

ELABORATION DU CPRDFP
CONTRIBUTION DU MEDEF CENTRE
Septembre 2010

Présentation du MEDEF Centre

Le MEDEF Centre est composé aujourd'hui de 15 organisations patronales :

6 MEDEF départementaux

MEDEF Cher, MEDEF Eure et Loir, MEDEF Indre, MEDEF Loir et Cher, MEDEF Loiret, MEDEF Touraine

9 Branches Professionnelles

FBF Centre - Fédération Bancaire Française, FRB Centre - Fédération Régionale du Bâtiment, FRTP Centre - Fédération Régionale des Travaux Publics du Centre, TLF Centre - Fédération des entreprises du Transport et de la Logistique de France, PRISME - Professionnels de l'intérim services et métiers de l'emploi, UIC Centre - Union des Industries Chimiques, UIMM Centre - Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, UNICEM Centre - Union Nationale Interprofessionnelle des Carrières et Matériaux de Construction, GREPCSO - Groupement Régional des Entreprises de Propreté du Centre

Le MEDEF Centre s'est donné plusieurs objectifs et notamment :

- Assurer le lien entre les organisations d'employeurs de la région Centre et avec celles des autres régions,
- Représenter les organisations entrepreneuriales du Centre dans les instances régionales publiques ou privées et assurer une présence active au niveau de tous les rouages économiques et sociaux de la région,
- Optimiser l'action des MEDEF départementaux et des Branches Professionnelles,
- Promouvoir le développement économique et social régional,
- Contribuer à améliorer l'attractivité de la région Centre.

Le MEDEF Centre anime également un réseau de mandataires qui siègent dans les Instances Paritaires Régionales dans les domaines de l'Emploi, la Formation et l'Enseignement, l'Economie et le Social, l'Environnement.

Attentif aux besoins des entreprises, le MEDEF Centre développe des plans d'actions régionaux avec pour mission de sensibiliser les entreprises et les accompagner dans leurs mises en œuvre.

Il participe au développement économique et à l'attractivité du territoire par une implication constante auprès des partenaires locaux.

Le MEDEF Centre, de par son implication, ses compétences et son réseau contribue ainsi en permanence à améliorer l'environnement social et économique des entreprises en région Centre.

Préambule

En signant le 5 octobre 2009 un accord national interprofessionnel (ANI) unanime sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours, les partenaires sociaux ont donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salarié(e)s et des entreprises en matière de gestion des compétences par la formation. Les axes principaux :

- ✗ Les enjeux de compétitivité et d'employabilité dans une économie en mutation,
- ✗ Les enjeux d'un niveau pertinent de qualification de tous les salariés,
- ✗ Le salarié acteur de son parcours,
- ✗ L'évaluation des résultats obtenus suite à l'ANI de 2003,
- ✗ De nouvelles priorités : les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi,
- ✗ Le socle de compétences professionnelles,
- ✗ L'articulation formation initiale et formation continue, la place de l'alternance et de l'apprentissage,
- ✗ La création d'un nouvel outil financier, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un fonctionnement par projet (plans d'actions) et une ouverture à de nouveaux modes de contractualisation,
- ✗ Les nouvelles missions des OPCA et des OPACIF pour répondre aux besoins des entreprises (diagnostics), des salariés et des demandeurs d'emploi,
- ✗ Le renforcement de la place de l'évaluation : tendre vers plus d'efficience.

La Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a renforcé cet accord avec notamment les questions :

- ✗ D'orientation professionnelle tout au long de la vie,
- ✗ D'articulation entre formation initiale et formation continue, dans une logique de parcours professionnel.

Les partenaires sociaux ont également pris rapidement la mesure de la crise économique en signant un **accord national interprofessionnel le 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi**. Les mesures soutenues visent :

- ✗ Au maintien contractuel entre les entreprises et les salariés (chômage partiel),
- ✗ A une amélioration du dispositif des conventions de reclassement personnalisé,
- ✗ A une atténuation des effets de la crise économique sur les catégories de personnes les plus exposées (notamment mesures en faveur des ruptures de contrats de professionnalisation),
- ✗ A améliorer les qualifications et les compétences

La Loi du 24 novembre a posé dans son article 57 les bases d'un **nouveau contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)**, impliquant la pluralité d'acteurs qui détiennent des responsabilités et des compétences de par les cadres réglementaires et conventionnels en vigueur :

- ✗ Nécessité de négocier avant juin 2011 entre l'Etat, le Conseil Régional, le Rectorat après concertation avec les partenaires sociaux
- ✗ Nouveauté par rapport au PRDF: aspect contractuel du plan qui engage les membres du CCREFP
- ✗ Il est défini pour la durée du mandat des élus du Conseil Régional

Champ de compétences du CPRDFP :

- ✗ L'information et l'orientation tout au long de la vie,
- ✗ L'offre de formation initiale technologique et continue, dont l'apprentissage des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi,
- ✗ Les COM (contrat d'objectifs et de moyens), COT (contrat d'objectif territorial), et contrat d'objectifs par branche,
- ✗ Les financements y attachés,

Actions déjà engagées par les représentants des entreprises

Les organisations professionnelles et interprofessionnelles se mobilisent fortement et au quotidien sur les questions d'orientation, d'insertion dans l'emploi, d'évolution des compétences, d'accompagnement des transitions professionnelles.

