



Groupe « Prospectives : quelles formations pour quels emplois »

Compte rendu de réunion 11 mars 2011

Objectifs de la réunion :

Réflexions sur une proposition de synthèse des travaux du groupe proposée par la Région

Madame Gaudron, Présidente du groupe de travail « Prospectives 2020 : quelles formations pour quels emplois » introduit la séance.

Éléments significatifs :

Quelques éléments de calendrier

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF) signé entre le Président de la région Centre, le Préfet, le Recteur et ouvert à la signature des partenaires sociaux fera l'objet d'un rapport soumis au vote des élus régionaux en Assemblée plénière le 26 juin 2011 ce qui implique :

- Une rédaction des préconisations et fiches actions qui auront été définies : fin mars 2011
- Une rédaction de la première version du contrat présentée en commission C + FOR le 1^{er} avril 2011
- Une version quasiment définitive entrant dans le rétro planning de la session plénière dès le 22 avril 2011.

La rédaction du CPRDF est prévue selon un plan en cinq parties :

- Eléments de diagnostic
- Les priorités en trois axes
- Une démarche responsable
- Des fiches actions
- Les conventions annuelles d'application

Les différents groupes et sous groupes de travail ainsi que les commissions rédigent une synthèse sur les préconisations et des fiches « Action » concrètes retenues à améliorer ou à réaliser. Le temps imparti à la rédaction des fiches « Action » est limité à fin mars 2011.

Certaines fiches « Action » porteront sur du contenu ayant un financement chiffré selon du « Temps homme », d'autres porteront sur des contenus particuliers (exemple création base de données) avec des financements qui feront l'objet de chiffrages et de négociations bilatérales : Région/SGAR/Préfecture – Région/Rectorat – Région/Partenaires sociaux.

Préconisations en terme de développement économique

Le diagnostic sur l'évolution de l'emploi et de la formation en région Centre a permis de pointer un certain nombre de constats :

Sur la période 2003-2010, quand l'emploi se développe dans un secteur, il se développe moins vite en région Centre qu'au niveau national ; à l'inverse quand un secteur est en crise, il décroît plus vite en région Centre qu'au niveau national.

A partir de 2004, l'évolution de l'emploi est différente selon les secteurs d'activités. L'analyse des tendances montre que ces constats n'empêchent pas l'existence de taux de tension, par exemple sur les métiers industriels. Il serait intéressant, au-delà de ces tensions normales dans les périodes de crises, de repérer si certaines ne deviennent pas structurelles.

Le travail portant sur un modèle de projection à horizon 2020 avec les Branches professionnelles a permis par ailleurs de constater deux situations :

- Les secteurs occupant actuellement les plus gros volumes d'emplois (construction, commerce de détail, réparations, conseil et assistance, services opérationnels, services personnels et domestiques, santé et action sociale, administration publique) ;
- les secteurs où une évolution positive de l'emploi est possible (agriculture, construction, commerce de détail et réparation, éducation santé social, administration publique
- les secteurs industriels et bâtiment qui subissent de fortes variations conjoncturelles, qui alternent des périodes de suppression d'emplois à des périodes de fortes difficultés de recrutement.

Des secteurs porteurs d'enjeux pour l'avenir en région Centre ont été identifiés et pour lesquels il faut accentuer leur connaissance et favoriser leur soutien :

- Les clusters et pôles de compétitivité ;
- Le verdissement des emplois : modification de la manière générale de produire avec la prise en compte de l'environnement ;
- L'économie sociale et solidaire ;
- L'Économie créative.

