



CPRDF Octobre 2010 Proposition de la CRMA Centre

I. GARANTIR EN REGION CENTRE, UN APPUI PERMANENT D'INFORMATION, D'ORIENTATION ET DE CONSEIL POUR DONNER ET MAINTENIR L'ACCES AUX INDIVIDUS A LA FORMATION INITIALE, A L'EMPLOI, ET A LA FORMATION CONTINUE

La première étape d'information, d'orientation et de conseil doit permettre l'insertion sociale des jeunes, des demandeurs d'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des adultes.

Il est primordial d'en faciliter l'accès par une information ciblée, concrète et facilement accessible, sur les secteurs d'activité, la diversité des métiers, leurs évolutions et leurs perspectives d'emploi ainsi que sur la formation tout au long de la vie. L'information doit plus largement prendre en compte les problématiques territoriales en termes d'emploi, de qualification, de développement économique des entreprises.

Les canaux de diffusion tels que les mailings ne semblent plus aussi attractifs et accrocheurs, contrairement aux informations collectives organisées par les CAD dans les établissements scolaires, les organismes de formation, chez les partenaires de l'AIOA, ainsi que la participation aux forums de l'alternance, « Assure ta rentrée », les salons dédiés à l'emploi, et l'organisation des permanences extérieures... Autant d'actions engagées par les CMA dans le cadre d'une communication de proximité qui se doit d'être durable et renforcée d'autant plus que la faible mobilité des individus et plus particulièrement des jeunes est encore un frein à lever pour élever le taux d'accès à des actions d'accompagnement.

De plus, les entreprises artisanales, confrontées aux difficultés de recrutement et en parallèle, le taux de qualification peu élevé des jeunes, persiste à penser qu'il est indispensable de multiplier les occasions de rencontres entre ces deux publics. L'objectif étant de développer l'appétence des jeunes pour la diversification de leurs choix professionnels vers des métiers qu'ils connaissent peu ou sur des métiers d'avenir. La mobilisation et l'implication des entreprises les rendent actrices de l'orientation grâce aux parcours de découverte et d'immersion organisés par les CAD des CMA.

La question de l'"orientation tout au long de la vie" se pose : les effets de la crise viennent accentuer la nécessité d'étendre notre fonctionnement du système d'accompagnement à l'orientation. Ce dernier est passé d'un processus ponctuel délivré aux jeunes dans le cadre de la formation initiale, à un processus continu et concernant tous les âges de la vie professionnelle des adultes. Aujourd'hui, l'orientation professionnelle s'élargit à l'accompagnement au changement : première insertion, réinsertion après licenciement, évolution de carrière, validation des compétences, reconversion, etc. L'accompagnement passe par trois leviers d'action : l'analyse des besoins de la personne, les facteurs déterminants, puis la prise de décision et la mise en œuvre du plan d'action. L'intervention est la suivante : guider l'analyse de l'expérience et la prise de recul, apporter un appui méthodologique à la prise de décision. L'accompagnement doit permettre aux personnes de traverser les "ruptures de trajectoires" professionnelles et de "sécuriser les parcours".

Dans ce contexte, l'outil de veille, d'analyse et de prospective permet d'anticiper les mutations socio-économiques et technologiques sur les métiers et leurs évolutions à plus ou moins long terme. En coordination avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, les organismes d'études, les CMA sont en mesure de mieux connaître les préoccupations et les attentes des entreprises artisanales. Etablir une photographie de l'existant à un moment donné permet ensuite de mesurer les actions nouvelles à mettre en œuvre.

Le développement des besoins en matière d'orientation liés aux transformations rapides du travail, se traduit par une grande diversité des prestations dans laquelle il peut être difficile de faire un choix. Cette multiplicité présente l'avantage de répondre à la pluralité des attentes découlant des questionnements et des problématiques d'orientation professionnelle qui peuvent différer fortement selon les personnes et selon les situations rencontrées.

L'accompagnement des individus dans leur orientation aux différents moments de leur vie peut revêtir des formes très variées en gardant un seul objectif : aider les candidats à identifier leur projet et faire le bon choix de leur orientation.