Les outils des partenaires sociaux sont alors mobilisés pour mettre en œuvre, accompagner, financer les actions décidées et initiées par les partenaires sociaux (OPCA, OPACIF, IPR, CFA, FONGECIF, OCTA, APEC, etc.).

Découverte des métiers, de l'entreprise, orientation active :

- ✗ La SEE (semaine école entreprise)
- ✗ Les mini-entreprises
- ✗ Les multiples partenariats entreprises-collèges-lycées-universités dans la découverte des métiers, la découverte de l'entreprise
- ✗ Les forums des métiers, information sur les métiers
- ✗ Partenariat avec les IUFM sur la formation des futurs enseignants, connaissance de l'entreprise auprès des enseignants (les Boss invitent les profs etc.)

La formation initiale :

- ✗ L'apprentissage dans les filières professionnelles
- ✗ Implication dans les licences professionnelles, les DUT
- ✗ La participation au développement de la carte scolaire

Accompagnement du recrutement, de l'insertion professionnelle :

- ✗ Développement et mise en œuvre de l'alternance
- ✗ La POE (préparation opérationnelle à l'emploi)
- ✗ Partenariat avec les universités pour l'insertion professionnelles des jeunes diplômés
- ✗ Les bourses des stages

Développement des compétences :

- ✗ Accompagnement des entreprises dans la démarche de gestion par les compétences
- ✗ La construction d'ingénierie des parcours
- ✗ Développement de multi partenariats autour de projet territoriaux
- ✗ Programme illettrisme et socle de compétences

Accompagnement des transitions professionnelles :

- ✗ CTP/CRP et gestion des transitions professionnelles
- ✗ accompagnement des salariés dans leur développement de compétences, leur mobilité professionnelle et intersectorielle

Contribution du MEDEF Centre à l'élaboration du CPRDFP

A/ Méthodologie

Enjeux pour le MEDEF Centre

- ✗ Veiller à la prise en compte des besoins des entreprises et des salariés
- ✗ Porter la crédibilité et la cohérence des organisations professionnelles et interprofessionnelles dans le cadre du rôle qui leur est attribué
- ✗ Assurer une bonne articulation entre les politiques de branches, interprofessionnelles et territoriales
- ✗ Etre présent, force de proposition, proposer une co-construction
- ✗ Orienter les politiques régionales en fonction de l'ANI du 05/10/09
- ✗ Se positionner en tant qu'acteurs/financeurs
- ✗ Intégrer ou/et renforcer la dimension information/orientation des publics salariés

Format de la contribution

Le MEDEF Centre a mené une réflexion interne avec ses adhérents et mandataires et a souhaité construire sa contribution sur les thématiques qui lui paraissaient essentielles.

Ainsi, ses travaux et propositions dépassent le cadre du questionnaire transmis par le Conseil Régional pour recueillir les contributions des partenaires.

Le MEDEF Centre a retenu 3 axes de réflexion dans lequel il propose 8 propositions sous forme de fiches thématiques.

Contribution du MEDEF Centre à l'élaboration du CPRDFP

B/ Propositions du MEDEF centre

Axe 1 – Informer, promouvoir les métiers et organiser l'orientation tout au long de la vie

L'objectif : Répondre aux besoins économiques régionaux.

Les enjeux :

1. Construire une orientation active sur les métiers qui recrutent et émergents
2. Développer la culture du monde de l'entreprise et l'esprit d'entreprendre

Axe 2 – Accompagner la compétitivité des entreprises par l'acquisition et le développement des compétences professionnelles

L'objectif : Mettre à disposition des entreprises les compétences d'aujourd'hui et de demain.

Les enjeux :

3. Développer une offre de formation initiale réactive et souple au moyen d'une concertation et co-construction de la carte des formations initiales avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles,
4. Optimiser l'apprentissage en lien direct avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles,
5. Orienter la formation des demandeurs d'emploi vers les besoins économiques,

Axe 3 – Favoriser l'employabilité des actifs tout au long de la vie, sécuriser les parcours professionnels

L'objectif : Permettre à chaque actif d'être acteur de son parcours professionnel.

Les enjeux :

6. Faire que chaque actif puisse actualiser son socle de connaissances et de compétences, et progresser au cours de sa vie professionnelle,
7. Permettre à chaque actif d'accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former, gérer ses mobilités,
8. Construire une offre de formation et d'accompagnement souple, individualisée et accessible.