Exemples concrets d'actions proposées à réflexion :

- Faire des paris de développement de secteurs porteurs d'avenir ;
- Travailler la question de l'économie créative et la condition de son développement sur quelques niches en région Centre ; d'autres régions ont déjà pris des initiatives en ce sens ;
- Développer l'Économie sociale et solidaire identifiée comme étant un secteur important qui doit avoir sa place dans l'économie régionale. Se positionner comme fer de lance d'une économie territoriale solidaire et soutenable ; réfléchir pour une mutualisation permettant des groupements d'entreprises tel que cela existe dans le secteur agricole.
- Identifier et suivre l'évolution des secteurs à forts volumes d'emploi et celle des secteurs à potentiel d'emplois importants ;

Certaines conditions pour le développement de ces secteurs font défaut. Elles sont principalement liées aux difficultés de recrutement dues à l'image sociale des métiers. Pour cela, quels seraient les leviers d'actions à envisager ? Un appui à la réflexion des pôles de compétitivités et Branches est nécessaire sur l'évolution de leurs activités et les impacts en termes de ressources humaines (manque d'attractivité, risque de pénurie de main d'œuvre,...). Comment aussi anticiper et assurer la continuité des savoirs faire lors des départs à la retraite.

Exemples concrets d'actions proposées à réflexion :

- Réaffirmer la nécessité de communiquer sur les métiers, attirer et maintenir la main d'œuvre ;
- Appuyer l'attractivité des PME dans le recrutement d'ingénieurs ;
- Appuyer une action sur le renouvellement des effectifs, les départs en retraite et la transmission des savoirs.

Le modèle de l'ORFE présenté lors d'une précédente réunion a montré de grosses pénuries d'emploi. Madame Rochard rappelle l'exemple du secteur de l'industrie en période de conjoncture favorable qui se trouve face à une pénurie importante de main d'œuvre de base (ajusteur, tourneur, fraiseur...). Elle indique la possibilité d'avoir un observatoire de suivi à partager avec Pôle Emploi sur l'insertion des jeunes et sur le transfert possible des compétences et propose qu'un groupe de travail permanent sur le sujet puisse être créé. Madame Montizon de Pôle Emploi Centre est favorable à cette proposition et indique qu'il est nécessaire d'avoir une définition plus précise des métiers pour une meilleure anticipation des besoins en recrutement en ayant un regard commun sur l'approche sectorielle et territoriale et proposer ainsi une meilleure qualité de l'offre des emplois.

Monsieur LE GOFF indique la nécessité d'avoir un travail conceptuel de base du bassin de vie c'est-à-dire une prise en compte du découpage démographique mais également une prise en compte d'une dimension économique et politique. Un territoire existe vraiment quand il a une véritable définition

politique, avec une approche pluridimensionnelle socio démographique complexe mais pouvant répondre à certaines interrogations.

Madame Gaudron confirme que tous ces éléments sont pris en compte dans le cadre des réunions portant sur le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable des Territoires (STRADDT).

Le rôle d'une Branche professionnelle est de pousser au maximum à l'innovation. Le côté créateur d'une région est important pour son image et son attractivité. Il est essentiel de savoir articuler à la fois le niveau de conception et le niveau de production.

Il est souligné par ailleurs que certains travaux peuvent être des moyens de développer des compétences dans les entreprises (se pratique notamment dans le secteur de la cosmétique) d'où la suggestion évoquée de développer une formation de « Docteur recherche & développement d'entreprise ». La dynamique de formation doit anticiper l'innovation dans l'entreprise. Pour cela, un travail sur les besoins de compétences d'un chef d'entreprise est à prendre en compte.

Préconisations en terme de recomposition des compétences

En région Centre, lorsque l'économie connaît une embellie, ses effets se font sentir avec moins de force qu'au niveau national. La région connaît par contre un décrochage plus rapide en période conjoncturelle défavorable avec un chômage accentué. En périodes de crise, les tensions persistent et on peut observer une inadéquation entre les offres et les demandes. Les évolutions des dernières années montrent des retournements de conjonctures plus rapides. En conséquence, la question de l'ajustement entre l'offre et la demande de travail devient primordiale.

Au cours d'un programme européen, l'ORFE a repéré une méthode d'enquête auprès des entreprises sur l'évolution des compétences, qui pourrait s'inscrire dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mme Rochard propose un transfert de cette méthode, repérée dans la région du Piémont. Deux groupes de travail pourraient être montés : l'un sur les métiers de la restauration collective et l'autre sur un métier de la métallurgie.

