

LA LETTRE Forthac

Le Partenaire de votre dynamique de Formation

2004, l'année de tous les changements

Moment clé dans l'histoire
de la formation professionnelle,
la réforme du dispositif est en cours...
de nouvelles perspectives pour
l'entreprise et les salariés.

Ce numéro aborde la question
de façon pratique : une présentation
synthétique, avec des tableaux
et un calendrier de mise en œuvre,
pour vous donner un aperçu
des principaux changements.

Nouvelle année... nouvelle maquette.
Avec plus de place aux illustrations
et aux informations essentielles,
pour sélectionner ce dont vous
avez besoin en un coup d'œil.

Et toujours la même priorité
pour notre OPCA : vous informer,
vous conseiller et vous accompagner
dans vos projets de formation.
Laissez-vous guider...

DANS CE NUMÉRO

La réforme de la formation professionnelle

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la "formation tout au long de la vie" modifie en profondeur le dispositif actuel de formation continue. Ses dispositions s'appliqueront dès parution d'une nouvelle loi.

! Le FORTHAC collecte la taxe d'apprentissage

DERNIÈRE MINUTE

Les branches Chaussure, Couture, Habillement et Textile ont conclu une convention cadre de coopération avec le ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche.

Ce nouveau partenariat habilite les professions à collecter la taxe d'apprentissage. Pourquoi ? Tout simplement pour soutenir la formation initiale, et donc les écoles qui forment à nos métiers.

Résultats : les fonds versés accompagnent l'ensemble des formations de la branche, l'entreprise renforce ainsi son métier et sa profession.

Le FORTHAC a été désigné pour procéder à la collecte. Un choix guidé par l'expérience : l'OPCA apporte chaque année la preuve de son expertise dans ce type d'opérations techniques.

Pour l'entreprise, un seul geste à faire : remplir le bordereau "Taxe d'apprentissage" joint au bordereau habituel de contributions Formation Professionnelle Continue.

Le FORTHAC se charge du reste.



EN DIRECT DE ...

2

La délégation FORHATEX
(Nord-Pas-De-Calais
et Picardie)

TERRAIN

3-4

- Etablissements BLANQUART
- TERGAL FIBRES
- DESPATURE & FILS
- PGI NORDLYS

FORTHAC'QUALITÉS

4

- CTF dans la Branche Chaussure
- Textile – Habillement – Couture :
cherchent jeunes talents

DOSSIER

Nouveau

le premier encart de notre
série sur la réforme
de la formation



EN DIRECT DE...



Bernard Vandeputte et Charlotte Desombre



Sylvie Delmeire, Virginie Laporte et Emmanuelle Vanoverberghe



Edith Bonnefous, Raya Karad, Geneviève Monbel et Sophie Riviere



Sarah Martel, Martine Citerne et Sandrine Lelubre

...la délégation FORHATEX

Les régions Nord-Pas-De-Calais et Picardie regroupent à elles seules 22 % des emplois du secteur textile – habillement français. Ce pôle régional réunit non seulement une palette complète des savoir-faire, mais aussi la totalité des étapes de la filière, distribution comprise. Sans oublier les branches entretien textile et tannerie mégisserie. Au cœur des questions emploi-formation, FORHATEX est le partenaire privilégié des entreprises de la région, PME pour la plupart.

// Passer de la notion de gestion de dossiers à celle d'accompagnement de la démarche emploi-formation de l'entreprise. //

3 questions à Bernard Vandeputte, directeur de la délégation FORHATEX.

LF Quel est le positionnement de FORHATEX vis-à-vis des entreprises ?

Etre des " accompagnateurs " pour tout ce qui touche la gestion des ressources humaines. Nous souhaitons devenir le partenaire privilégié des entreprises en amont des actions de formation et les fidéliser afin que leurs versements soient un acte volontaire, et non plus une obligation et qu'elles y trouvent un intérêt financier, technique et pédagogique.

Ne plus être considéré uniquement comme un financeur valorise et enrichit le travail des conseillères et des assistantes de gestion, et apporte une véritable valeur ajoutée dans leur relation avec les entreprises. Cela passe naturellement par une responsabilisation plus importante de l'ensemble de l'équipe.

