qualification, cadres...

N'hésitez pas à nous contacter ! De l'expression de vos préoccupations pourra naître un projet de coopération (entre le CE et Tandem) adapté et fructueux, au service de l'emploi.