L'originalité de cette démarche est qu'elle s'appuie sur la constitution d'un réseau d'acteurs institutionnels pour construire les questionnaires et réaliser les enquêtes. Ce réseau pourrait être constitué en région Centre, d'acteurs du Conseil Régional, de la Direccte, de Pôle Emploi, des branches professionnelles. L'objectif étant d'avoir une observation plus qualitative, quantifiée et partagée avec l'ensemble des acteurs pour servir à la mise en place d'actions de formation.

Il est fait remarqué l'importance d'une dynamique qui porte sur l'observation des compétences. Il faut donner les moyens aux IUT pour le développement par rapport aux difficultés des territoires et pouvoir être à l'avant-garde de l'innovation adaptée aux problèmes recensés. I. Gaudron indique que la notion de recherche est complètement déconnectée d'application sur les organismes de formation et rappelle les propos de S. Enlaert lors du forum portant sur le thème de l'Education en novembre dernier à Tours, la recherche scientifique sur un sujet peut être transférable. Il y a un rôle fort à jouer en termes de recherche, d'innovation et d'application.

Le groupe a pointé la difficulté des entreprises quelles qu'elles soient, à identifier l'offre de formation sur le territoire régional qui réponde à leurs préoccupations. Pour se faire, il est nécessaire de mieux communiquer sur la cartographie de l'appareil de formation pour une meilleure lisibilité en direction de tous les publics (scolaires, apprentis, demandeurs d'emploi). Les dispositifs complémentaires à la formation initiale mis en œuvre (contrat de professionnalisation, convention de reclassement personnalisée, formations des demandeurs d'emploi, dispositifs de plan local d'insertion et d'emploi (PLIE) des agglomérations, etc. ... doivent pouvoir être identifiés de façon à avoir une information exhaustive et objective de l'offre globale de formation.

Exemples concrets d'actions proposées à réflexion :

- Suite aux travaux de prospective menés, suivre l'évolution de l'emploi dans les secteurs et les métiers afin de voir l'impact des décisions prises sur les évolutions sectorielles ;
- Poursuivre les travaux de prospective démographiques pour anticiper l'ajustement de l'appareil de formation à l'horizon 2030 en tenant compte d'une part, de la dynamique de l'axe ligérien et d'autre part, des nécessaires mutualisations dans les autres bassins ;
- Avancer sur les passerelles, rapprocher les formations à faible effectif ;
- Identifier les compétences en recomposition ;

- Ajuster les compétences des personnes pour lesquelles elles sont chamboulées ou en recomposition ;
- Renforcer la concertation entre acteurs.

Monsieur ARLANDIS propose de joindre une dizaine de fiches actions faisant référence aux préconisations débattues pendant la séance. L'ensemble des préconisations sera accessible prochainement sur le site Etoile. Un mail sera adressé à l'ensemble des participants pour les avertir.

Participants

ALLAIN	Franck	ANFA - DR Centre et Normandie	Chargé de mission
ARLANDIS	René Paul	Conseil régional	Directeur des Programmes Formation Education
ARLICOT - MOTTES	Evelyne	CNFPT	Chargée de mission et d'études
AUDRAIN	Jean-Philippe	Ecole La Mouillère (CFA)	Directeur
BAPTISTE	Philippe	Rectorat	Conseiller en formation continue
BERNARD	Patrice	OPCA-TRANSPORTS	Délégué régional
BERTHELIER	Liliane	AGAFOR – ELS Montargis	Directrice
BEYAERT	Pauline	ORFE	Chargée d'études
BOUAZIZ	Chantal	FSU - SNETAP	Formatrice
BOUVET	Marc	CFTC	
CASAMIQUELA	André	SEFCO Université d'Orléans	Ingénieur Formation Continue Chargé de mission
CASTELL-LECLERCQ	Christelle	CRCI du Centre	Service études – aménagement du territoire - Prospectives
CHANTELOUP	Olivier	Maison de l'Emploi du Bassin d'Orléans	Chargé de mission observatoire - communication
CHEVEREAU	Jean-Claude	OTHIS FORMATION	Chargé de développement
de CHAMMARD	Hugues	HC CONSEIL THERIUS	Consultant en organisation industrielle
de LAVALETTE-FERGUSSON	Christine	INFREP	Directrice régionale
DROUIN	Magalie	FEPEM	Chargée de développement territorial
DUFORT	Jean François	Communauté d'agglomération Castelroussine	Chargé de coordination du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)
ELLIEN	Yves	CNFPT	Responsable régional formation
FOURNIER	Charles	Conseil régional	Conseiller régional 2ème vice-président de la 4ème commission Président du GIP Alfa Centre
FROMNOT	Jean Yves	Centre de formation BIO ferme Ste Marthe	Administrateur SCPAA Responsable développement

