

Compte-rendu

4 èmes Journées Techniques Nationales du réseau CCI Compétences

26 et 27 juin 2008
Clermont-Ferrand

« La flexicurité : du concept à la pratique. Attentes et réalisations des entreprises »

Après le mot d'accueil d'Andres ATENZA, Directeur du groupe ESC Clermont – Ferrand qui s'est réjoui d'accueillir les 4 èmes JTN du réseau CCI – Compétences pour débattre de la problématique de la flexicurité. Il a ainsi rappelé l'importance d'accompagner le développement des compétences dans les entreprises - comme le fait l'ESC de Clermont – pour participer à l'accroissement de l'employabilité de leurs collaborateurs.

Corroborant ces propos, Andre MARCON, Président de la CRCI Auvergne s'est appuyé sur les résultats d'une enquête menée fin 2007 auprès des entreprises de sa région qui a très nettement identifié l'absence ou le manque de structuration de leurs pratiques RH comme l'un des freins principaux à leur développement économique. Il a ainsi pu se féliciter de l'engagement des Cci d'Auvergne en faveur de la GRH en PME : réalisation de 300 DIAGRH, du Contrat Interrégional de Développement des Compétences dans le cadre de l'UCCIMAC, de l'intégration de volet RH dans les pôles de compétitivité de la région, de la signature de deux contrats territoriaux en Auvergne, et du club des 1000 entreprises citoyennes d'Auvergne. « Et maintenant du lancement de la plateforme RH, la première du réseau ! ».

Bernard LEGENDRE, DGA de l'ACFCI et rapporteur de la contribution du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie intitulée « La sécurisation des parcours professionnels par la formation » a souligné l'actualité du thème de la flexicurité reconnue en décembre 2007 par le Conseil Européen comme un levier d'intervention efficace pour atteindre les objectifs édictés par la stratégie de Lisbonne. (cf la présentation par B LEGENDRE du concept de flexicurité en pièce jointe).

Première table ronde : la flexicurité, entre ambition et réalités

Suite à la présentation, en introduction, des objectifs et modalités de déploiement de la flexicurité, la parole a été donnée à deux dirigeants de PME : Guy MAIRE, Directeur du site Les Forges des Margerides (100 salariés) et Président du groupement d'employeurs ACTIVA et Patrice TESTARD, Dirigeant de l'entreprise CF2C (50 salariés).

Ils ont pu témoigner tous les deux de leurs actions en faveur du développement de l'employabilité de leurs collaborateurs et de l'importance qu'ils accordaient plus globalement à la gestion des ressources humaines dans leur entreprise.

Ainsi, M. MAIRE a décidé d'adhérer et de prendre la présidence du groupement d'employeurs (GE) ACTIVA réunissant 25 entreprises et 15 salariés de sa région pour partager avec les autres membres du GE des compétences. Pour doubler ses effectifs de septembre à mars et faire face au surcroît d'activité à cette période, ce chef d'entreprise a recours à des formes de travail temporaires (intérim, CDD, temps partiel annualisé) mais aussi au groupement d'employeurs qui permet de fidéliser les collaborateurs en les faisant travailler successivement dans plusieurs entreprises. Illustration assez surprenante de cette utilisation du GE, il fait ainsi travailler sur la chaîne de production de son entreprise de production de motobineuses des **employées de la thalasso de Vichy !!!** La saisonnalité aidant et surtout le souhait d'avoir un CDI a facilité le partage de compétences entre ces deux univers pour le moins différents.

Depuis la création du groupement d'employeurs, deux salariés l'ont quitté pour un CDI dans une entreprise (non adhérente au GE). Le groupement a donc été pour ces personnes un cadre de leur transition professionnelle et pour tous ses salariés un moyen de sécuriser leur parcours professionnel. Pour Patrice TESTARD, dirigeant d'une entreprise de climatisation qui en dix ans est passée d'un à 50 salariés ; son investissement en gestion des ressources humaines a accompagné « naturellement » la croissance de son entreprise. Son engagement a d'abord été personnel

(accompagnement par l'ESC Clermont et formation aux RH) pour faire face à la croissance de ses effectifs, répondre aux obligations légales associées mais aussi aux aspirations de ses salariés en attentes d'informations sur l'entreprise et leur positionnement dans l'organisation.

