

LES RENDEZ VOUS « FORMATION PROFESSIONNELLE »

JUIN 2011 Num : 46

Réunion **COMMISSION NATIONALE « LA FORMATION »**

Dans ce journal :
FLASH COMPTE RENDU
Réunion 5 mai 2011
Le C.Q.P ?

VOTRE COM'FORM

Joëlle NOLDIN

Sevran
☎06 12 35 79 67

Dominique MOUALEK

Chamnord
☎06 10 26 84 29

Martine LEMAY

Ollioules
☎06 73 39 02 75

Jean Luc NOURY

Claye Souilly
☎06 68 41 57 26

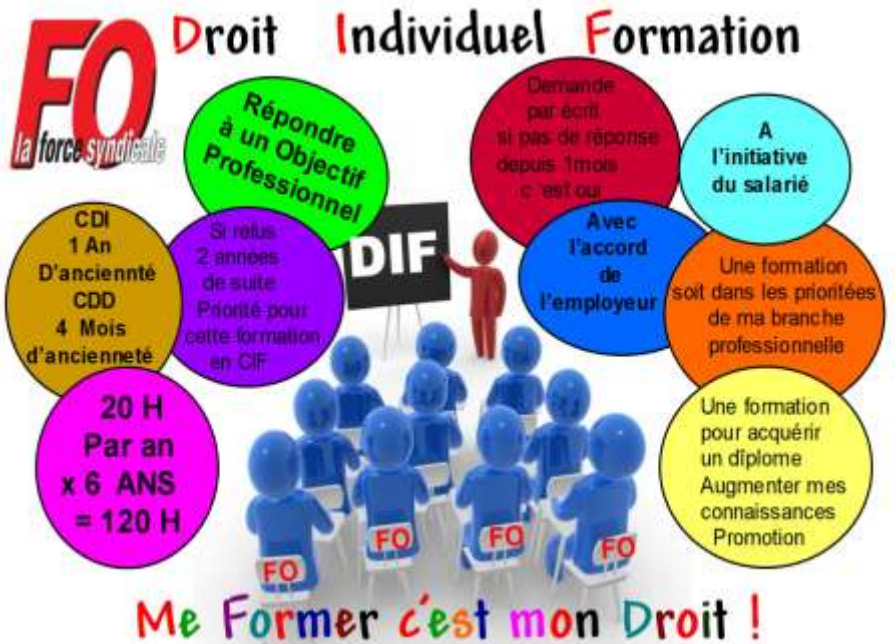
Mireille CHARLOIS

Villiers en Bière
☎06 03 60 11 02

Isabelle SABARD

Angers Grand Maine
☎06 32 18 15 42

**« Me former
C'est
MON DROIT »**



La formation professionnelle continue est un domaine qui paraît encore « obscur » pour bien des salariés.

Par conséquent nous insistons à chaque réunion sur l'importance de renforcer la communication sur les différents dispositifs afin de rendre les salarié(e)s véritablement acteurs de leurs parcours de formation.

De bonnes pratiques formations sont mises en œuvre dans certains magasins, alors pourquoi pas dans tous les magasins ?

Pour faire face aux défis de notre secteur, pour que celui-ci redevienne attractif et fidélise les salariés, la formation professionnelle doit redevenir un véritable OUTIL pour le salarié et l'entreprise et non pas une obligation de formation sans réel objectif.

Joëlle NOLDIN secteur formation
joellenoldin@orange.fr

Flash sur la dernière réunion du 5 mai 2011

1. PRESENTATION INDICATEUR FORMATION

Karine TILLIER (Direction des relations sociales formation) présente la situation des compteurs de DIF par magasin et région, arrêtée à fin avril 2011 (*information arrêtée à la paie de mars*).

- Le DIF consommé depuis le début de l'année 2011 s'élève à 2.66%
- Le taux de DIF consommé cumulé depuis 2004 s'élève à 14.24%

FO regrette les inégalités entre les régions et les établissements dans la réalisation du D.I.F.

FO propose à nouveau qu'un point mensuel ou au minimum trimestriel soit consacré au suivi des formations (D.I.F) en réunion CE.