Les différents types d'accompagnement sont les suivants :

- a) Construction de parcours permettant de faire émerger un projet d'orientation professionnel cohérent, de travailler sur les compétences toujours en adéquation avec les aspirations et le marché du travail afin d'optimiser leurs chances de s'insérer durablement dans l'emploi. (Diagnostics individuels, tests de positionnement, d'évaluation, conseil en face à face, portefeuilles de compétences, découverte des métiers....).
- b) Pérennisation des actions visant à lutter contre le décrochage scolaire et réduire le nombre de jeunes quittant le système scolaire sans qualification en leur proposant des actions de conseil pour retrouver une solution formation. L'orientation passe par des tests des métiers afin d'intégrer un CAP, premier niveau de qualification professionnel et donc premier emploi par la voie de l'alternance mais aussi par des sessions de « réparation » aux examens.
- c) Orientation des publics adultes en situation de reconversion, reclassement, en situation de fragilité face aux mutations économiques, technologiques et sociales. Pistes d'emplois possibles et préconisations en termes d'emplois et de formations, évolution professionnelle. Repérage des personnes en situation de précarité et appropriation des dispositifs « compétences clés », bilans de compétences, VAE, bourse de l'emploi, de l'apprentissage et actions de découverte des métiers.
- d) Valoriser les ressources humaines au sein des entreprises par la formation des salariés, aide à la mobilité interne et externe...Aider les chefs d'entreprise à intégrer la GPEC pour garantir croissance et cohésion sociale : conseil, appui technique dans la mise en place des recrutements et des mesures d'aides à l'embauche.

Les réseaux départementaux des professionnels de l'orientation, dont les CAD font partie, pilotent des projets de professionnalisation et d'outillage des structures très pertinents. La coordination entre les services et les acteurs compétents, s'opère grâce à la complémentarité et/ou la mutualisation des pratiques dans une objectivité totale. De plus, les échanges, les retours d'expériences, les bilans permettent de mesurer l'efficacité des actions et leurs pertinences au regard des besoins et attentes du territoire.

Les CMA insistent sur la nécessaire qualité des services d'information et d'orientation.

II. LE CHOIX DE FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La gestion des ressources humaines, la formation initiale et continue constituent une priorité absolue pour l'avenir du secteur des métiers. Pour faire face à la complexité croissante des processus de production et de décision, accroître la qualification des actifs du secteur de l'artisanat reste aujourd'hui un enjeu majeur.

Pour réussir sa formation, il faut d'abord bien la choisir. Le conseil donné par nos experts oriente la personne vers un métier dans lequel elle aura un maximum de chance de réussir en accédant à un niveau de qualification reconnu dans les secteurs qui recrutent. La question à se poser est « dans quel cadre et pourquoi se former ? » : pour acquérir de nouvelles compétences, pour évoluer dans son métier, pour s'adapter à son poste de travail... autant de raisons qui nécessitent de tenir compte des compétences acquises et visées, du mode et du rythme possible d'apprentissage pour bâtir un parcours individualisé, pertinent, correspondant au profil, aux aspirations et aux tendances du marché de l'emploi.

Les outils des Chambres de Métiers et de l'Artisanat doivent permettre de mieux finaliser les souhaits de formation et de facto, l'insertion professionnelle ou encore l'évolution de carrière. L'objectif est d'assurer l'adéquation entre les compétences détenues par l'emploi, le futur emploi ou le métier envisagé. Dans ce cadre, nous faisons appel à la VAE, au portefeuille de compétences, ou au Bilan de Compétences.

Il s'agit aussi de favoriser la formation des salariés grâce à la GPEC. C'est tout d'abord diagnostiquer les besoins des entreprises et l'élaboration d'un plan de formation pour une gestion optimisée des RH au sein de l'entreprise. De plus l'approche territorialisée permet d'identifier sur les bassins d'emploi les compétences existantes, les risques et les besoins en main d'œuvre afin de mettre en place des formations adaptées.

