

► A c t u a l i t é

[La réorganisation des outils de branche]

Interview de Marc Landais, Directeur des Ressources Humaines du Gie Agirc-Arrco

Question : une nouvelle organisation est mise en place à partir du 1^{er} février : pourquoi ?

• **Réponse** : Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'ANI du 13 mars 2013 ont défini des orientations à moyen et long terme pour la retraite complémentaire. Le relevé de conclusions du 29 novembre dernier, dans sa cinquième résolution, pose le principe d'une mobilisation des ressources humaines au service de la rationalisation des coûts de gestion et détaille quatre leviers d'action. Cette mobilisation passe, notamment, par la coordination de l'ensemble des outils de branche. Aux outils déjà constitués : Centre de formation, Bourse de l'emploi, et Observatoire des métiers, sont adjoints l'Accompagnement du changement et de la transformation (ACT) et la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'ensemble constitue la coordination des outils de branche de la Direction des ressources humaines.

• **Q** : Quel est l'objectif de la coordination de l'ensemble des outils de branche ?

• **R** : Il s'agit de viser à une meilleure utilisation des outils de branche pour offrir aux groupes de protection sociale le service attendu, au travers d'une rationalisation des coûts. En favorisant leur interaction et leur interdépendance, on optimisera le service qu'ils proposent aux GPS. L'objectif collectif est une recherche d'efficacité, c'est-à-dire du meilleur rapport coût/efficacité.

• **Q** : Quel sera le rôle du Centre ?

• **R** : Le Centre a une part essentielle dans cette recherche d'efficacité et d'optimisation souhaitée par les partenaires sociaux. Il faut nous repositionner et réfléchir à ce que l'on peut fournir aux GPS pour mieux les accompagner. Le renforcement des liens et la co-construction deviennent des objectifs majeurs. Cette évolution va se poursuivre à un rythme soutenu, dans le cadre de la feuille de route qui porte sur les années 2014-2018. Elle permettra de proposer aux GPS des produits et des services répondant aux besoins nouveaux des métiers.

Une nouvelle impulsion

Depuis sa création, le Centre a placé son activité sous le signe de la qualité et de la créativité pédagogique. Avec les orientations décidées par les partenaires sociaux, de nouveaux projets vont apparaître, une nouvelle dynamique est impulsée pour répondre aux objectifs de l'article 8, mais la même recherche de qualité et de créativité continuera à guider les actions menées par l'équipe du Centre de formation, au service des Groupes de protection sociale et de leurs collaborateurs.

Guy Brisson

Succédant à Catherine Caille, Guy Brisson assure la direction du Centre depuis le 1^{er} février.



B r è v e s

• CQP conseiller retraite : il est encore temps de s'inscrire pour une VAE

En tant que Centre certificateur de la branche, le Centre de formation offre la possibilité aux collaborateurs des GPS de présenter le CQP Conseiller retraite par la voie de la VAE. Cette démarche prend en moyenne 9 mois. La VAE permet de valider des compétences déjà acquises sans avoir à suivre une formation CQP dans sa totalité. Le jury paritaire du CQP conseiller retraite se réunira le 27 et le 28 novembre 2014. Il est donc encore possible de s'inscrire pour présenter ce CQP au travers d'une démarche VAE.

vtouzet@agirc-arrco.fr

• Du ROI au ROE

Les experts considèrent que 2014 sera l'année de l'évaluation en formation. La nouvelle réforme ne se focalise plus sur le seul acte pédagogique mais prend en compte l'amont et l'aval de la formation. D'après J. Pottiez, le concept traditionnel de retour sur investissement (return on investment, ROI) doit laisser place au retour sur attentes (return on expectations, ROE). Il devient maintenant essentiel, souligne-t-il, de se poser la question de l'évaluation de manière rigoureuse. Elle doit « s'inscrire dans un écosystème » dans lequel le dialogue et les échanges seront les « maîtres mots ».

La cinquième résolution du relevé de conclusions du 29 novembre définit un programme en quatre points

« Mobiliser les ressources humaines de la retraite complémentaire au service de la rationalisation des coûts de gestion ».

- Mieux utiliser les outils de branche dans le domaine de l'emploi (Observatoire des métiers, bourse de l'emploi) et de la formation professionnelle (Centre de formation et des expertises métiers) : meilleur taux de fréquentation, échanges de bonnes pratiques, mutualisation et mises en commun.
- Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permettant d'associer une politique d'emploi adaptée, recrutements dans les domaines concernés par l'approche budgétaire (informatique, MOA, CICAS).
- Accompagner les GPS dans la mise en œuvre des nécessaires actions de réallocation des ressources humaines, en conséquence des mesures de simplification et d'optimisation du produit retraite ainsi que des objectifs d'économie de gestion.
- Instaurer un objectif annuel encadrant l'évolution maximum des dépenses de personnel.

• PRÉVOYANCE

Le + du Centre

En assurance maladie, l'offre du Centre est particulièrement large. Nos partenariats avec des représentants de la branche maladie et des collaborateurs d'institutions permettent de concevoir des stages qui anticipent les besoins des GPS au regard de l'actualité. La durée et le contenu des formations sont variés et progressifs pour que chacun puisse construire son propre parcours. Une formule appréciée par nombre de nos clients.

vpetitpas@agirc-arrco.fr

Une matinée d'exposés et de réflexion autour du projet de loi sur la formation

Le 21 janvier, Jean Luc Ferrand, enseignant chercheur au Cnam et Yann Van Acker, responsable grands comptes à Uniformation ont présenté leur analyse du projet de loi aux responsables formation des GPS. Le texte du projet, fondé sur l'ANI du 14 décembre 2013, est en discussion au Parlement. Ce projet fait de la formation professionnelle un levier de sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. Les deux intervenants ont souligné que ce texte impliquait de nombreux changements. Il donne notamment aux branches professionnelles un rôle tout à fait déterminant, tant pour le Compte personnel de formation (CPF) et l'Entretien professionnel que dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.