Joël Lombard répond qu'une démarche qualitative est en cours, avec la création d'un poste dédié.

2. TEMOIGNAGE D'UN PILOTE FORMATION SUR LES BONNES PRATIQUES APPLIQUEES.

Hayat CHERKAOUI (Pilote formation Carrefour Montesson) **présente la démarche formation dans le magasin de Montesson.**

Hayat CHERKAOUI présente son parcours professionnel, et explique son rôle et sa mission de pilote formation.

Pré requis : Les grandes orientations nationales de la formation, la 1^{er} réunion CE dédiée à la formation. Elle rappelle que la bonne réalisation du plan de formation nécessite l'implication des équipes de direction et des managers, et confirme que le Plan de formation est un travail d'équipe. Son rôle de Pilote formation est majeur et permet de garantir la bonne réalisation de la formation. Elle s'entoure également des garants pour les formations internes, des formateurs externes et d'un formateur moniteur SST.

Des outils sont mis en place :

- ✍ Panneau d'affichage avec la liste des formations, la liste des salariés inscrits, la liste des différentes sessions de formation. Le panneau d'affichage est complété par les photos des garants, et des formateurs externes.
- ✍ Une salle de formation e-learning est aménagée

FO félicite la pilote formation pour son implication dans le domaine formation, regrette que la commission formation ne soit pas citée. Néanmoins, FO interroge la Direction sur la volonté de carrefour de mettre en place rapidement un pilote formation dans tous les magasins.

Joël Lombard prend acte de l'avis favorable des membres de la commission formation et confirme que la méthode appliquée à MONTESSON servira d'exemple pour les autres magasins. Le pilote formation a été retenu « interlocuteur privilégié » en matière de formation au sein des magasins à la dernière réunion de la commission formation. Hayat CHERKAOUI participera aux prochaines réunions afin de présenter la procédure.



A NOTER : Au terme du délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, votre DIF reste plafonné à 120 heures. !!!

3. LA DEMARCHE QUALITATIVE

Joël LOMBARD informe qu'un poste « Responsable Formation-Qualité » vient d'être créé au sein de la Direction Formation et confié à Stéphane LARDON. Sa fonction consiste à rencontrer les magasins afin de mesurer l'application des bonnes pratiques formations, accompagner les magasins qui rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre de la formation.

Stéphane LARDON « Responsable Formation-Qualité » présente sa démarche qualitative. Mesurer l'application des bonnes pratiques de formation. Déceler les difficultés rencontrées et rechercher des solutions adaptées. Améliorer en continue la formation en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Suivre les indicateurs de la formation et assurer un suivi. Evaluer la mise en place des bonnes pratiques de la formation en magasin. Echanger et partager le savoir faire.

Visite magasin 3H maximum et 1 heure avec le DM, ED présent la journée

- ↳ La communication
- ↳ L'espace dédié à la formation
- ↳ L'aspect technique et informatique
- ↳ La planification
- ↳ L'organisation
- ↳ Le reporting



En fin de journée, échanges et réflexions avec le DM et son MRHP (et ED) et mise en place d'un plan d'action. La démarche sera lancée en mai 2011, la mission sera concentrée sur les thèmes, le pilote Formation e-learning et le DIF

FO est satisfait de la création de ce poste, et attend des résultats visibles.

Joël Lombard confirme la volonté d'avancer concrètement. Attendre septembre pour mesurer la réalisation des bonnes pratiques.

4. PRESENTATION PLANNING DES FORMATIONS E-LEARNING

Joël Lombard un exemple de fiche de lancement d'une formation en e-Learning.

Cette fiche de lancement est disponible dans les magasins et a pour objectif d'améliorer la communication. Renforcement du qualitatif « 505 ».



Prochaine réunion : 6 septembre 2011

Ordre du jour :

- Les indicateurs formation
- Présentation des « journées portes ouvertes de la formation ».
- Les modalités de mise en œuvre du C.Q.P.
- L'accompagnement formation mis en place dans le cadre de PLANET.