La préqualification donne un temps formation, une passerelle donnant la possibilité aux actifs n'ayant pas de pré requis nécessaires pour entrer en qualification ou ayant besoin de confirmer leurs compétences clés dans un secteur professionnel défini.

De plus, faciliter le positionnement et l'individualisation des parcours en investissant sur la FOAD et le e-learning en complément des formations en présentiel, permet de répondre :

- aux multiples contraintes inhérentes aux formations présentiels, à l'éloignement des participants, aux multiples déplacements,
- aux enjeux de l'individualisation notamment en ce qui concerne les itinéraires différenciés, les rythmes d'apprentissage ... ,
- aux « décalages éventuels du positionnement », en permettant aux apprenants de revenir seuls sur des contenus à conforter,
- aux besoins de certains stagiaires de revenir sur des contenus vus en présentiel ou d'aborder des contenus complémentaires.

Cette souplesse d'outils et d'instruments favorise l'appétence des individus à la formation.

Pour faciliter l'entrée en formation, il est nécessaire d'adapter en permanence l'offre de formation continue, tant en terme de contenu que de modalités pédagogiques, afin de répondre au mieux aux besoins des actifs du secteur, des entreprises artisanales et des territoires qui les accueillent.

Mettre en place une ingénierie mobilisée sur la qualité de l'offre de services de l'ensemble des filières de formation sur la région centre, faciliter l'accès aux services d'information à la formation, favoriser la visibilité et l'impact du dispositif de formation continue des Chambres de Métiers et de l'Artisanat. Ce travail commun des Chambres de Métiers et de l'Artisanat porte prioritairement sur l'ingénierie de formation, les produits existants et à venir, l'homogénéisation des supports, la création de banques de données, de formations ouvertes et à distance, de parcours individualisés et personnalisés.

1) Comment faciliter les choix vers des formations dans des domaines porteurs pour l'avenir ?

Les perspectives d'emploi, l'avenir des métiers sont des arguments favorables pour développer la réflexion sur la prospective des métiers, la réglementation, les emplois et les compétences, ainsi que sur l'émergence des technologies, en s'appuyant sur les OP, les observatoires visant à anticiper les évolutions, notamment en matière de construction de l'offre de formation permet d'anticiper sur l'évolution des filières et des branches professionnelles. Grâce aux analyses sectorielles, le recensement des besoins et attentes de formation permet de sensibiliser la futur MO qualifiée dont le secteur a besoin pour se développer. Pour les années à venir, il est primordial d'assurer le renouvellement des générations, et d'ajuster le niveau de qualification des jeunes pour remplacer les départs à la retraite aux emplois de demain. Les difficultés de recrutement sont appelées à s'accroître en raison de ces départs à la retraite des salariés et de chefs d'entreprises, trop peu anticipées. On mesure là les risques sérieux pour les entreprises de perdre une partie de leur savoir faire, ce qui, correspond à leur atout principal.

L'évolution de certains métiers de l'artisanat vers de nouveaux marchés liés au développement durable permet d'assurer la pérennité des entreprises. Il est nécessaire d'apporter en région centre des compétences à développer en intégrant des formations adaptées aux nouvelles technologies (créer des passerelles et développer les filières d'accès aux métiers).

L'individualisation de nos parcours est un enjeu majeur pour les artisans et leurs salariés.

Il faut qu'ils soient en capacité d'anticiper les transformations de leurs métiers, en intégrant des compétences spécifiques à chacun d'eux pour enrichir ainsi les acquis de leur expérience.

La construction de parcours personnalisés de formation compatible avec la vie personnelle, le lieu de vie et les ressources financières.

2) Comment faciliter la reprise d'une formation ?

L'environnement technologique et réglementaire évoluant, les besoins de l'entreprise encourageant une acquisition ou un maintien des compétences, une partie du public se trouve naturellement demandeur de formation.

Pour les autres publics notamment les demandeurs d'emploi ou les salariés souhaitant acquérir un diplôme se sont les contraintes économiques qui dictent à la personne la reprise d'une formation.

