

Groupe « Prospectives : quelles formations pour quels emplois »

Compte rendu de réunion 3 février 2011

Objectifs de la réunion :

Réflexions partagées sur la valorisation des emplois – Identification des métiers de la croissance verte.

Éléments significatifs :

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

René Paul Arlandis rappelle le cadre général des travaux de concertation pour la réflexion et l'écriture du prochain Contrat de Plan Régional des Formations (CPRDF) ; travaux qui se poursuivent dans la continuité de ceux qui ont marqué la préparation et la mise en œuvre du PRDF.

Une première concertation avec trois niveaux de contribution (Institutionnels, acteurs de la formation, grand public) a permis d'identifier un certain nombre de constats :

1. Les contributions des Institutionnels ont pointé le fait d'inventer et d'améliorer l'efficacité des dispositifs existants, de développer les dispositifs de la voie initiale notamment l'illettrisme et l'échec scolaire
2. L'enquête auprès du grand public a fait apparaître plutôt une vision positive de la formation mais qui cependant, avec une multiplicité des outils AIO rend souvent difficile l'identification des acteurs, également des interrogations sur l'offre de formation, les financements et la mobilité.
3. L'analyse effectuée par la Région à partir des courriers reçus et les différents retours auprès du service de Conseil professionnel a permis de relever des éléments d'enseignement à prendre en compte dans les réflexions à venir.

Tous ces constats alimentent huit priorités à hiérarchiser ayant pour thématique l'égalité à l'accès (difficulté générale à accéder aux formations, à trouver de bons interlocuteurs, de bons financements). Parallèlement, une proposition de trame de ce que pourrait être le texte du CPRDF a été présentée à la commission C + FOR, chargée d'écrire le texte du contrat.

Il rappelle également les éléments apportés par l'ORFE à travers deux constats principaux :

L'état des lieux de la situation 2003-2010 fait apparaître que lorsque l'emploi se développe dans un secteur, il se développe moins vite en région Centre qu'au niveau national et inversement. A partir de 2004 :

- l'emploi agricole diminue plus vite qu'en France
- l'emploi dans le BTP augmente moins vite que la moyenne nationale
- La désindustrialisation est plus rapide que pour la moyenne nationale
- La croissance est moins rapide pour le tertiaire

L'évolution 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 dont le secteur est pourtant le plus impacté par des changements structurels. (*ORFE, tendances 2003-2010*)

Une poursuite des travaux du groupe courant 2011 permettra l'étude de deux secteurs jugés importants : les métiers de la métallurgie et ceux de la fonction publique.

Face à ces constats, il est indispensable de prendre en considération les évolutions conjoncturelles. En période de crise, les tensions persistent et on peut observer une inadéquation entre les offres et les demandes. Cet écart s'explique par les mutations économiques : les changements s'opèrent en termes d'organisation ; les entreprises recherchent des jeunes sur des métiers plus qualifiés.

Nous sommes confrontés à une situation de l'emploi en dent de scie. L'outil de formation doit être adaptable et réactif. Il est nécessaire de connaître parfaitement tous les dispositifs de formation (scolaire, apprentissage) mais aussi les autres dispositifs de formation continue (contrat de professionnalisation – CQP de branche) qui ont le mérite d'être plus réactifs.

Claude Lebey estime que la notion de mobilité aux emplois n'est pas suffisamment abordée. Il est souhaitable de réfléchir à des formations de tronc communs interdisciplinaires de façon à développer des bases solides permettant de meilleures transitions professionnelles. Comment transposer le travail de modularisation de certaines branches ?

Monsieur Goumand souligne que le contrat d'objectif avec les branches professionnelles est un outil privilégié pour mener et mettre en place une démarche de progrès. Le travail sur le socle commun repose sur plusieurs niveaux :

1. les savoirs de base – faire en sorte que les jeunes acquièrent un premier socle commun,
2. les formations en alternance,
3. les poursuites sur des socles communs plus élevés pour de meilleures transitions professionnelles.

L'enjeu des emplois verts est fortement attendu par le secteur de l'horticulture. L'adaptation de l'outil de formation en région Centre et la mise en synergie des différents dispositifs avec la formation continue sont complémentaires. La mise en commun des plateaux techniques, et celle des formateurs sont un axe sur lequel on peut construire et aller plus loin.