LF Comment votre équipe est-elle

organisée ?

Une démarche de gestion par les compétences a été mise en oeuvre au sein de la délégation. Depuis début septembre, nous avons formé trois groupes autonomes composés chacun d'une conseillère, le plus souvent en entreprise, et de deux assistantes de gestion. Chaque groupe est responsable de son portefeuille

d'entreprises de A à Z : alternance, plan de formation, mobilisation de l'accord cadre... Quant à moi, je suis beaucoup sur le terrain. C'est là que les choses se passent. L'idée générale est de se placer le plus en amont possible dans la démarche de gestion des ressources humaines de nos adhérents.

LF Concrètement, que se passe-t-il en ce moment sur le terrain ?

Nous observons une demande de plus en plus grande pour un accompagnement qualitatif, sur toutes les questions liées aux compétences, aux métiers... malgré un contexte économique des plus difficiles. En face, nous proposons et développons des outils financiers, techniques et de conseil.

Autre sujet d'actualité, la mise en œuvre de l'accord national pilote conclu le 7 avril dernier. L'opération a démarré très fort en Nord-Pas-de-Calais (46 entreprises et 360 salariés engagés dans un parcours de formation) et en Picardie (9 entreprises et 177 salariés) où deux conventions régionales ont été conclues. Les partenaires sociaux de la branche Entretien Textile dans la région Nord ont également décidé de s'engager dans le dispositif en vue de favoriser les actions collectives en direction des très petites entreprises (TPE).



> Un accord national pilote Textile - Habillement

Cet accord permet d'obtenir des financements pour organiser la formation des salariés grâce au "guichet unique FORTHAC".

Rôle moteur des régions...

Côté régions, l'accord est décliné dans tous les bassins d'emploi importants de nos branches, afin de tenir compte des exigences locales (publics, financements, etc.).



FORHATEX en bref

Lieu : Marcq en Baroeul, Nord

Régions : Nord-Pas-De-Calais, Picardie et Normandie (textile uniquement dans cette région)

Branches : Entretien et location d'Articles Textiles, Habillement, Tannerie Mégisserie et Textile

Contact : Tous les jours de 8h à 18h
T : 03 20 99 46 56
F : 03 20 99 24 64
forhatex@forthac.fr

Effectifs : 13 personnes

Activités : 1 100 entreprises adhérentes, 40 000 salariés, 3 500 dossiers traités par an



DESPATURE & FILS

Anne Godelle,
directeur
des ressources
humaines
du groupe
Damart

DAMART

L'ENTREPRISE

200 salariés
à Roubaix (59)

Métier :
fabricant de
vêtements
de dessous,
dont les célèbres
Thermolactyl.
Filiale du
groupe Damart.



"Le PMQ, un outil indispensable pour nos professions"

" Face à la conjoncture, nous devons redimensionner nos effectifs de production, tout en conservant un atelier de confection en interne, indispensable pour préserver notre savoir-faire et notre réactivité. Nous avons offert la possibilité à tous les ouvriers de confection de choisir un nouvel emploi parmi les postes disponibles dans les différentes entités du groupe Damart, en VPC, mais aussi dans les domaines commerciaux et administratifs.

Il restait à trouver un outil approprié pour faire évoluer les compétences des salariés et les accompagner dans cette mutation : le FORTHAC nous a présenté le PMQ, qui permettait de mettre en place des formations individualisées.

En mars 2003, nous avons réuni tout le personnel, présenté la démarche et les 18 métiers accessibles. 40 volontaires ont été reçus en entretiens individuels.

Les souhaits de chacun ont été mis en parallèle avec les compétences exigées pour occuper les postes. Puis les formations ont eu lieu.