Néanmoins le besoin de formation peut se ressentir de façon inconsciente dans l'attente d'un élément déclencheur.

En s'appuyant sur une communication institutionnelle et une communication ciblée le réseau des Chambres de Métiers arrive à toucher les publics concernés.

Mais c'est aussi en appui et partenariat des CAD, AIO, Mission Locales, Pôle Emploi, relais locaux ... que les publics ont connaissance de l'offre de formation et que le travail de collaboration s'avère opérant.

Un accueil personnalisé avec un ou des interlocuteurs identifiés permet un conseil approprié d'une part afin de centré le stagiaire sur son ou ses besoins et de rechercher la solution de financement qui soit la plus opportune.

La connaissance du monde de la formation et l'expérience acquise permet de trouver une réponse de formation tant à l'intérieur de la Chambre ou du réseau des Chambres de Métiers, tant à l'extérieur.

Le parcours individualisé de la personne peut ainsi être construit en s'appuyant sur des ressources internes et externes, dans une chronologie établie et en fonction d'un projet personnel.

La recherche des modes de financement vient conforter activement le retour en formation parce que d'abord il acquitte les droits de formation et/ou permet le maintien du revenu et ensuite parce qu'il soulage le stagiaire d'une contrainte ce qui lui permet de se concentrer sur la pédagogie.

3) Comment aider les individus à en mesurer les enjeux ?

Le réseau des Chambres possède un retour sur expérience issu de ses propres Services Formations mais aussi des Services Economiques.

Les Chambres à travers leur travail en réseau partagent un ensemble d'informations et de retour d'expérience.

La formation et le montage de projet comme l'accomplissement de parcours personnels liés à l'entreprise ou non sont intimement liés et sont des problématiques couramment rencontrées dans les services des Chambres.

Le panel de compétences développées à travers la formation qualifiante, les stages à la création d'entreprise de durées différentes, les formations visant l'acquisition ou le perfectionnement de compétences, la VAE ou bien les thèmes de formation à destination d'un public soit professionnel soit plus large incluant les demandeurs d'emploi et toute personne souhaitant acquérir ou se perfectionner, permettent de positionner un parcours de formation et d'en mesurer les enjeux par rapport au projet de la personne et par rapport à sa vie personnelle.

Les enjeux en termes de qualification, réglementation, acquisition de compétences, projets personnels sont donc clairement identifiés.

4) Comment aider la mobilité professionnelle et ou géographique ?

Le réseau des Chambres de Métiers a développé une offre de formation qui permet de répondre à la demande d'acquisition ou de perfectionnement des compétences, réponse courte pour pallier un besoin défini comme une réponse qualifiante pour l'acquisition d'un diplôme.

Concernant le Brevet de Maîtrise et le Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale on constate qu'à l'issue de la formation dans les deux ans 25 % des anciens stagiaires deviennent chefs d'entreprise, 35 % d'entre eux ont changé d'entreprise et si 40 % sont restés dans la même entreprise alors 60 % d'entre eux ont accédé à une promotion.

Les trois années qui suivent l'obtention de leur diplôme les stagiaires voient leur rémunération augmentée.

Les demandeurs d'emploi titulaires du Brevet de Maîtrise sont pour 80% d'entre eux en postes dans les deux ans qui suivent leur qualification.

L'obtention d'une qualification ou l'acquisition et le perfectionnement des connaissances permettent autant d'accéder à un emploi pour les demandeurs d'emploi auxquels il manque une ou des compétences pour postuler que de changer de fonction ou d'entreprise pour les personnes qui ont un emploi.

Le Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale a permis à 15 % des diplômées de trouver un travail en dehors de l'entreprise du conjoint et parmi les 85% qui sont restées dans l'entreprise 30% ont vu leurs prérogatives augmentées et 30% ont pu acquérir un vrai statut.

La formation remplit donc la double fonction de favoriser la mobilité soit professionnelle à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur en permettant d'accéder à de nouveaux postes.

En favorisant la création d'entreprise elle concourt aussi efficacement à la mobilité géographique à travers le maillage économique du territoire.