Une réflexion particulière a été menée avec les pôles de compétitivité (50 000 emplois), les Clusters (90 000 emplois) et les branches professionnelles de la région Centre afin de connaître leur vision sur leur activité économique et professionnelle à dix ans et plus. Quels pourraient être les leviers possibles en terme de nouveaux produits de marchés, d'innovation, d'investissement, de gestion des ressources humaines à partir des forces et faiblesses de notre région ; quels pourraient être les risques de pénuries de main d'œuvre, le manque d'attractivité sur certaines qualifications sur des territoires particuliers.

Pour le BTP, des leviers d'action ont déjà permis de redynamiser le secteur (communication sur les métiers, conditions de travail et image du secteur – Grenelle de l'environnement – Baisse de la TVA). Le Grenelle de l'environnement impose aux entreprises de passer d'une logique de moyens à une logique de résultats. La dimension Internet pousse à une fonction commerciale plus pointue pour faire face aux clients de plus en plus avisés. De même, ce secteur doit avoir un rôle d'ensemblier pour proposer une offre de services globale. Par ailleurs, le BTP est confronté au renouvellement des effectifs et aux transmissions des savoirs en raison des départs en retraite annoncés.

La prise en compte de l'environnement est une donnée transversale qui devient primordiale par rapport au comportement des personnes, de leur quotidien. Le secteur du BTP travaille cette image dans la relation client et l'intègre aussi bien dans les formations initiales, continues que dans tout type de formation.

Le secteur du Transport logistique est en réflexion sur une niche autour de la gestion des derniers kilomètres, c'est-à-dire la livraison de proximité, en centre ville, la livraison associée à un service complémentaire.

Concernant l'orientation des jeunes, le secteur s'est servi de l'expérience réussie du secteur des services de l'automobile pour mettre des actions en place avec les conseillers d'orientation.

Jean-Luc Goumand reprend les propos évoqués la veille par Richard Kaminski, Directeur du Pôle automobile en région Centre sur la politique des « Champions » et des autres, les entreprises sous traitantes, qui de fait ne suivront pas ou risqueront de rencontrer des difficultés. Il rappelle à juste titre la nécessité de définir très rapidement des stratégies car la définition de niche est mondiale. Il faut pointer l'avancée des compétences sur les titres, les CQP de Branches, avancer sur les passerelles, rapprocher les formations à faible effectif. Renforcer la concertation entre acteurs.

Dans le secteur du social, Noël LE GOFF, Directeur de l'Ecole régionale du travail social (ERTS) à Olivet, indique que les salariés sont demandeurs d'un traitement global de leur plan de formation et s'inscrivent pleinement dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'évolution sociétale du rapport à l'image sur la relation à l'utilisateur fait qu'aujourd'hui on prend en compte le projet de vie de la personne. Il insiste sur la nécessité de communiquer sur l'attractivité des métiers

notamment aux niveaux III et IV où les candidats sont de moins en moins nombreux. La réforme des formations dans ce secteur a créé la possibilité d'offrir l'accès aux diplômes par les quatre voies de qualification : formations initiale et continue, apprentissage, validation des acquis de l'expérience. Il souligne également depuis 2005, l'importance des passerelles verticales ou horizontales : douze diplômes peuvent ainsi se préparer de cette manière.

Par ailleurs, l'ERTS a mis en place des formations spécifiques liées à l'autisme et peut ainsi répondre régionalement à un besoin de formation au niveau des territoires.

La formation est un marché régie par les règles de la concurrence; la multiplication des organismes de formation sur ce marché renforce la concurrence et amène à un affaiblissement des organismes de formation qui risquent à terme de disparaître entraînant une disparition de l'offre. Noël Le Goff souligne également l'intérêt d'avoir un schéma régional des formations du social.

La nécessité de l'apprentissage des langues étrangères (anglais) est évoquée comme un enjeu fort également et un plus pour entrer dans l'emploi. Pourquoi ne pas envisager des actions spécifiques dans les langues en région Centre surtout dans le secteur du tourisme – il existe déjà un premier niveau avec les savoirs de base.

