



AEF Dépêche n°583715 - Marseille, le 11/04/2018 14:20:00
- Formation professionnelle -

Compte : YBOURDAREL (1012721) - 85.31.204.202 - www.aef.info

Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

Le Fongecif Paca se recentre avec un accord GPEC sur "son métier principal, l'accompagnement" (Gérard Goron, DG)

Par Marie-Pierre Vega

La direction et les organisations syndicales représentatives (CFDT et CFTC) (1) du Fongecif Paca ont conclu un accord de GPEC, le 20 mars 2018. Engagé au printemps 2016, ce travail visait à accompagner les évolutions induites par la précédente réforme de la formation professionnelle, en "recentrant le métier du Fongecif Paca autour d'un métier principal, l'accompagnement", explique à l'AEF son directeur général, Gérard Goron, jeudi 5 avril 2018. Cet accord permet aussi au Fongecif d'aborder la réforme en cours. "Sur nos 48 collaborateurs, 35 sont capables de faire du CEP", souligne-t-il. Le texte définit neuf emplois génériques, décrits selon les "rôles" et les compétences attendus. Il établit une nouvelle grille de classification des emplois et des salaires, "proche de l'existante mais offrant des perspectives d'évolution à l'horizontal comme à la verticale", précise le préambule.



Le Fongecif Paca remanie sa grille de classification des emplois autour de quatre grandes fonctions, dont la principale est le conseil et l'accompagnement : le 20 mars 2018, la CFDT et la CFTC ont signé un accord de GPEC, à l'issue de deux ans de négociations entamées pour accompagner les évolutions induites par la réforme du financement de la formation professionnelle adoptée en 2014 et la mise en place du CEP en 2015.

"Le Fongecif Paca se recentre sur un métier principal : l'accompagnement, avec autour des fonctions connexes ou support qui concourent à améliorer cet accompagnement", résume auprès d'AEF son directeur général Gérard Goron, jeudi 5 avril 2018.

400 CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES

Les 9 emplois génériques du Fongecif Paca

- Intervenant-conseil en évolution professionnelle ;
- Conseiller-accompagnateur en évolution professionnelle ;
- Agent administratif ;

- Délégué fonction support ;
- Chargé de mission ;
- Chef de projets ;
- Responsable fonction structurelle ;
- Directeur adjoint ;
- Directeur général.

Avec l'aide d'un consultant, le Fongecif a recensé les 400 connaissances et compétences déployées par ses salariés dans leurs activités, leurs missions et leurs projets. Ce premier travail a abouti à la cartographie de quatre grandes fonctions : conseil et accompagnement ; fonctions support (communication, développement et qualité) ; fonctions structurelles ; et fonctions de direction.

L'étape suivante a consisté à identifier les emplois génériques, neuf au total, et décrire chacun dans une fiche à partir des rôles et des compétences attendus. Une nouvelle grille de classification des emplois et des salaires, "plus évolutive" a été établie, comportant sept niveaux de progression dans chaque emploi et un niveau hors-champ. Le statut cadre est rendu possible en dehors des postes de managers, à partir du niveau 6, pour les postes de conseiller-accompagnateur et de chef de projet.

L'IMPACT DU COLLABORATEUR

"Le tableau des compétences et des connaissances n'existait pas", explique Gérard Goron. "Il va permettre au collaborateur de s'auto-positionner et d'échanger avec le manager dans le cadre de l'entretien professionnel. Par ailleurs, ce qui est nouveau, c'est la contextualisation des compétences, à partir des situations de travail récurrentes."

"Ce qui change également, c'est la description des emplois à partir des compétences attendues et non pas à partir des tâches, ainsi qu'autour de quatre rôles. Ceux-ci mettent en évidence l'impact du collaborateur à l'interne, c'est-à-dire vis-à-vis des autres collaborateurs et de l'institution, et à l'externe, vis-à-vis des publics et des partenaires ou des prestataires", poursuit le directeur général.

ACCOMPAGNEMENT INTÉGRÉ

En outre, deux nouveaux intitulés de métiers apparaissent : l'intervenant-conseil en évolution professionnelle et le conseiller-accompagnateur en évolution professionnelle. Il s'agit des anciens conseillers en évolution professionnelle pour le premier, et des anciens assistants techniques ou chargés d'orientation sur le niveau 1 du CEP pour le second. "Ces deux nouveaux métiers sont le fruit d'une hybridation des postes, qui vise à offrir aux bénéficiaires un accompagnement intégré", explique Gérard Goron.

"Le même conseiller est capable de travailler sur le projet professionnel, de faire de l'ingénierie pédagogique et de traiter les questions administratives et financières", détaille-t-il. Ainsi, sur les 48 collaborateurs du Fongecif Paca, 35 aujourd'hui "sont capables de faire du CEP", souligne le directeur général qui précise que l'Opacif a investi près de 10 % de sa masse salariale pour former ses salariés en 2016 et 2017.

CEP 2.0

"C'est important dans la perspective du CEP 2.0", ajoute Gérard Goron, qui désigne ainsi la réforme du CEP, qui sera désormais assuré par des prestataires sélectionnés par appel d'offres au niveau régional. Cette réforme va impliquer des regroupements, l'objectif du gouvernement

étant d'aboutir à un opérateur par région.

"Nous n'avons pas encore approché qui que ce soit, mais il va effectivement falloir se parler et s'associer à d'autres. Nous ne sommes pas inquiets, nous sommes préoccupés. Il va falloir continuer à démontrer que nous sommes bons et capables d'en faire davantage", confie Gérard Goron.

(1) Il s'agit des organisations syndicales représentatives à la date de la signature de l'accord, le 20 mars 2018. Les élections professionnelles organisées le 28 mars ont été remportées par FO et la CGT.