Aujourd'hui, 26 salariés ont changé de métier, obtenu un CAP, mais aussi une reconnaissance de leurs acquis professionnels. Malgré les craintes du départ, légitimes pour des personnes qui avaient une longue ancienneté dans la confection, l'adaptation dans leurs nouveaux univers de travail se passe très bien. Si le dossier a réussi, c'est notamment grâce à l'appui du FORTHAC. En ce moment, nous mobilisons aussi le PMQ pour mettre en place des groupes 'réactivité' au sein de l'équipe de production. C'est un outil qui aide vraiment les entreprises. "

PGI NORDLYS

**Jean-Pierre
Froissart,**
délégué syndical
et délégué
du personnel

Pascal Sonnevile,
opérateur
en machine

Carole Hannard,
directrice des
ressources humaines

"Changer la culture d'entreprise grâce à la formation"



J.P.F. " Mon souci en tant que représentant du personnel a toujours été de donner la possibilité aux gens d'évoluer professionnellement. Dans un premier temps, il fallait persuader les salariés de se lancer dans le PMQ. La première question qu'ils ont posée quand je leur en ai parlé, c'était "Qu'est ce que ça va nous rapporter ?". Je les ai incités à penser à leur avenir.

Entre deux personnes qui ont le même profil et la même expérience, un employeur choisira celle qui a cherché à se former et qui a un diplôme en poche. Mais ce n'est pas tout. Avec cette démarche, les opérateurs ont vraiment décortiqué leur métier. Il se passe rarement un jour sans que nous ayons une discussion là-dessus en atelier. Maintenant qu'un premier groupe a commencé, les autres salariés sont demandeurs. Finalement, c'est un plus pour tout le monde, cela entraîne un vrai changement des mentalités dans l'entreprise. "

P. S. " Je fais partie du premier groupe d'opérateurs en PMQ. Pour le moment, c'est le début des formations. Elles ont lieu à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise. Nous avons chacun un planning et cela se passe bien. J'ai décidé de suivre ce parcours qualifiant parce que j'ai arrêté l'école au niveau de la troisième sans aucun diplôme. J'ai 36 ans et je voulais valoriser mes 15 ans dans l'entreprise. Si possible, j'aimerais aller plus loin que le CAP (machine automatisée). Avec un Brevet Professionnel, je pourrais apprendre encore plus. "

C. H. "Tout de suite après mon arrivée dans l'entreprise fin 2002, nous avons commencé à travailler sur la formation avec les représentants du personnel. Dès le départ, il y a eu un véritable élan collectif et ensuite c'est allé très vite : un premier groupe de salariés est en formation depuis septembre (11 opérateurs). L'expérience est riche, à bien des égards : le dialogue social dans l'entreprise est amélioré et nous préparons l'avenir. Notre objectif, d'ici 3 ans, c'est que l'ensemble du personnel de production, de maintenance et de laboratoire ait eu la possibilité de faire un PMQ. "

L'ENTREPRISE

300 salariés
à Bailleul (59)

Métier :
4ème producteur
mondial de non tissé.
Filiale du groupe PGI
(Polymer Group Inc).

Le PMQ (Parcours Modulaire Qualifiant) ? 3 étapes pour évaluer et valider des compétences !

- 1 Positionner le salarié au regard des exigences du métier.
- 2 Proposer si nécessaire des formations adaptées pour combler les manques repérés.
- 3 Valider les compétences professionnelles acquises par l'attribution d'un diplôme national.

Bailleul
La société Nordlys propose à ses employés de suivre des parcours
Les salariés progressent, l'entre



Etablissements BLANQUART

Jean-François
Wattinne,
dirigeant

"Proposer des formations à la reconversion"

" Nous formons nos équipes pour accompagner le développement des outils informatiques (CAO, gestion de la production, bureautique) et faire évoluer notre métier, surtout en production. Le tout dans un souci de polyvalence et de flexibilité indispensables pour répondre au mieux aux attentes de nos clients.

A côté de ces deux axes traditionnels de notre plan de formation, nous préparons un nouveau projet pour 2004 : sur la base du volontariat, les personnels de production en couture pourront suivre des formations de reconversion. C'est une première dans l'entreprise. Il s'agit évidemment de faire face aux perspectives d'évolution de la confection en France. Ce n'est pas un scoop. Nous devons anticiper. Cela veut dire concrètement : informer le personnel concerné, détecter les projets professionnels de reconversion, puis proposer un accompagnement et d'éventuelles formations pour les concrétiser.