René-Paul Arlandis indique le document de l'Observatoire national des emplois et métiers de la croissante verte remis aux participants. Le champ de l'observatoire ne se limite pas aux emplois verts environnementaux mais prend en compte les destructions, les transformations d'emplois et réfléchit aux mutations des gestes professionnels et conditions d'exercice de tous les métiers. En région Centre, selon l'estimation retenue pour certains secteurs (BTP, automobile, transport logistique) le verdissement des emplois verts concernerait en Région centre entre 12 000 et 36 000 emplois. Selon une étude du Centre d'analyses stratégiques, ceci suppose d'inclure des modules de formation au développement durable dans les formations initiales, de redimensionner l'offre de formation à des niveaux Doctorat, Master pour faire évoluer les métiers.

Pour ce qui est de la formation continue, l'évolution de l'offre de formation suppose d'organiser la formation de formateurs eux-mêmes. Cela exige de renforcer les liens entre les organismes de formation et les personnes formées aux technologies vertes : entreprises, chercheurs, enseignants. En particulier, il faudrait prévoir des mécanismes destinés à encourager les grandes entreprises à détacher provisoirement certains de leurs salariés formés aux nouvelles technologies auprès des organismes de formation. Une mesure d'encouragement à l'égard de ces salariés pourrait également être utile.

La notion d'observatoire est importante. Pôle Emploi a fait un gros travail sur les métiers verts et les compétences afférentes de façon à pouvoir proposer davantage d'offres d'emploi en lien avec le développement durable. Les entreprises ont besoin d'être accompagnées.

La question est posée du rôle et des enjeux du CPRDF dans la mise en œuvre de la continuité entre formation initiale et formation continue. Il faut une continuité dans l'utilisation des lieux d'enseignement et des équipements. Du lien doit se faire entre les niveaux de formation par le biais des passerelles, la mixité des publics, la formation des formateurs, la mutualisation des pratiques entre professeurs et formateurs. Pour autant, il faut rester attentif à la cohérence régionale entre formations initiale et continue pour ne pas multiplier les concurrences et considérer l'insertion réelle des jeunes à la sortie du cursus scolaire.

Isabelle Gaudron confirme l'existence de plusieurs formations ouvertes à la mixité de publics (apprentis – adultes) dans certains CFA et l'attachement à identifier les structures qui peuvent être porteuses.

Selon un rapport de l'ONU, l'économie créative repose sur la capacité des individus et des groupes à mener une activité créatrice. Portée par la diversité culturelle, la connaissance, la technologie et un cadre social adapté, cette activité peut être source de développement humain et de croissance économique, à grande ou à petite échelle.

Les secteurs concernés vont alors de l'architecture aux médias, en passant par l'artisanat, le cinéma, la musique, l'édition, etc. En dehors de ces secteurs, on constate que la définition de l'expression peut potentiellement encore s'appliquer, compte tenu du fait que la créativité peut concerner l'ensemble des activités économiques. Cet élargissement du concept à l'ensemble des champs de la vie quotidienne est d'autant plus légitime que le terme de créativité est neutre, à l'origine ; il n'est pas orienté uniquement vers le secteur culturel. Le dynamisme de l'économie créative a fait que la croissance annuelle moyenne de l'industrie créative était de 8,7% entre 2000 et 2005.

Il faut penser la plus value apportée sur ce que nous pouvons produire. En région Centre, des

travaux ont lieu en ce sens dans le domaine du design automobile pour concurrencer les entreprises indiennes aussi bien équipées et formées que les industries françaises. Le secteur de l'imprimerie recherche des réseaux professionnels en lien avec Internet.

Claude Lebey, élu au Conseil économique social environnement régional indique la plus value du développement des réseaux professionnels ; pour preuve, avec l'arrivée des nanotechnologies une pépinière d'entreprises a été créée au CHU d'Orléans pour intensifier les relations entre les mondes de la formation, de la recherche et de l'entreprise. En terme de qualité et d'économie de moyens, l'investissement pédagogique sera utile dans un domaine plus large. Il y a un potentiel de renouvellement de conceptions pédagogiques qui se créent et qui se vendent aussi.