De ce fait, le dirigeant a décidé de recruter une stagiaire pour doter son entreprise des outils de base de gestion des ressources humaines (définitions de fonction, fiches de poste, cartographie des emplois et des métiers, entretien professionnel). Et de préciser qu'à ses yeux le coût de l'investissement en GRH ne devait pas être pour les PME et les TPE un frein au déploiement de ces actions (15 000 euros de salaire chargé, ce qui représente 0,1% de son chiffre d'affaires !). « les freins sont d'avantage culturels » a-t-il estimé.

Commentant ces témoignages d'entreprises, Jean-François ROBINET, Sous-directeur des mutations économiques de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), a affirmé « qu'on fait parfois de la flexicurité sans le savoir » et de conforter « les CCI dans leur rôle d'information, de sensibilisation et de formation des dirigeants de PME à l'intérêt stratégique des RH ».

Le retournement démographique amorcé, parfois renforcé par des tensions sur le marché du travail provoquant un renversement des offres et des demandes d'emploi, devrait inciter les entreprises – y compris et peut-être même surtout les plus petites – à investir le champ de la gestion des ressources humaines afin de rendre leurs structures plus attractives.

Le ministère de l'économie, des finances et de l'emploi en est convaincu qui appuie et suit les efforts d'anticipation et d'amélioration de leurs pratiques de gestion du personnel et d'organisation du travail dans le cadre des plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. M.ROBINET insistant sur les inflexions stratégiques qui pouvaient être données à la GPEC concernant notamment l'égalité hommes/femmes ou l'emploi des seniors. Et de plaider pour la mise en œuvre de plans de GPEC à l'échelle du territoire permettant ce faisant de diagnostiquer les forces et faiblesses du bassin d'emploi.

Madame Arlette ARNAUD-LANDAU, Vice-présidente du Conseil Régional d'Auvergne chargée de l'Apprentissage et de la Formation tout au long de la vie a pour sa part insisté sur deux points essentiels relatifs au rôle de la collectivité territoriale dans le déploiement de la flexicurité. Il s'agit d'une part des outils concourant à la sécurisation des parcours professionnels (le Plan Régional de Développement des Formations, le contrat d'objectif et bien sûr le financement de formations qualifiantes avec obligations d'embauche en CDI) et d'autre part, la méthode de gouvernance pour élaborer et déployer ces actions (1500 partenaires associés à la production du PRDF). Une démarche partenariale qui pourrait être reproduite dans le cadre de la plateforme RH des CCI que le Conseil Régional d'Auvergne entend soutenir.

Les interventions des experts

Au cours de son intervention « d'un emploi à l'autre comment faciliter et protéger les transitions professionnelles » (ci-jointe), Jean-Yves KERBOURC'H a rappelé que depuis 30 ans la France a cherché sans succès à protéger les emplois au lieu des personnes avec une législation aussi complexe et pointilleuse qu'inefficace. Inefficacité des obligations de reclassement interne ou externe, faiblesses et surtout inadaptation des sanctions (sanctions seulement financières aux licenciements sans cause réelle et sérieuse), forte augmentation des licenciements pour motif individuel ('deux fois plus nombreux que les licenciements pour motif économique) et recours parfois frauduleux à des formes de travail précaires ; voici quelques uns des maux dont souffrent la France qui cumule paradoxalement un droit du travail présenté comme protecteur et fort sentiment d'insécurité sociale et économique.