Pour l'instant, nous avons présenté cette opportunité à nos équipes. Nous souhaitons accompagner les souhaits individuels. Il est trop tôt pour dire quels métiers et formations les salariés choisiront. En temps utile, je contacterai les conseillers du FORTHAC. Ils ont une bonne connaissance du milieu de la formation, des outils mobilisables et des financements. Nous trouverons probablement ensemble, dans l'accord cadre, des aides qui nous donneront les moyens de faire vivre cette opération. "

L'ENTREPRISE

65 salariés
à Bondues (59)

Métier :
fabricant de vêtements féminins (petites pièces de dessus) pour la grande distribution européenne.

TERGAL FIBRES

Laurent Mauroy,
adjoint aux
ressources
humaines

"Le PMQ est parfaitement adapté à nos priorités"



" En 1998, TERGAL FIBRES a vécu la transition du statut de site de production du groupe Rhône Poulenc à celui de PME indépendante. La formation a été un outil stratégique d'accompagnement du changement et des évolutions dans nos métiers (création de pôles recherche et développement, commercial et ressources humaines, informatisation des systèmes de production, responsabilisation des managers, etc.).

Aujourd'hui, notre objectif est de renforcer les savoir-faire des opérateurs de production, afin de développer leur autonomie (équipes responsabilisées de production) tout en favorisant leur 'employabilité' (autre axe majeur dans notre gestion des compétences). Le PMQ est un outil particulièrement adapté à nos besoins et nous avons souhaité donner la priorité aux salariés les moins qualifiés. Huit volontaires se sont positionnés sur le 'CAP CIPP (Conducteur d'installation par procédés)' : six d'entre eux avaient déjà le niveau pour préparer le 'BP pilote d'installation par procédés'. Craignant une approche quelque peu scolaire, tous ont apprécié la dimension très professionnelle du positionnement et la formation leur a apporté des connaissances complémentaires pour l'évolution de leur autonomie.

L'activité de l'entreprise, organisée en 5x8 avec une chaîne de production très automatisée, y gagne en efficacité. Un seul exemple : formés à la maintenance de premier niveau, les opérateurs pourront diagnostiquer des dysfonctionnements avant l'intervention de l'astreinte. Notre taux de satisfaction est donc très proche de 100 %.

En 2004, nous élargissons l'opération : au total, sur notre secteur de production de fibres, près d'1 opérateur sur 2 aura pu en bénéficier, dans le cadre de l'accord pilote du FORTHAC. "



L'ENTREPRISE

225 salariés
à Gauchy (02)

Métier :
parmi les premiers producteurs européens de fibres polyester pour la filature textile (nombreux brevets dont Tergal® et Filifine®) ou les applications "non tissés" (équipements automobiles, lingettes jetables, couches-culottes...) et producteur de résine de PET (emballages alimentaires).
www.tergal-fibres.com



> INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE

Et si vous essayiez le Capital de Temps de Formation (CTF) ?

L'accord conclu le 5 mars 2003 entre la Fédération Française de la Chaussure et les représentants de salariés de la Branche est étendu (arrêté paru au JO le 15 octobre 2003).

Conséquence : tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective (CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants) peuvent bénéficier de ce mode d'accès à la formation, s'ils remplissent les conditions suivantes :

3 publics prioritaires	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés les moins qualifiés • Salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis 3 ans • Salariés dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation face aux mutations industrielles de la branche, notamment les 45 ans et plus.
Ancienneté	2 ans dans l'entreprise ou 3 ans dans la branche.
Durée minimum	105 heures de formation
Délai de franchise	3 ans entre 2 actions de formation

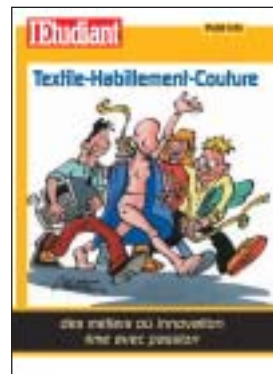
En savoir plus ? ADEFIC, Délégation "Chaussure" du FORTHAC - T : 01 44 71 71 71 - adefic@forthac.fr

> TEXTILE - HABILLEMENT - COUTURE

Professions cherchent jeunes talents !

Coupeur(se) industriel(le), responsable merchandising, ingénieur RGD... Votre entreprise a besoin de compétences ? Vous aimeriez trouver les bons arguments pour recruter sur vos métiers et donner envie...