La dernière hypothèse porte sur l'économie sociale et solidaire dont une étude a été réalisée en 2008 par AIREs dans le cadre de l'étude du Conseil régional du Centre. En région Centre, elle compte 8 260 établissements employeurs (principalement des associations et des coopératives), soit 10,7% de l'ensemble des établissements employeurs et 66 213 emplois équivalents temps pleins (ETP), soit 9,1% de l'ensemble des emplois de la région. Ce secteur est très présent dans le Sud de la région. Les services aux particuliers représentent 33% des établissements principalement composés d'activités de sports, culture et loisirs, ainsi que des activités d'hébergement et de restauration. Le secteur de « l'éducation - santé - action sociale » représente 24% de l'ensemble des établissements. Le secteur « administration » qui regroupe dans une forte proportion les « activités associatives » représente 21% des établissements. Les activités « financières et d'assurances », représentent 12% des établissements.

Les femmes occupent 63% des emplois ETP et les hommes 37%. Cette proportion est presque inversée par rapport au reste de l'économie de la région où 57% des emplois ETP sont occupés par des hommes et 43% par des femmes.

Cette diversité est d'abord sectorielle. L'ESS incarne en effet une autre manière d'entreprendre présente dans tous les secteurs. Ceux des services d'intérêt général : santé (mutuelles de santé et prévoyance...), social (insertion, régies de quartier...), services aux personnes (personnes âgées, petite enfance...), environnement (énergies renouvelables, éco-habitat, valorisation des déchets...), culture (cafés culturels, écomusées...), tourisme associatif et solidaire, éducation, sport, etc. Mais aussi des secteurs plus marchands : banques et assurances (banques coopératives, mutuelles d'assurance...), BTP (coopératives du bâtiment, éco-construction...), agriculture (coopératives agricoles, produits bio, circuits courts...), commerce (commerce équitable, épicerie solidaires...), etc. De plus, ces initiatives prennent des formes statutaires variées (associations, coopératives, mutuelles, fondations, SA, SARL, SAS...). Projets collectifs par essence, où la personne prime sur le capital, elles privilégient néanmoins souvent les statuts de sociétés de personnes (association, coopérative, mutuelle).

Leurs salariés, leurs dirigeants, leurs bénévoles ont aussi des profils et parcours très variés : anciens travailleurs sociaux, militants syndicaux, cadres d'entreprises classiques, jeunes diplômés, retraités...

Diverses dans leurs réalités, ces entreprises partagent néanmoins des caractéristiques essentielles :

- un projet économique au service d'une finalité d'utilité sociale.
- une mise en oeuvre du projet fondée sur une gouvernance démocratique et une gestion éthique.
- une dynamique de développement s'appuyant sur un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne.

Les salariés de l'économie sociale et solidaire sont en moyenne nettement plus âgés que ceux du secteur privé hors économie sociale et solidaire. De ce fait, les départs massifs à la retraite et le renouvellement des emplois dans un avenir proche sont des préoccupations essentielles des organisations de l'économie sociale et solidaire.

Noël LE GOFF indique pour le secteur du social, une pénurie d'éducateurs techniques spécialisés et s'interroge sur la définition de « métiers en tension ». Pour Pôle emploi il y a plusieurs manières de les définir. La question de l'inscription des métiers en tension sur la liste préfectorale conditionne l'octroi de l'allocation de fin de formation lorsque les droits des bénéficiaires s'éteignent avant la fin de la formation. Pour constituer cette liste, Pôle Emploi travaille avec le Service Public de l'Emploi à partir d'éléments statistiques (offre déposée/offre satisfaite). Cette liste fait ensuite l'objet d'un arrêté préfectoral. Marie-Laure Montizon, Responsable du service opérateurs et prestations à Pôle emploi invite Noël Le Goff à transmettre les informations concernant le secteur du social à Pôle emploi.

