

**Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)**

DOCUMENT D'ORIENTATION

Document d'orientation produit par : CRMA CENTRE-VAL DE LOIRE	Précisez :
Denis BRICHET	
Date : vendredi 1er juillet 2016	
Votre document d'orientation concerne le(s) thématique(s) suivante(s) :	
<input type="checkbox"/> <i>Proposer une offre de formation de qualité en lien avec les besoins et sécuriser les parcours</i>	
Coordonnées de la personne ressource :	
Yves Houth	
y.houth@cma-loiret.fr 02.38.62.14.54	
Souhaitez-vous que votre document soit rendu public sur le site ETOILE ?	<input type="checkbox"/> Oui

DOCUMENT D'ORIENTATION

Le constat premier est que les formations ne sont toujours pas en adéquation avec les besoins des actifs et des entreprises.

Cette difficulté reste, malgré les nombreuses réflexions et actions menées en ce sens. L'hypothèse d'une solution unique et idéale est illusoire.

Améliorer le système actuel doit cependant être possible. Tout d'abord, en ne réfléchissant pas uniquement « offre globale » pour ainsi tenir compte des caractéristiques des entreprises et donc porter un regard différencié entre celles-ci... et de ne surtout pas oublier les TPE - pourtant les plus nombreuses (voir analyse INSEE ci-dessous) !

Les attentes en termes de formations, de contenus, de rythmes et de réactivité sont très différentes et par conséquent les parcours et les approches des salariés aussi. Prenons déjà les interlocuteurs de la formation dans l'entreprise : nous passons de la grande entreprise avec une Direction des ressources humaines, à la PME et l'ETI avec un responsable RH, à la TPE dont le responsable d'équipe (la terminologie change déjà) est l'artisan lui-même.



La question de la formation tout au long de la vie pour les actifs s'en retrouve donc forcément chahutée. Je pense que nous pouvons parler ici d'une première inégalité de traitement de la formation entre les actifs, salariés ou demandeurs.

La seconde inégalité réside dans l'accessibilité et surtout la notion de besoins de l'entreprise. Ici encore, l'analyse doit être adaptée aux grandes catégories d'entreprises... car nous passons de la planification à 2 ans chez les plus grandes, voire plus, à celle de quelques semaines chez les plus petites.

Ce sont ces dernières sur lesquelles se portent notre regard au quotidien. Les CMA rencontrent l'ensemble des interlocuteurs – les salariés de ces TPE, les demandeurs d'emploi qui souhaitent y entrer ainsi que les chefs d'entreprises qui expriment leurs besoins et contraintes - . Nous sommes régulièrement confrontés à la difficulté de trouver avant tout une vraie réactivité d'offre mais aussi de prise en charge. Comme dit plus haut, la planification à long terme n'existe pas dans la TPE parce que l'on attend d'elle justement AUSSI qu'elle agisse plus vite qu'une grande. Lorsqu'un besoin de formation s'exprime, c'est souvent parce qu'un élément extérieur intervient de façon inopinée : par exemple le besoin d'un savoir-faire complémentaire très ciblé sur un matériel ou pour un service.

Or les formations proposées sont soit inexistantes, soit trop longues, généralistes ou/et collectives. Les GPEC menées sur les territoires peuvent apporter des réponses en matières de besoins exprimés et de réponses ciblées à donner. Il faut cependant qu'elles ne se cantonnent pas à recueillir les attentes mais à être génératrices d'actions concrètes.

Un fois ces besoins exprimés et entendus, la modularisation doit être une démarche impérative. Elle est certes engagée dans les réflexions, les faits c'est autre chose... car modulariser a un coût très supérieur à celui de la formation globalisée. Elle engendre de petits effectifs voir des individualités. Pourtant ces parcours de formation modulaires contribueraient fortement à l'adéquation offre et besoin.

La technicité et le savoir-faire des organismes de formation doit également être source perpétuelle de mise à niveau, d'anticipation. Une formation de qualité est une démarche qui s'adapte au contenu et à la forme attendus par l'apprenant dans le contexte du moment. Il est donc important de veiller à la bonne « santé éducative » des organismes de formation. De plus, la formation par la mise en situation, par l'individualisation doit être encore plus privilégiée qu'elle ne l'est. Elle a fait et fait ses preuves. « Apprendre à faire » doit donc laisser définitivement la place au « faire en apprenant ».

Enfin, le parcours des actifs, qu'ils soient chefs d'entreprise, salariés et futurs entrants, doivent montrer une cohérence dans l'histoire professionnelle de chacun. Les cassures de trajectoire, aujourd'hui inévitables, ne doivent plus être subies et transformées en moments d'inertie.

L'accès à la formation doit être une solution immédiate pour ceux qui vivent une rupture de parcours quel qu'en soit le motif. Pour cela, une « éducation » au parcours professionnel est nécessaire.

En France, nous en sommes trop encore à « je me forme jusqu'à 20/25 ans et après je travaille ». La formation tout au long de la vie n'est pas dans les esprits parce qu'elle est plus présentée comme une contrainte que comme un vecteur de réussite et de progrès.

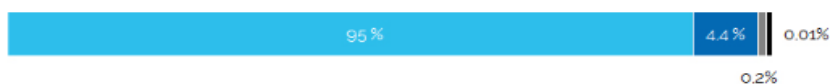
Changer un état d'esprit demande certes beaucoup de patience mais aussi de communication et d'exemples avérés. La VAE est une avancée sous exploitée de cette réflexion à mener. Les actifs qui ont déjà accompli cette démarche peuvent être des relais et des déclencheurs auprès d'autres actifs.

les TPE (Très Petites Entreprises) = de 0 à 19 salariés,

les PME = de 20 à 249 salariés

les ETI = de 250 à 5 000 salariés

les GE les grandes entreprises = + de 5000 salariés



Distribution des entreprises françaises, par taille



Distribution de l'emploi, par taille d'entreprise



Distribution de la valeur ajoutée, par taille d'entreprise

*Source Insee

