

13^{èmes} Rencontres

de l'Entreprise et du Système de formation en Languedoc-Roussillon

Jeudi 25 novembre 2010
à Montpellier

Éditorial

Un système de mutualisation financière censé généraliser l'accès à la formation continue tout en réduisant les inégalités a été instauré dès 1971 pour les entreprises de plus de 10 salariés, puis a été étendu à l'ensemble des entreprises en 1991. De nombreuses entreprises ont saisi cette opportunité pour s'ouvrir au monde de la formation ou, pour les plus avancées, raisonner en termes d'investissement formation. Pour autant, les très petites entreprises (TPE) demeurent encore relativement peu demandeuses. Faisant fi de la diversité des TPE, on évoque sans arrêt le manque de qualification et d'intérêt du chef d'entreprise, l'offre de formation inadaptée, l'insuffisante demande du personnel... Qu'en est-il en réalité et sur quels leviers peut-on s'appuyer ? Tournant délibérément le dos aux solutions toutes faites héritées de la moyenne voire de la grande entreprise, nous envisagerons tous les vecteurs de changement et de formation que les acteurs et les partenaires de la TPE peuvent effectivement mobiliser.

Stéphane Michun - ART-Dev,
Centre associé Céreq de Montpellier

La formation dans les TPE : à qui l'initiative ?



Le programme :

9h : accueil par Philippe Augé, Président de l'Université Montpellier 1

Introduction : données commentées sur l'accès des salariés et dirigeants des TPE à la formation : Bruno Berenguel, Directeur de l'OREF Languedoc Roussillon, Stéphane Michun, Ingénieur d'études au Centre associé CEREQ de Montpellier

10h : travaux en ateliers

12h30 : déjeuner buffet

14h : séance plénière

Interventions de Bernard Abeillé, directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Michel Parlier (à confirmer), responsable du département compétences, travail et emploi à l'ANACT.

16h30 : clôture par Béatrice Négrier, Vice-présidente du Conseil régional

Les ateliers :

Atelier 1

Former les dirigeants de TPE pour toucher les salariés ?

Le rapport de nombreux dirigeants de TPE à la formation continue est par essence complexe. Par commodité, on évoque généralement un manque d'appétence pour expliquer leur manque d'intérêt voire, dans certains cas, leur rejet de la formation professionnelle continue (FPC). Mais peut-on vraiment se contenter d'évoquer un tel défaut d'appétit ? De même, peut-on s'arrêter au « manque de temps », à la « résistance des salariés » ou à la « crainte de voir partir les salariés formés » si souvent évoqués ? Ne faut-il pas également évoquer la dissonance entre les pratiques formatives « spontanées »

et largement informelles de ces entreprises et les formes d'apprentissage, réelles ou fantasmées, associées à la FPC ? Au final, doit-on ou non consentir un effort particulier en direction des patrons de TPE ? Si oui, comment vaincre leurs réticences ? Faut-il s'appuyer sur les réseaux, plus ou moins informels, via lesquels ces dirigeants pensent fréquemment leur perfectionnement ? Par quels contenus de formation et quelles pratiques pédagogiques amener ces derniers à se former, puis à ouvrir un espace de développement de la formation en faveur de leurs salariés ?

Pilotage : CJD/CGPME/CRES/CARIF

Atelier 2 :

TPE et accès à la formation : la nécessité du partenariat

La plupart des OPCA ne sont pas en mesure de mener une politique de discrimination positive en faveur des TPE et de leurs salariés. La recherche permanente d'un équilibre, d'un consensus entre les partenaires sociaux ne les y pousse pas et la contrainte financière a tôt fait de dissuader toute initiative un tant soit peu ambitieuse. Les expérimentations sont pourtant nombreuses, notamment en termes d'actions collectives, mais la démultiplication, la généralisation de ces pratiques innovantes en direction des entreprises peu formatrices n'est pas encore à l'ordre du jour. Peut-on imaginer – en lien avec les OPCA mais aussi les décideurs publics, les partenaires sociaux, les fédérations professionnelles et les acteurs des territoires – des dispositifs, des cofinancements, des partenariats permettant

de desserrer la contrainte financière, de solvabiliser la demande des petites entreprises managériales et, à l'occasion, d'amener des adhérents plus traditionnels à se lancer ? Du côté de l'offre, quelles sont les initiatives prises par certains organismes de formation en faveur des membres des TPE ? Comment font-ils pour faire émerger une demande de formation et construire en conséquence une offre adaptée, sachant que les problèmes (et opportunités) ne sont pas d'emblée posés par la plupart des dirigeants de petites entreprises en termes de gestion de ressources humaines et de formation continue ? Quels sont les « produits d'appel », les occasions, les prétextes susceptibles d'entraîner l'adhésion des dirigeants et des salariés ? Comment prendre acte du caractère global de la gestion des TPE ? Comment articuler la nécessaire et incontournable formation sur le tas avec le développement des stages "formalisés" prenant pour support les modalités concrètes du processus de travail ?

Pilotage : Agefos-PME/UPA-CAPEB/DAFCO/CNAM

Les ateliers :

Atelier 3 : Le dialogue social, un catalyseur de la formation dans les TPE ?