JY KERBOURC'H a ensuite rappelé que la flexicurité s'inscrit dans un processus de réflexion avec une multitude de rapports qui ont dessiné peu à peu les contours ou des formes de flexicurité :

Citons notamment :

- dès 1995, le rapport BOISSONNAT imaginant le contrat d'activité de cinq ans associant périodes de travail, de formation, de congé sabbatique ou pour création d'entreprise. Cette dernière disposition – le congé pour création d'entreprise d'un an – ayant été repris ensuite par la loi.
- le rapport supiot qui proposait la mise en place de droits de tirage sociaux (droits à un congé pour la création d'une entreprise, droit à congé pour un motif personnel..) qui inspirera la création du DIF.
- rapport CAHUC KRAMARTZ qui envisageait de fusionner le CDI et le CDD en un contrat unique et de supprimer la législation sur le licenciement économique et personnel avec comme motivation de rendre le marché du travail plus fluide.
- la théorie des marchés transitionnels (cf Bernard GAZIER) pour encadrer juridiquement les transitions professionnelles.

Le juriste a ensuite rappelé que la flexicurité se caractérise par un équilibre recherché conjointement par les deux parties (employeurs et salariés) : les entreprises ne sont pas les seules à être en demande de flexibilité (les salariés peuvent l'être également dans la construction de leur parcours) et les entreprises ont aussi besoin de sécurité (notamment s'agissant du cadre juridique des relations de travail).

L'analyse de Jean-Yves KERBOURC'H sur les deux logiques principales à l'œuvre tant du point de vue des entreprises (logique d'anticipation) que du point de vue des salariés (logique d'autonomie) – voir le tableau à quatre entrées de sa présentation – illustre clairement les enjeux croisés et partagés de la flexicurité.

Dans le prolongement de son analyse, il a ainsi encouragé les CCI à mettre en œuvre une plus grande intelligence territoriale. Et de l'illustrer notamment par deux exemples :

- le cas de filière bois en région Pays de la Loire au sein de laquelle des complémentarités ont pu exister entre d'une part des activités de production à partir du bois et d'autre part de commercialisation du produit fini, et ce, indépendamment des conventions collectives ou des centres de formation différents.
- L'engagement du syndicat des entreprises de travail temporaire à concevoir un parcours de formation et d'insertion sur la durée (une formation qualifiante de deux ans pour des métiers en tension avec garantie d'une embauche en CDI à la clé au terme de la formation). Un investissement formation pris en charge les fonds de formation du secteur abondés par ceux de l'Etat (orientés vers les publics les plus défavorisés).

En complément de cette analyse juridique, Olivier MERIAUX Directeur de la stratégie et du développement, responsable du pôle "Emploi-formation" du Groupe AMNYOS a analysé le concept de flexicurité à l'aune des pratiques et orientations européennes, a insisté sur le rôle de la formation comme levier de sécurisation des parcours professionnels avant de souligner les défis à relever pour la mise en œuvre effective de ce concept en France.

Constatant que les économistes n'ont eu de cesse depuis des années que de chercher à fluidifier le marché du travail avec l'initiative du Contrat Nouvelles Embauches ou de la proposition remise du contrat de travail unique, le consultant préfère porter son regard sur les freins réels à la mobilité des actifs : le niveau de remplacement plus élevé que l'indemnisation chômage permettant de couvrir les risques de mobilité (ex création d'entreprise), le prix de l'immobilier, la garde des enfants et ... de plus en plus le coût du transport (permis de conduire et essence notamment).

Par ailleurs, à ces obstacles globaux à la mobilité s'ajoutent des difficultés propres à certaines catégories de travailleurs. Et en premier lieu les femmes qui, comme le qualifie Bernard GAZIER, sont parfois « victimes de la triple peine » : elles doivent affronter des problèmes de recrutement du fait de la maternité, de la progression de carrière en cas de cessation de travail pour éduquer les enfants et maintenant, de plus en plus, elles assument la prise en charge des ascendants.