5) Comment organiser une utilisation plus opérationnelle des fonds de formation ?

Le principe d'accueil de stagiaires issus de publics différents et non plus uniquement issus du monde de l'artisanat a permis de solliciter différents fonds de formation et de développer le principe du cofinancement.

Cette pratique est tant du fait du réseau des Chambres de Métiers qui ont étoffé leur offre pour s'adresser à de nouveaux publics qui expriment de nouveaux besoins, que du fait des Fonds d'Assurance Formation qui ont rationalisé leurs modalités de prise en charge et donc rationalisé l'éligibilité des individus comme des types de formation.

C'est ainsi qu'au cours de ces dernières années la part relative des OPCA, du FSE, du Fongecif ou du Conseil Régional a cru de façon prépondérante dans le financement de la formation tant qualifiante que continue.

Néanmoins le secteur rencontre aussi des situations particulières liées à sa configuration.

C'est le cas des conjoints des chefs d'entreprise qui participent à la vie de l'entreprise tout en étant salariés par ailleurs et pour lesquels l'employeur refuse de faire une demande de prise en charge pour une action de formation touchant plus au domaine de l'entreprise du conjoint que de l'entreprise dans laquelle ils sont salariés.

C'est aussi le cas des salariés des entreprises artisanales qui veulent entrer dans une formation qualifiante et ne pas en informer leur employeur qui pourrait y voir une future revendication salariale ou de classification.

Les fonds dispensés par l'Accord Cadre du Conseil Régional ont permis de rendre ces publics éligibles à la formation continue et qualifiante alors qu'une carence de prise en charge leur en interdisait l'accès.

En garantissant d'avoir des fonds de formation généralistes ouverts à des publics élargis mais néanmoins définis, l'accès à la formation reste assuré en cas de défaillance des financeurs professionnalisés.

III. LA GESTION DES EMPLOIS, DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS AU REGARD DES MUTATIONS ECONOMIQUES

Comment former les individus en prenant en compte l'offre de recrutement des entreprises et la sécurisation des parcours ?

Comment inciter et aider les salariés à faire évoluer leurs compétences et qualifications pour répondre aux mutations écologiques, technologiques et socio-économiques que notre région connaît ?

Notre région, notre pays viennent de vivre une crise économique sans précédent depuis la dernière guerre.

Le secteur artisanal régional qui avait gagné près de 5 700 salariés entre 2005 et 2007 en a perdu près de 2 000 en 2008. Les évolutions démographiques peu enthousiasmantes prévues en région centre jusqu'en 2020, la pyramide des âges des artisans, un contexte économique encore difficile et peu lisible sur le court et moyen terme laissent planer beaucoup d'incertitudes sur l'emploi en général et l'emploi artisanal en particulier.

Néanmoins nous sommes persuadés que :

- Le développement d'une GPEC opérationnelle pour les TPE,
- La gestion territoriale de l'emploi,
- L'émergence d'un service public de l'information et de l'orientation tout au long de la vie,
- La structuration de la formation informelle existant dans les entreprises.

Sont 4 pistes de nature à faciliter la gestion des emplois, des compétences, des qualifications au regard des mutations économiques.

1) La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche favorable aux entreprises surtout de petite taille, aux salariés et aux demandeurs d'emploi

Pour lui faire produire sa pleine efficacité, en évitant les écueils qu'elle a connus depuis sa mise en œuvre, il convient de la recentrer sur une véritable démarche d'anticipation des mutations.

Il s'agit d'anticiper les évolutions prévisibles des métiers, des compétences et des qualifications, induites par les mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, couplées à la stratégie de l'entreprise ou de groupes de TPE, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

La GPEC doit être tout à la fois :

- Pour les entreprises : un outil d'anticipation de ses besoins en compétences, et ainsi de préservation, et plus encore de développement de sa compétitivité,
- Pour les salariés : le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des emplois tout au long de leur carrière, en d'autres termes de sécuriser leurs parcours professionnels.

Au niveau du territoire, elle doit se caractériser par la conduite d'une démarche collective destinée à la définition de politiques d'investissements matériels et immatériels, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi du territoire.