Il est de coutume de présenter les TPE comme des organisations « harmonieuses », à « taille humaine » où les relations personnelles l'emportent sur les procédures anonymes et envahissantes. Les besoins et attentes des salariés sont censés s'exprimer librement et sans « écran » et les tensions éventuelles s'y régleraient dans le cadre d'un face à face respectueux des deux parties. En réalité, si les échanges entre salariés et employeurs ne manquent pas, ils demeurent largement informels, instables et déséquilibrés en faveur de l'employeur. En outre, ces échanges privilégient le court terme, la gestion des aléas quotidiens auxquels les membres de la TPE sont soumis. Bref, les acteurs des TPE traditionnelles se sentent peu impliqués par les préceptes de la négociation collective. En conséquence, ces

entreprises peinent à s'ouvrir sur des formes de régulations sociales construites à l'extérieur de leur enceinte et il est probable que le développement de la formation en pâtit. Comment faire alors pour formaliser et réguler les rapports sociaux en matière de formation ? Un authentique dialogue social, au niveau de l'entreprise et/ou du territoire, permettrait-il d'améliorer sensiblement les taux d'accès à la formation ou de généraliser l'exercice du Droit Individuel à la Formation ? Le dialogue social, cheval de Troie de la formation, peut-il s'imposer comme facteur de compétitivité pour les TPE et occasion d'amélioration des conditions d'emploi et de travail pour les salariés ?

Pilotage : UPA/CFDT/CFTC

Atelier 4 : Orientation tout au long de la vie et désir de formation

Des flux massifs et constamment renouvelés de main-d'œuvre juvénile traversent le milieu des petites entreprises et l'on note même une tendance assez nette à la généralisation de ce processus à l'ensemble des jeunes, diplômés de l'enseignement supérieur compris. Dans l'avenir, devraient s'ajouter à ces flux, ceux des seniors désireux ou contraints de (re)trouver un emploi dans une petite structure, les grandes s'étant habituées à considérer l'emploi des seniors comme variable d'ajustement. Ces appariements peuvent bien sûr être laissés au libre jeu des acteurs mais l'on sait que, dans ce cas, beaucoup d'entre eux s'avèreront insatisfaisants et alimenteront la spirale infernale du turn-over et des retours récurrents sur le marché du travail. Ayant le sentiment de « faire du social », de nombreux dirigeants de TPE peuvent

s'enfermer dans des comportements malthusiens en matière de formation alors même que leur intérêt bien compris et celui de la collectivité dans son ensemble passent, au contraire, par un effort accru de valorisation du capital humain. Bref, il convient à la fois d'équiper les individus amenés à prendre en charge une partie substantielle de leur perfectionnement et à naviguer sur le marché du travail et d'outiller les dirigeants de petites entreprises tenus de renforcer leur attractivité et leur capacité à retenir les meilleurs candidats. Les acteurs des systèmes d'orientation et de formation tout au long de la vie doivent par conséquent construire de nouvelles cohérences et susciter de nouvelles raisons de croire en la formation.

Pilotage : MEDEF/FONGECIF

Atelier 5 : Relations de marché : de la formation obligatoire à la formation investissement

L'impulsion en matière de formation ne vient pas toujours directement des membres de la TPE ou d'une offre de formation séduisante. Les partenaires de la TPE constituent également un vecteur d'innovation et de formation. Des acteurs externes (fournisseurs, donneurs d'ordres, têtes de réseau, etc.) peuvent en effet développer, de manière plus ou moins volontaire, une logique intrusive à travers des produits, des technologies, des procédures ou des dispositifs de certification. Les contraintes de marché (notamment les évolutions de la demande), des changements dans le process de production exigés par des partenaires dominants ou bien encore

des contraintes réglementaires peuvent ainsi rendre urgent, voire obligatoire un investissement sensible en formation. Ces occasions de développement de la formation sont-elles repérées par les organismes de formation ? Au-delà de l'adaptation, de la mise à niveau au regard des exigences des partenaires, la formation peut-elle contribuer à diminuer la dépendance de la TPE et à améliorer son positionnement concurrentiel ? L'effort de formation ainsi consenti par la direction profite-t-il à l'ensemble des salariés ou, au contraire, renforce-t-il la sélectivité de l'entreprise ?

Pilotage : Région/CEREQ/AGEFOS-PME

Les Rencontres concernent les acteurs locaux, collectivités territoriales, administrations, les structures intervenant dans la définition des politiques de développement local et de formation, les entreprises, au sens large, c'est à dire toute organisation où s'instaure une relation de travail, le tissu associatif, les organisations professionnelles, les représentants de salariés, les organismes de formation, ...

Cette 13^{ème} édition est organisée par DIDERIS, service formation continue et apprentissage de l'Université Montpellier 1, et par le Rectorat (DAFCO/GIP FORMAVIE CAFOC) la Région Languedoc-Roussillon, l'AGEFOS-PME, le CARIF, le Centre associé CEREQ de Montpellier, la CFDT Languedoc Roussillon, la CFTC, la CGPME, le CJD, le CNAM, la CRES, le FONGECIF, le MEDEF, OPCALIA, l'OREF, l'UPA-CAPEB Languedoc-Roussillon, UNIFAF, le SUFCO (Université Montpellier 3)

Les Rencontres se dérouleront :

MAISON DES ÉTUDIANTS AIMÉ SHOENIG (Site Universitaire Richter)
Arrêt Tramway lignes 1 et 2 : Rives du Lez (voir plan de situation ci-dessous)

Inscriptions :

(15 euros de participation) uniquement en ligne
sur le site www.rencontres-esf.org de préférence avant le 10 novembre

Renseignements :

Tél : 04 67 82 12 64

DIDERIS - CS 29555

Fax : 04 67 82 12 61

34961 Montpellier cedex 2

rencontres-esf@univ-montp1.fr

Avec le soutien financier de la Région Languedoc-Roussillon, de l'Université Montpellier 1, de la coordination académique régionale de la formation continue dans l'enseignement supérieur.