M. MERIAUX a ensuite souligné quatre idées forces relatives à la flexicurité :

- 1) elle ne concerne pas que les travailleurs indépendants
- 2) les partenaires sociaux ont un rôle essentiel dans la construction et l'acceptation sociale de la flexicurité
- 3) la flexicurité appelle à une remise en question de l'intervention et de la gestion publique
- 4) le modèle danois, souvent pris comme référence, s'est construit avec le temps (avec des essais, des erreurs, et des législations successives)

Le système français se caractérise par deux problèmes majeurs :

- la législation française a multiplié les « droits à » mais sans nécessairement y associer des financements (ce qui se traduit donc par des droits virtuels)
- le fonctionnement est inégalitaire : ceux qui sont les plus richement dotés reçoivent le plus et inversement les moins favorisés ne voient pas leur situation s'améliorer, bien au contraire (c'est l'effet Matthieu en référence à la citation de l'Évangile selon Saint Matthieu « A celui qui a, il sera beaucoup donné et il vivra dans l'abondance, mais à celui qui n'a rien, il sera tout pris, même ce qu'il possédait »).

L'une des illustrations les plus flagrantes de ce dysfonctionnement c'est l'accès à la formation professionnelle inégalitaire en France à plus d'un titre (en fonction de la taille des entreprises, de l'âge et du statut). Et pourtant la formation peut être un levier de la sécurisation des parcours professionnels. Elle peut notamment être instrumentalisée pour l'accompagnement des projets individuels. A cet égard, l'analyse des pratiques d'autres pays européens permet de remettre en cause un dogme actuel qui veut qu'il faut œuvrer au plus vite au retour en activité des demandeurs d'emploi alors que la construction d'un parcours et d'un parcours solide prend du temps

Les évolutions attendues de la flexicurité sont :

- l'intelligence territoriale : on passe de la mutualisation des financements à la mutualisation des problèmes et à la construction de réponses collectives
- la mise au point d'une offre lisible, cohérente et intégrée intégrant plusieurs solutions et pas une seule, accessible à partir d'un guichet unique ou centralisé orientant et accompagnant les bénéficiaires
- développer l'employabilité des actifs et, en parallèle, développer « l'employeurabilité » des chefs d'entreprise (néologisme désignant la capacité des dirigeants à être de « bons employeurs » incluant notamment la maîtrise de la gestion des ressources humaines)
- la flexicurité appelle également un renouvellement de l'offre de formation et de l'accompagnement RH de proximité

Deuxième table ronde : « La flexisécurité : individus, entreprises et territoires »

Panel 1 : « La flexicurité : responsabilité individuelle, responsabilité d'entreprise »

Ont été présentées lors de cette deuxième table ronde des réalisations d'entreprises et d'accompagnement mises en œuvre par les CCI ou par un OPCA (Agefos-PME) témoignant de l'utilisation de dispositifs de formation, de reconnaissance ou de validation des compétences aux fins de développement de l'employabilité des actifs. Ces expériences participant – même si elles n'étaient pas pensées ainsi – de la flexicurité ; au croisement de la responsabilité individuelle et de la responsabilité d'entreprise.

Ainsi Mac Donald a-t-il conçu et porté avec le soutien et l'accompagnement de la CCI de Versailles Val d'Oise/Yvelines un programme de validation des acquis de l'expérience des chefs de restaurant ayant permis à un quarantaine d'entre eux d'accéder au diplôme de l'ISPP Ecole de Commerce (BAC+3) de Rouen.

La motivation des candidats qui n'avaient qu'un niveau bac (BTS maximum) et qui sont âgés de 30 à 35 ans, était de faire reconnaître – diplôme à l'appui - leur expérience et les compétences qu'ils mettent en œuvre dans la conduite d'un voire de plusieurs restaurants.