S'il n'existe pas de méthodologie unique pour mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, celle-ci doit cependant être guidée par un certain nombre d'éléments de cohérence.

2) Un diagnostic partagé

La réalisation d'un état des lieux des métiers, des compétences et des qualifications dans les entreprises constitue le point de départ des actions à conduire dans le cadre de la GPEC.

La dernière enquête menée par la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat sur l'emploi salarié en Région Centre réalise cet état des lieux et prépare, couplée aux accompagnements individuels d'entreprises réalisés depuis 2008 par les CMA, à une vision partagée des spécificités de ce secteur.

- 85,1% de CDI, 3,9% de CDD, 11% d'apprentis,
- 55,3% d'ouvriers, 20,8% d'employés, 10,1% de techniciens, 9,5% d'apprentis et 4,3% de cadres,
- 33% de femmes,
- 18,7% des salariés devraient être formés en 2010 /2011,
- 16,3% des entreprises de 1 à 2 salariés et 48,4% des plus de 20 salariés ont embauché en 2010.

Ce diagnostic peut être l'occasion de développer et de mettre en place des dispositifs d'identification des personnes les plus exposées aux risques de rupture des parcours professionnels et de celles qui peuvent avoir des difficultés à accéder à une stabilité dans l'emploi.

Il doit permettre également la mise en place d'action concrètes comme :

- Des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en premier lieu au chef,
- Des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tels ceux développés par les CMA depuis 2008,

- Une information aux PME, artisans et autres TPE sur les outils et dispositifs de financement existants,
- La mise en réseau des informations existant au niveau national, régional et local en matière de prospective des métiers et des qualifications, permettant ainsi aux différents partenaires, dont les consulaires, de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des entreprises.

De plus, les résultats des travaux menés par l'ensemble des acteurs, les enquêtes pourraient être accessibles par tous et notamment par les salariés via un portail internet permettant l'accès direct à l'ensemble de ces éléments d'information.

La mise en place de ce portail contribuera progressivement au renforcement de la cohérence et de l'homogénéité des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les acteurs.

Ce portail pourrait, en outre, via des espaces numériques de travail, permettre aux stagiaires en formation, aux salariés, aux demandeurs d'emploi, aux familles qui le souhaitent de travailler sans problème de distance ou de temps avec des acteurs de l'AIO, de la VAE ou du bilan de compétences par exemple.

3) Gestion territoriale de l'emploi

Les entreprises et les acteurs du territoire doivent également s'efforcer de développer une logique d'étude ou de capitalisation d'études sur l'évolution des métiers qui éclairent les différents acteurs.

Elles sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique de proximité, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences.

La gestion de l'emploi dans les territoires est un défi majeur. Elle doit, à la fois prévenir les conséquences des mutations économiques, favoriser la mise en œuvre de la mobilité professionnelle des actifs et participer à l'équilibre économique et social des territoires.

C'est sans doute sur les territoires que doivent s'organiser des événements thématiques ou globaux à destination des jeunes, des familles, des demandeurs d'emploi, mais aussi des salariés et des chefs d'entreprises autour de concepts clés de la réussite professionnelle comme *Changer, Progresser, Se Former, et Créer*.

- Se former pour quel métier ?
- Le Droit Individuel à la Formation est-il fait pour moi ?
- Où trouver un organisme qui m'accompagne dans mes recherches ?
- Quelles sont les entreprises du territoire qui embauchent ?
- C'est quoi la VAE, le bilan de compétences, le bilan d'étape professionnel ?
- C'est quoi une fiche de poste ?

Sont des questions qui doivent trouver réponses sur ces salons ou évènements où les visiteurs pourraient se rencontrer :

- Les acteurs de la formation professionnelle, de l'emploi,
- Les organismes publics, consulaires et privés du service public de l'AIO tout au long de la vie,...

Et dialoguer avec les représentants d'institutions pour être orientés dans leurs choix.