PAS D'HESITATION, ENVOIE-NOUS TES QUESTIONS OU SUGGESTIONS SUR LES SUJETS

Le C.Q.P.



La mise en place de la démarche C.Q.P. répond à une priorité partagée : Professionnaliser le plus grand nombre de salariés, notamment les catégories les moins qualifiées « Employés – Ouvriers » largement majoritaires dans notre secteur d'activité. Le C.Q.P est donc un outil de qualification et il représente la preuve, à travers un titre délivré par la branche, de l'acquisition d'une qualification précise, valable dans les entreprises de la branche. Le tutorat tient une place importante dans la réussite de cette démarche. Les principes fondateurs de la démarche CQP menée par le commerce à prédominance alimentaire trouvent leur traduction dans **l'accord formation signé en 1994** et dont l'un des objectifs majeurs est de parvenir à « professionnaliser le plus grand nombre ». **FO a très largement participé et à signé le 1^{er} accord fondateur.**

o Qu'est-ce qu'un CQP ?

Le CQP représente la reconnaissance, par un titre délivré par la branche professionnelle, de l'acquisition d'une qualification précise, valable dans la majorité des entreprises de la branche.

Les compétences acquises dans le cadre d'une formation (contrat de qualification, plan de formation de l'entreprise) et par l'expérience professionnelle (démarche de validation des acquis professionnels) peuvent être reconnues et sanctionnées par les CQP.

o Un dispositif au service de la qualification

Valoriser l'expérience professionnelle des catégories de salariés les plus « fragilisés » est l'une de nos priorités. Le C.Q.P. est un dispositif complémentaire, mais surtout pas concurrent avec les dispositifs de l'Education Nationale.

o A qui s'adressent les C.Q.P ?

Les CQP sont des formations accessibles aux jeunes en contrat de qualification, aux demandeurs d'emploi et aux salariés.

o Et pour les salariés de CARREFOUR ?

La Direction Carrefour s'est engagée à mettre en place des CQP afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs au travers de parcours de formation qualifiants. (*Accord d'entreprise CARREFOUR signé le 15 avril 2011 par 4 organisations syndicales dont FO*). **Dans un premier temps, la démarche sera lancée sur le CQP employé de commerce, et permettra :**

- d'obtenir la **validation** des **compétences** qu'ils ont acquises en **situation professionnelle**,
- d'accéder à une **certification professionnelle reconnue** à l'échelle de la branche et correspondant aux besoins spécifiques des entreprises de la branche,
- de s'engager dans un **projet d'accès** à une certification professionnelle sans avoir besoin de suivre un programme de formation lourd,
- de se situer de manière objective par rapport à un projet **d'évolution professionnelle**,
- de transférer leurs acquis dans **d'autres métiers du secteur** et d'évoluer vers d'autres métiers plus facilement, les CQP favorisant les passerelles d'un métier à un autre

La démarche C.Q.P pour un salarié :

Appel à candidature	L'entreprise décide d'entamer une démarche CQP : votre manager peut vous proposer d'y participer.
Votre dossier	Si vous pouvez bénéficier d'une VAE*, l'entreprise vous aide à monter votre dossier. Sinon, vous suivrez toute la formation avec l'aide d'un tuteur.
Votre évaluation	C'est en situation professionnelle que seront évaluées vos compétences. Vous êtes responsable de cette évaluation avec votre tuteur.
Validation du CQP	C'est la CPNE qui le délivre à l'issue d'une délibération, après analyse des résultats d'évaluation.

7 CQP sont aujourd'hui accessibles pour les salariés de la branche :

- CQP Employé de commerce
- CQP Vente spécialisée (CQPI) *
- CQP Boucher
- CQP Animation de rayon
- CQP Management de rayon
- CQP Management de petite unité commerciale
- CQP Agent logistique (CQPI) *

(* Pour les métiers d'agent logistique et de vendeur spécialisé (vendeur produits frais, vendeur conseil), la branche s'est rapprochée des partenaires impliqués dans la démarche de « Certificats de Qualification Professionnelle Inter-industries ». Ils sont donc également reconnus par d'autres branches professionnelles.