Mac Donald a fait appel à la CCI des Yvelines là où se trouve son siège pour, comme l'a précisé François TRAISNEL, Directeur des partenariats avec les branches à la CCI, analyser le métier de chef de restaurant, trouver le diplôme se rattachant à ce métier et l'école qui y prépare. Est venu ensuite le processus d'accompagnement VAE proprement dit avec l'aide à la constitution des preuves et le coaching individuel en vue de la préparation au jury d'examen (un accompagnement sur neuf mois environ)

« Avec un taux de 90 % de réussite pour les 46 directeurs de magasins passés par le processus, nous sommes plus que satisfaits de ce programme » a indiqué Hubert MONGON, Vice Président France de Mac Donald, chargé des ressources humaines qui ne souhaite cependant pas faire de la VAE un passage obligé pour tout directeur de restaurant. « ils le font pour eux et pour leur famille avant tout ». Les deux conditions de la réussite de cette opération sont tout d'abord la motivation du candidat et ensuite la qualité de son accompagnement.

La crainte du départ (associé assez souvent à la VAE) a-t-elle été vécue comme un frein au déploiement de cette opération ? Seuls 5 % des diplômés ont quitté l'enseigne pour créer dans leur très grande majorité leur propre entreprise. Des demandes d'augmentation ? La chaîne de restauration a refusé de lier l'obtention du diplôme et l'augmentation de la rémunération.

Face à ce succès, l'enseigne présente dans toute la France avec 1100 établissements envisage de démultiplier l'opération avec d'autres CCI.

De son côté Alain FONTE Directeur de la Formation à la CCI de Grenoble, a présenté DIVA (Diplôme Interprofessionnel par Validation des Acquis de l'Expérience) une autre utilisation de la VAE chez Euromaster, spécialiste de l'entretien des véhicules automobiles. Alors que l'entreprise formait déjà

ses meilleurs techniciens sur plusieurs mois pour devenir responsable de centre auto, elle a pensé au dispositif VAE et au diplôme consulaire de niveau 2 « gestionnaire d'unité commerciale spécialisé en distribution ». De fait, 4 des 5 modules correspondaient à des compétences déjà détenues par les responsables d'unité, personnel plus âgés (entre 45 et 50 ans) et ayant un niveau de formation initial moins élevé que les techniciens cités plus haut. L'objectif de l'entreprise était de leur offrir une perspective de fin de carrière. Pour leur permettre d'obtenir le cinquième module et donc le diplôme, un programme de 200 heures de formation sur le développement et la création d'un centre de profit doit être suivi. La CCI de Grenoble a accompagné la démarche d'Euromaster et d'onze des 25 responsables de centre, candidats à la VAE.

Autre entreprise, autre dispositif, la CCI de Grenoble est intervenue pour le compte d'ARTHUR LOYD, spécialiste de l'immobilier d'entreprise qui voulait, là aussi, en plus de ses efforts de formation importants, aller plus loin et plus vite en matière de reconnaissance des compétences de deux catégories de collaborateurs : les assistantes commerciales et les managers/négociateurs commerciaux. Pour ce faire, l'entreprise a choisi d'avoir recours aux certificats de compétences en entreprise qui comprenaient des unités de compétences adaptées.

Pour sa part, Yves AUJOLAT, Président d'AGEFOS Pme Auvergne, a expliqué pourquoi le réseau de l'AGESFOS-PME a imaginé un système assurantiel pour couvrir les demandes potentielles de Droit Individuel à la Formation (DIF) appelé « résumé DIF » permettant aux entreprises de défiscaliser cette charge. Dans le cadre de cette opération les salariés des entreprises intéressées ont accès au catalogue des formations disponibles. « On constate, à cet égard, que les premières demandes des salariés – une vingtaine à ce jour – sont en phase avec les besoins des entreprises ».

Panel 2 : Flexicurité : développement territorial, développement des compétences

De l'anticipation à l'adaptation des compétences, les intervenants de ce deuxième panel ont pu témoigner de la pertinence d'une approche territoriale et sectorielle (GPEC, réseaux d'entreprise, pôles de compétitivité et RH)

Patrick LE BOURLAY, Responsable du service Ressources Humaines et Compétences à la CCI du Morbihan a présenté le réseau PLATO qui a été implanté en Sud Bretagne depuis 2006 et qui a réuni en deux ans 90 dirigeants de PME autour de diverses thématiques ressources humaines. Pilotés par un conseiller de la CCI ou un consultant ces groupes de 12 à 15 participants permettent à ces entreprises d'échanger sur leurs difficultés, de rompre leur isolement, de trouver des réponses, voire de partager des solutions. Ainsi en est-il du groupement d'employeur VENETIS qui a réussi à faire adhérer 120 entreprises en 10 ans et qui met à disposition de ses adhérents 5 ou 6 DRH à temps partagé.