GALTAUD	Hervé	IMT	Directeur formations initiales
GAPIN FREHEL	Anne Catherine	AREF - BTP	Chargée de mission
GAUDRON	Isabelle	Conseil régional	4e Vice-présidente Présidente du groupe de travail « Prospective 2020 : quelles formations pour quels emplois ?
GOUMAND	Jean-Luc	ANFA	Délégué régional
KAMINSKI	Richard	Pôle Automobile région Centre et relais Centre Ile de France	Directeur
KHELIL	Leila	Conseil régional	Chargée de mission
LE GOFF	Noël	ARDEQAF - ERTS	Directeur
LEBEY	Claude	CESER	Secrétaire régional
MONMOUSSEAU	Léopoldine	FFP Centre	Présidente & Directrice URINFAC
MONTIZON	Maire-Laure	Pôle Emploi Centre	Responsable service opérateurs et prestations
OLIVIER	Natacha	ELASTOPOLE	Responsable gestion projets
PERRAUDIN	Céline	ASDM	Chargée de relations régionales de promotion de la formation
PILLIER	Michèle	CCI du Cher	Coordonnatrice Emploi Formation
REVEILLON	Gérard	AFT-IFTIM	Délégué régional
ROCHARD	Marie Béatrice	ORFE - GIP Alfa Centre	Directrice
TASSEL	Adeline	Fédération Française du Bâtiment	Députée Régionale Formation
VAZ	Muriel	Conseil régional	Chargée d'études
VILLEVALOIS	Philippe	ARIAC	Délégué Général

Personnes excusées

BIZIERE	Jacky	AREF BTP	Directeur
BREARD	Sophie	CNAM Centre	
BUZONI	Dominique	INRA - Unité IASP	Directrice
CHARLEMAGNE	Lélia	Communauté d'Agglomération Castelroussine - Service Accès à l'Emploi	Chargée Relations entreprises

CIRADE	Laurent	Chambre régionale des Métiers et de l'Artisanat du Centre	Chargé de mission
De LAVALETTE - FERGUSSON	Christine	INFREP	Directrice régionale
DE MAGY	Véronique	CFTC	Secrétaire Générale
DERRAC	Michel	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, de l'Emploi	Directeur régional
FONTANIER	Corinne	AFEC	Responsable régionale
GADOU	Caroline	Conseil régional	Directrice Générale Déléguée Formation Education
HILLAU	Marion	ORFE	Chargée d'études
JEANNEAU	Isabelle	NEKOE	Chef de projet
LALONDE	Normand	AGEFOS PME	Directeur
PELLEGRINI	Gilles	FSU - SNUEP	
PFISTER QUIVRIN	Hedwige	LA F.A.C. – Formation audiovisuelle du Centre	Responsable pédagogique - Journaliste
PREVOST	Cécile	Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges	Chargée de mission Relations Entreprises
SURIER	Brigitte	Fédération Française du Bâtiment	Secrétaire Générale
THEVENON	Sylvianne	Lycée Albert BAYET - CARTIF	Provisieur