

La formation tout au long de la vie

La rencontre de l'ingénierie et du conseil (RIC) était organisée à Paris, le 24 mars 2006, sur le thème : « La formation tout au long de la vie, ses incidences sur l'employabilité, la carrière et les seniors ». à cette occasion, le président Bernard Gatti a accueilli plus de deux cents participants. Résumé de quelques interventions.

Bernard Gatti,
président de la Chambre
de l'ingénierie et du
conseil de France :

« Être inventifs ensemble »

Le secteur de l'ingénierie et du conseil représente plus de 50 milliards d'euros de chiffre d'affaires, et emploie 650 000 salariés, à travers 70 000 structures (60% de personnes morales et 40 % de cabinets libéraux). En ce qui concerne la représentation sociale patronale, la branche est représentée par deux fédérations : Syntec, qui est affiliée au Medef, et la CICF, affiliée à la CGPME.

La CICF regroupe douze syndicats de métiers, répartis sur un découpage en quinze régions. Elle a participé à la création de deux organismes de qualification : l'OPQIBI et l'OPQCM. La CICF développe de multiples relations internationales, à travers l'EFCA (European Federation of Engineering Consultancy Associations) et la Fidic (Fédération internationale des ingénieurs-conseils).

L'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, la loi Fillon du 4 mai 2004 et l'accord de branche du 27 décembre 2005 donnent un cadre juridique à la formation tout au long de la vie. Comment ces textes sont-ils appliqués dans notre profession ?

Former un jeune, améliorer les compétences de chaque



Les seniors possèdent compétence et expérience

travailleur salarié, employeur ou profession libérale, garder un senior et faire en sorte qu'il transmette le maximum de son savoir : voilà les objectifs de nos entreprises.

Dans le cadre du paritarisme, la branche a mis en place des outils qui permettent un début de mutualisation ; mais est-ce suffisant ? Dans une branche où il est possible de réfléchir sereinement à l'avenir entre partenaires sociaux, il faut en profiter pour être inventifs ensemble. Ceux qui sont venus œuvrer dans nos métiers y resteront fidèles pendant toute leur vie professionnelle, dans leur quasi-totalité, mais changeront plusieurs fois d'entreprise.

La formation tout au long de la vie n'est plus seulement l'affaire d'une entreprise mais bien le grand projet obligatoire de notre branche.

Michel Swieton,
conseiller de Gérard
Larcher, ministre de
l'Emploi, du travail et de
l'insertion professionnelle
des jeunes :

« Percevoir la formation comme un investissement et non comme un coût »

La formation est un enjeu pour tous, hommes et femmes. L'environnement professionnel est en évolution permanente, avec des offres et des besoins de formation qui changent. Les entreprises doivent percevoir la formation comme un investissement et non comme un coût.

Désormais, un nouveau problème apparaît dans les entreprises : la gestion des âges. À partir de 50 ans, les offres de

formation deviennent rares. Simultanément, on constate une augmentation des licenciements des plus de 55 ans, bien que les seniors possèdent compétence et expérience. Aujourd'hui, les plus de 65 ans constituent 16% de la population ; ils représenteront 33% en 2050.

Différents outils résultent des lois et des accords de branche : le droit individuel à la formation (DIF), la rénovation des dispositifs de formation et la période de professionnalisation. La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme classique par le travail, l'expérience et les compétences. C'est un moyen de développer les ressources humaines et un outil de management qui a permis la délivrance de 75 000 diplômés. La formation est garante du développement des entreprises.