Frédérique SEELS, responsable du service développement des ressources humaines à la CCI du Grand-Lille a retracé l'historique du développement de l'offre de services en RH dans son territoire. Ce fut d'abord la création de la plateforme RH à Armentières qui a permis de réunir autour de la table les partenaires locaux de l'emploi et de la formation pour répondre aux besoins des entreprises de la circonscription identifiés par les conseillers de la CCI. Sur cette même modalité de fonctionnement, la CCI du Grand Lille avec la CRCI Nord Pas de Calais a développé le programme SEPT (Stratégie Economique Par Territoire) qui permet, suite à des diagnostics en entreprise effectués par 14 consultants travaillant pour la CCI, d'identifier les forces et faiblesses de ces entreprises, de les classer par typologie et, sur cette base, d'adapter les réponses de la CCI mais aussi de ses partenaires (Etat, Collectivités territoriales, Maisons de l'Emploi...)

Par exemple, il a été possible d'identifier les métiers de demain entreprise par entreprise et de concevoir des actions de formation adaptées dans le cadre du Programme Régional de Développement des Formations.

« La plateforme RH à l'image de celle que propose le réseau CCI COMPETENCES fonctionne comme une sorte de hub qui coordonne l'intervention et oriente vers l'expert le plus compétent » considère Frédérique SEELS. Et d'imaginer de pouvoir parvenir dans ce cadre à une gestion territorialisée des RH susceptible de mobiliser et de construire des réponses collectives.

Illustrant la flexicurité avant l'heure, la CCI du MANS via son Institut pour le Développement des Compétences a mis au point un ensemble de prestations allant du Bilan de Compétences (BDC) à la GPEC en passant par la VAE. De la flexicurité avant l'heure car ces prestations ont été proposées

aux actifs les plus en difficulté (80 demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un BDC, aide à l'élaboration de projets professionnels pour des seniors) et se sont traduites par des actions en faveur de la mobilité professionnelle (notamment interne aux entreprises).

Concernant les actions mises en œuvre en direction des seniors, un partenariat a été conclu par l'IDC avec l'AGEFOS-PME en direction des entreprises de moins de 100 salariés pour analyser au moyen de DIAGRH leur pyramide des âges et compléter cette analyse de la situation du personnel par des interviews des salariés de plus de 50 ans sur leur vécu et leur avenir professionnel (projets, souhaits de mobilité). « Pour les 15 entreprises que nous avons accompagnées en 2008 dans ce cadre notre rôle a été de faire une sorte de médiation entre les projets individuels et le collectif de travail » précise Marie DUCHAINE, responsable de l'Institut pour le Développement des Compétences de la CCI du Mans.

Cette deuxième table ronde a aussi été l'occasion de présenter l'innovation sociale que les CCI peuvent porter dans le cadre du développement de l'offre de services RH. Ainsi les ESC de Clermont-Ferrand et de Saint-Etienne ont-elles pu concevoir et animer le volet ressources humaines du pôle de compétitivité VIAMECA qui réunit les entreprises de la mécanique de ces deux territoires. « Le constat de départ » rappelle Brigitte NIVET, responsable de l'emploi et du développement des compétences de l'ESC Clermont-Ferrand « a été le manque de dialogue social dans ces entreprises ».

Une trentaine d'entreprises adhérentes de VIAMECA ont pu bénéficier d'un DIAGRH réalisés par les deux ESC pour, notamment, faire connaître leurs besoins en recrutement car ces entreprises de la mécanique font face à des pénuries de compétences. « Un axe important de notre travail a été de recenser les besoins mais surtout, au-delà, de capitaliser les bonnes pratiques et d'en assurer les transferts au sein du pôle » précise Brigitte NIVET.