Prochaine réunion programmée : 11 mars 2011 de 10 h à 12 h

Participants

ALLAIN	Franck	ANFA - DR Centre et Normandie	Chargé de mission
ARLANDIS	René Paul	Conseil régional	Directeur des Programmes Formation Education
AUDRAIN	Jean-Philippe	Ecole La Mouillère (CFA)	Directeur
AUDOUIN	Anne	Conseil régional	Direction des Programmes Chargée de mission
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
GAPIN FREHEL	Anne Catherine		Chargée de mission
BURGUNDER	Jean-Luc	CFA EST-LOIRET	Président
CASAMIQUELA	André	SEFCO Université d'Orléans	Ingénieur Formation Continue Chargé de mission
CHANTELOUP	Olivier	Maison de l'Emploi du Bassin d'Orléans	Chargé de mission observatoire - communication
CHEVEREAU	Jean-Claude	OTHIS FORMATION	Chargé de développement
RIOU	Yolande		Chargée d'études
de CHAMMARD	Hugues	HC CONSEIL THERIUS	Consultant en organisation industrielle
de LAVALETTE-FERGUSSON	Christine	INFREP	Directrice régionale
FONTANIER	Corinne	AFEC	Responsable Régionale
ADENET	Géraldine		
GADOU	Caroline	Conseil régional	Directrice Générale Déléguée Formation Education
GAUDRON	Isabelle	Conseil régional	4e Vice-présidente Présidente du groupe de travail « Prospective 2020 : quelles formations pour quels emplois ?
GAUTHIER	Dominique	Conseil régional	Directeur de l'apprentissage
GOUMAND	Jean-Luc	ANFA	Délégué régional
KHELIL	Leila	Conseil régional	Chargée de mission
LALONDE	Normand	AGEFOS PME	Directeur
LE GOFF	Noël	ARDEQAF - ERTS	Directeur
LEBEY	Claude	CESER	Secrétaire régional
MONTIZON	Maire-Laure	Pôle Emploi Centre	Responsable service opérateurs et prestations

MULLIER		Maison des entreprises et de l'Emploi de l'agglomération chartraine	Directrice adjointe de la Maison de l'emploi
ODON	Sébastien	Maison des entreprises et de l'Emploi de l'agglomération chartraine	Chargé d'études socio-économiques
PAQUET	Nicolas	INDRA - SAS	Chargé de projets et d'études formation
REVEILLON	Gérard	AFT-IFTIM	Délégué régional
RUE	Frédérique	IREF FORMATION	Consultante ingénierie formation
SALVAT	Françoise	FAP	Directrice
SEITE-BUDOR	Anne	Conseil régional	Chef du service EVAD
TASSEL	Adeline	Fédération Française du Bâtiment	Déléguée Régionale Formation
VAZ	Muriel	Conseil régional	Chargée d'études

Personnes excusées

ARLICOT - MOTTES	Evelyne	CNFPT	Chargée de mission et d'études
BINDEL	Morgane	ITS de Tours / ATEC CIBC Touraine	
BIZIERE	Jacky	AREF BTP	Directeur
BRECHET	Véronique	SUFCO - Service Universitaire de Formation Continue	Directrice
BURGUNDER	Jean-Luc	CFA EST-LOIRET	Président
CASTELL-LECLERCQ	Christelle	Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie du Centre	Service études - aménagement du territoire - prospectives
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
DERRAC	Michel	Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, de l'Emploi	Directeur régional
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 développements
GALTAUD	Hervé	IMT	Directeur formations initiales

GAUDEAU	Olivier	INDRA SAS / FNDA (Syndicat professionnel)	Directeur ingénierie / secrétaire général
GONCALVES	Corinne	CCI du Cher	Responsable Formation Continue et VAE
GUILLAUMIN	Guylaine	LEAP Ste Cécile	Directrice
HILLAU	Marion	ORFE	Chargée d'études
HOUDBINE	Marie-Christine	A.F.P.P. DE Touraine	Directrice
LAURENCO	Stéphanie	CFA EST-LOIRET	Responsable pédagogique
MONMOUSSEAU	Léopoldine	FFP Centre	Présidente + Directrice EURINFAC
OLIVIER	Natacha	ELASTOPOLE	Responsable gestion projets
PELLEGRINI	Gilles	FSU - SNUEP	
PILLIER	Michèle	CCI du Cher	Coordonnatrice Emploi Formation
PREVOST	Cécile	Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges	Chargée de mission Relations Entreprises
PRUNIER	Frédéric	Maison de l'Emploi et des Entreprises de la Touraine Cotés Sud (MEETS)	Directeur
ROCHARD	Marie Béatrice	ORFE – GIP Alfa Centre	Directrice
SURIER	Brigitte	Fédération Française du Bâtiment	Secrétaire Générale
TATIN	Gilles	DRAAF Centre	Délégué régional Ingénierie de Formation / Animateur national réseau DRIF
THEVARD	Jean-Baptiste	ZECO DES ACACIAS	Président
THEVENON	Sylvianne	Lycée Albert BAYET - CARTIF	Proviseur
VILLEVALOIS	Philippe	ARIAC	