4) Service public de l'AIO tout au long de la vie

Structurer la Formation Informelle

Les TPE recourent plus à la formation informelle qu'à des organismes externes : c'est ce que montre une enquête réalisée par un OPCA, Intergros, en partenariat avec l'OCI (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises).

Le principal intérêt de cette enquête est de mettre en lumière les pratiques en formation professionnelle dans les TPE qui ne sollicitent pas de financement auprès de leur OPCA.

Les traits saillants ressortant de ce travail sont les suivants :

- Un fort intérêt pour la formation de la part des TPE, mais également, un déficit d'information,
- 63 % des entreprises interrogées employant de 1 à 4 salariés citent les CCI et les Chambres de Métiers et de l'Artisanat comme seule source d'information réelle.

L'enquête montre, enfin, que 49 % des TPE déclarent former leurs salariés. Pourtant, parmi celles-ci, seules 34 % font appel à un organisme de formation. Pour les autres, la formation est dispensée de manière informelle, soit par un fournisseur, une autre entreprise, ou en interne.

Pour le secteur des métiers, cette formation informelle est une réelle piste à explorer afin de faire en sorte qu'après expérimentation, aussi bien pour des jeunes en formation initiale ou des adultes en reconversion sur des métiers rares (ou des formations rares) que pour des actifs (salariés et DE) en adaptation des compétences, dans le but d'entrer dans un cadre « légal » avec un accompagnement pédagogique d'un organisme de formation et une reconnaissance réelle des actions et parcours.

Cette formation informelle existe aujourd'hui. C'est elle qui permet, la plupart du temps, la prise en mains de nouvelles machines par les salariés des TPE ; c'est elle qui permet à des savoir-faire uniques ou rares de se transmettre. C'est elle, enfin, qui professionnalise ceux qui ne peuvent attendre 18 mois et aller en Corse du sud pour bénéficier d'une formation qualifiante pour adulte en plomberie.

Pour autant, aujourd'hui, elle se fait aux risques et périls de ceux qui la dispensent (travail au noir, absence d'assurances ...) et de ceux qui la suivent (absence de statut, de rémunération éventuellement, de reconnaissance...).

Il est temps, aujourd'hui, de mener des expérimentations en ce sens associant la DIRECCTE, le Conseil Régional, les entreprises et des organismes de formation afin de proposer des formations qualifiantes ou non sur l'ensemble des territoires répondant aux besoins des actifs et des jeunes sans attendre que tel ou tel OF ou Centre de formation ait une place disponible ou ait pu mettre à disposition son plateau technique à des horaires et des coûts décents.

Le réseau des CMA est prêt à travailler sur ce projet dès aujourd'hui, **qui seul peut à notre sens développer l'accès des habitants de la Région Centre à la formation et à l'emploi dans un environnement financier contraint.**

IV. LA PRISE EN COMPTE DES PRIORITES PAR SECTEUR

1) Valoriser la formation des jeunes et des actifs : un enjeu pour l'avenir de l'artisanat

Un tiers des chefs d'entreprises artisanales de la région Centre a dépassé l'âge de 50 ans ; ils seront donc plus de 10 000 à être confrontés dans les dix ans à venir à la transmission de leur entreprise.

Parallèlement, la situation de l'emploi résultant de la crise financière et économique s'avère très préoccupante et les jeunes sont particulièrement touchés par le chômage.

Dans ce contexte, on reconnaît à la TPE et notamment au secteur de l'artisanat beaucoup de vertus en termes de création d'emplois et de formation des jeunes par l'alternance.

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat ont un rôle fondamental à jouer en matière de maintien et de développement des activités en agissant sur la conception d'outils financiers et sur l'amélioration de la formation des jeunes et des actifs basée sur nos Centres de Formation d'Apprentis.

C'est pourquoi, la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat du Centre et les Chambres départementales se sont notamment engagées sur un axe de travail principal qui concerne :
La création d'une Université Régionale des Métiers de l'Artisanat (URMA) qui permettra de donner aux jeunes qui s'engagent dans l'artisanat et à leur famille l'ambition d'un cursus de formation valorisant et progressif.