Pour clôturer cette table ronde, Daniel DEBARGES, dirigeant de l'entreprise SAAM (44 salariés) signataire d'un contrat territorial a conforté les propos de B.NIVET sur l'intérêt pour les chefs d'entreprises de pouvoir échanger entre eux autour de problématiques communes en matière de gestion du personnel. Il a ainsi témoigné du besoin de son entreprise de structurer ses pratiques RH (entretien annuel, adaptation du temps de travail à l'activité de l'entreprise...).

Troisième table ronde : la plateforme ressources humaines, pour une mobilisation locale des acteurs

Cette table ronde de la journée a été consacrée aux témoignages de trois partenaires de la plateforme ressources humaines d'Auvergne positionnée comme une réponse aux enjeux et défis de la flexicurité tels qu'ils ont été au cours des interventions et échanges.

Aline TRUCHET, Présidente de la Commission Formation à la CCI de Moulins Vichy a, en introduction, exposé la motivation et la légitimité des CCI à intervenir dans le domaine des RH au plus près des entreprises auvergnates.

« Cette légitimité n'est pas donnée aux CCI sui generis, en raison de ce qui leur est propre à savoir leur statut, mais parce qu'elles sont en capacité d'agir en coopération avec tous les partenaires régionaux et locaux » a commenté Jean-François ROBINET de la Sous-direction des mutations économiques de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

Et de conforter la légitimité des CCI à être porteuses de ces plateformes RH : « il faut un pilote clairement identifié, un comité de pilotage pluraliste et une évaluation des résultats : voici, à mes yeux, les principes de bon fonctionnement d'une plateforme RH ». Structurées, au plus près du terrain et travaillant en réseau, les CCI disposent d'avantages non négligeables pour « recréer l'emploi là où il est - et avec les entreprises - et pour ce faire, cibler des actions territoriales précises en partenariat avec l'Etat notamment ». A cet égard, la réorganisation en cours des services de l'Etat dans le cadre de la RGPP avec la disparition annoncée des DDTEFP et leur remplacement par des services territoriaux situés dans les bassins d'emploi devrait permettre de rendre l'action publique et les partenariats dans les domaines de l'emploi et de la formation plus efficaces.

De son côté, Eric MEYNIEUX, Administrateur de l'OPCALIA Auvergne, partenaire de la plateforme RH Auvergne, a expliqué et précisé les contours de l'engagement de son OPCA dans cette démarche.

Cet engagement s'inscrit dans l'évolution en cours du rôle et de la mission des OPCA qui « de simples financeurs devraient faire, à l'avenir, du conseil et de l'ingénierie de formation et pourquoi du conseil RH. »

Tout en accréditant l'idée que les CCI sont légitimes à être le chef d'orchestre, à jouer le rôle de coordonnateur de cette plateforme RH qui doit permettre, par l'amélioration de la performance RH des entreprises, d'accroître leur performance économique, M.MEYNIEUX a insisté sur quatre points d'alerte et de vigilance selon lui :

- le constat qu'il y a une multiplicité des acteurs dans le champ des RH qui notamment réalisent des diagnostics ressources humaines dans un marché concurrentiel
- la neutralité attendue des CCI en matière de formation
- l'expertise des organisations et syndicats professionnels en matière de droit social
- l'importance de la politique de branche et des conventions collectives associées

En conclusion de cette dernière table ronde, Gérard LENOIR, Président national d'AGEFOS PME a inscrit l'engagement du réseau AGEFOS-PME dans cette démarche plateforme, concrétisé pour la première en Auvergne, dans la suite logique de l'accord cadre ACFCI / AGEFOS-PME en faveur du développement des compétences dans les PME et TPE.

Et en clôture de cette JTN, le Président MARCON a pu inviter l'avant-veille de finale du championnat de France rugby, toutes les CCI et CRCI du réseau CCI COMPETENCES à transformer dans leur région cet essai auvergnat.