Ne cherchez plus ! En partenariat avec le magazine l'Étudiant, les organisations professionnelles du textile, de l'habillement et de la couture viennent de publier une brochure destinée à valoriser leurs métiers et leurs formations. A utiliser pour l'information auprès de jeunes !



Demandez des exemplaires à votre conseiller FORTHAC !

FORTHAC 37-39, rue de Neuilly 92110 CLICHY
Tél. 01 47 56 31 32 Fax. 01 47 56 31 12

E-mail : forthac@forthac.fr • www.forthac.fr

Rédaction : Cabinet Boumendil et Consultants 01 47 17 06 98

Maquette et réalisation : Diagraph 05 46 34 02 46

Crédit photo : Forhatex, Despature & Fils, PGI Nordlys, Tergal Fibres, l'Étudiant, Creativ Collection



Réforme de la formation professionnelle

Ce qu'il faut retenir

Les objectifs de la réforme ? Répondre aux nouveaux défis de la mondialisation et de la démographie, permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, accroître le volume des actions de formation. Pour répondre à ces enjeux, de nouveaux droits et dispositifs, des moyens financiers redéployés et une capacité d'action de la branche professionnelle renforcée. Résumé.



Les nouveautés, dans les grandes lignes

Quels changements pour l'organisation de la formation dans l'entreprise et les modalités de départ en formation des salariés ?

5 dispositifs de formation	Ce qui change
1/ Plan de formation	Nouvelle définition des actions inscrites au plan : <ul style="list-style-type: none"> > Adaptation au poste de travail > Evolution ou maintien de l'emploi > Développement des compétences
2/ Congé individuel de formation	<ul style="list-style-type: none"> > Dispositif maintenu à l'identique > Financement renforcé (0,2 %)
NOUVEAU ! 3/ Droit individuel à la formation (DIF)	<ul style="list-style-type: none"> > Objectif : tout salarié en CDI (ancienneté minimum de 1 an) bénéficie de 20 heures de formation par an (120 heures maximum sur 6 ans)
4/ Contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> > Remplacement des contrats de formation en alternance (orientation, adaptation, qualification) par un contrat unique destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi
5/ Périodes de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> > Suppression du capital de temps de formation (CTF) > Création des périodes de formation en alternance destinées à des salariés prioritaires

>>> suite



>>> suite



Les autres innovations majeures de la réforme

Afin de favoriser la " formation tout au long de la vie " des salariés, un vaste dispositif d'information et d'orientation est mis en œuvre. Il s'appuie sur :

- un entretien professionnel proposé par l'entreprise à chaque salarié tous les 2 ans,
- des données prospectives sur les métiers et les qualifications produites par les **Observatoires de branche** et diffusées par la CPNE*
- la **validation des acquis de l'expérience**, pour faciliter l'accès aux certifications de branche.



Des moyens financiers en augmentation

Contributions formation : quels montants ?

Entreprises de 10 salariés et plus	1,6 % des salaires à partir du 01/01/04 : <ul style="list-style-type: none"> • OPCA 0,5 % minimum • FONGECIF (Congé Individuel de Formation) 0,2 % • PLAN ENTREPRISE 0,9 %
Entreprises de moins de 10 salariés	0,40 % des salaires versés à l'OPCA à partir du 01/01/04 0,55 % des salaires versés à l'OPCA à partir du 01/01/05



Oui mais quand ?

Calendrier prévisionnel, sous réserve de la publication des dispositions législatives et réglementaires et de la conclusion des accords paritaires de branche.

29 février 2004	Dernières collectes 1,5 % & 0,25 % sur les salaires 2003.
30 Juin 2004	Derniers contrats en alternance et dossiers 'capital temps formation'.
1er juillet 2004	Premiers contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation.
28 février 2005	Premières collectes 1,6 % et 0,4 % sur les salaires 2004.
28 février 2006	Entreprises de moins de 10 salariés : première collecte 0,55 % sur les salaires 2005.

* La réalisation d'un Observatoire Métiers a été engagée depuis plus d'un an par le FORTHAC.

Pour en savoir plus, contactez le FORTHAC : 01 47 56 31 32