On le voit bien : économie de l'entreprise et formation des ressources humaines sont étroitement liées, particulièrement dans nos TPE et c'est par une action conjointe et concertée sur ces deux leviers avec nos partenaires publics, l'Etat et la Région, que le secteur de l'artisanat intensifiera sa dynamique de développement.

L'objectif est d'inscrire l'Artisanat dans la société de la connaissance, de le développer pour un meilleur service au public, en complétant ses valeurs traditionnelles de proximité et de fiabilité par la modernité et l'innovation.

L'artisan de demain sera à la fois un professionnel reconnu et un manager. L'apprentissage, voie de réussite, doit donc offrir des filières de formation complètes, du CAP à la Licence Professionnelle.

L'URMA garantira l'ouverture à cette promotion, par la formation initiale ou par la formation continue, sans se substituer aux CFA mais en leur apportant, ainsi qu'aux artisans, les moyens d'une efficacité accrue et de l'accès à un niveau de connaissances plus performant encore.

Qualifier l'emploi, c'est qualifier l'avenir.

Cela passe évidemment par le savoir et la formation, leur transmission et leur valorisation.

La région Centre a besoin de ses artisans, garants d'une transmission de l'art, porteurs de l'élan individuel au service du public, vecteurs du maillage territorial et humain, dont l'honneur repose à la fois sur un savoir-faire et un savoir « transmettre ».

Aussi, faut-il aujourd'hui valoriser cet ensemble en complétant les moyens existants par un lieu précisément destiné à celles et ceux qui choisissent l'Artisanat comme vocation et comme passion.

Ainsi l'URMA (Université Régionale des Métiers de l'Artisanat) du Centre devra intégrer :

- Un dispositif d'information et d'orientation sur la base du réseau des CAD.
- L'ensemble de nos formations initiale et continue qualifiantes et professionnalisantes.
- L'ensemble de nos formations de maintien et d'adaptation des compétences.
- Un outil statistique sur la base des travaux déjà réalisés en matière de formation.

2) Aider au pilotage de la Stratégie de la Région en faveur de l'Artisanat et ce, à travers la mise en place d'indicateurs et de tableaux de bord

Pour pallier le déficit en données statistiques et en informations économiques dont souffre le secteur de l'Artisanat, un observatoire devra être mis en place.

Cet observatoire constituera un outil d'intelligence territoriale permettant la mise à disposition des connaissances des différents acteurs publics ou para publics du développement local.

C'est pourquoi, ce dispositif d'information s'appuie principalement sur un partenariat technique associé à des organismes locaux et aux institutions publiques (INSEE, URSSAF...) fondé sur l'échange de données relatives aux départements et à la région.

Ses missions doivent comprendre l'analyse de l'environnement artisanal et économique du territoire, la centralisation des sources d'information des différents acteurs économiques, la veille territoriale sur les principaux métiers, les notes de conjoncture ainsi qu'une véritable force de proposition pour le développement aussi bien endogène qu'exogène des activités artisanales.

Pour mettre à la disposition des opérateurs économiques et des pouvoirs publics de l'information fiable et régulièrement mise à jour dont ils ont besoin pour la mise en œuvre des politiques et des programmes de promotion et de développement du secteur, les différentes missions de l'observatoire de l'Artisanat peuvent être regroupées en 4 points :

→ MISSION 1 : Production et mise à jour de statistiques sur le secteur de l'artisanat

Élaboration d'indicateurs, suivi de l'évolution du secteur Planification & Prévisions.

→ MISSION 2 : Exploitation et diffusion de l'information sur le secteur

Production de tableaux de bord, notes de conjoncture, et bulletins d'informations, élaboration de diagnostics réguliers, organisation de séminaires et de journées d'études sur les différents aspects de l'artisanat.

→ MISSION 3 : Mesure de l'impact des actions et politiques menées sur le secteur

Suivi des plans d'actions, appréciation de l'efficacité des politiques menées.

→ MISSION 4 : Développement d'un réseau d'acteurs en matière de surveillance et de suivi de l'état du secteur