<p style="text-align: center;">1/ CONSTRUIRE UNE ORIENTATION ACTIVE SUR LES METIERS EN TENSION ET EMERGENTS</p>
--

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Nombre de jeunes sortis sans qualification
- Taux de rupture des contrats d'apprentissage
- Offres de formation et d'emploi non pourvues
- Manque de lisibilité sur les métiers émergents
- Désaffection des jeunes sur les filières scientifiques et techniques
- ...

Propositions

1) Analyse, diagnostic et prospective

- Mettre en place et utiliser des outils d'analyse des métiers par branche, prendre en compte les spécificités branches /territoires comme par exemple Bâtiment 2000 pour le BTP avec :
 - recensement exhaustif de tous les métiers
 - définition précise des qualifications
 - classification
 - préparation des évolutions (passerelles) et des formations qui en découlent.
- Favoriser la réflexion stratégique en fournissant des supports aux entreprises
- Prendre en compte les analyses des observatoires de branches et des territoires, de l'ORFE, du CESR, BMO, etc.... Coordonner les observatoires économiques des territoires (agréger les renseignements sur une plateforme régionale)
- Assurer un lien avec les pôles de compétitivité sur les prospectives de compétences.
- Communiquer sur les métiers avec une mise en lumière sur les métiers émergents et en tension clairement identifiées vers les jeunes et les familles,
- Mettre en place les formations correspondant à la stratégie préalablement définie.

2) Orientation tout au long de la vie

- Notion culturelle : désormais beaucoup de personnes changeront plusieurs fois de métiers dans leur vie professionnelle (il est nécessaire de s'adapter, d'intégrer la notion de souplesse) - La formation est l'outil primordial pour faciliter l'adaptation et l'employabilité
- Intégrer dans le cursus d'enseignement une discipline « vie sociale et professionnelle » avec sensibilisation à l'existence d'entretiens professionnels.
- Sensibiliser et accompagner les entreprises à mettre en œuvre les entretiens annuels ou professionnels qui constituent une porte d'entrée privilégiée de l'orientation tout au long de la vie - Associer les salariés dans cette réflexion : responsabilité de tous les partenaires sociaux
- Professionnaliser et coordonner les acteurs de l'AIOA (dont le BAIP),

3) Formation initiale

- Développer l'éducation au choix,
- Démonthifier l'acte de formation,
- Nécessité de renforcer les partenariats Entreprise - système éducatif – sensibiliser le public le plus large possible (jeunes, entreprises et monde de l'éducation dans son ensemble)
- Donner de l'appétence, transmettre la passion des métiers, des filières, des nouveaux emplois pour permettre à chaque Branche de trouver les compétences dont elle a besoin.
- Permettre à chaque acteur de jouer pleinement son rôle :
 - Education nationale : savoirs de base et culture générale (ne pas se disperser, ne pas se concurrencer)
 - Entreprise : compléments et formation aux métiers
- DP3 :
 - Les responsables d'entreprises doivent davantage accompagner les enseignants afin de leur apporter leur pragmatisme entrepreneurial
 - Favoriser les parcours de formation permettant la connaissance ou l'initiation aux métiers.
- Partenariat avec les IUFM pour sensibiliser les futurs enseignants au monde de l'entreprise
- Création d'une discipline « Vie et Métiers de l'Entreprise » dans les cursus d'enseignement
- Outils de découverte de soi-même pour mettre en avant les aptitudes et enclencher les appétences des jeunes
- Partage intergénérationnel (exemple : Horizon entreprises consiste à faire connaître et partager les expériences.
- Ecoles de la 2^{ème} Chance : encourager leur création et motiver les entreprises à y participer.

Les moyens mobilisables

- 50 métiers qui recrutent par alternance, salons, plaquettes, portails, presse, film...
- Charte régionale des bonnes pratiques AIOA pour mettre en réseau les acteurs,
- Semaine Ecole Entreprise, outils du PDMF (parcours de découverte des métiers et des formations), actions des branches professionnelles etc....
- Plan de communication annuel, concerté avec les organisations professionnelles, les MEDEF Territoriaux et les partenaires - construire les financements croisés,
- Référencement des experts professionnels en capacité de présenter avec pragmatisme et actualité leurs métiers (« ambassadeurs métiers »)
- Information et actions partenariales avec les IUFM, les responsables et enseignants de collèges et de lycées, le PAF (Plan Académique des Formations)
- ...

<p style="text-align: center;">2/ DEVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE ET LA CULTURE DU MONDE DE L'ENTREPRISE</p>

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Le taux de création d'entreprises en comparaison des autres régions (benchmark...),
- La part des entreprises créées issues de la recherche universitaire régionale. (incubateurs, pépinières, etc....),
- La variation du taux de création d'entreprises sur plusieurs années,
- Le nombre de création d'entreprises en comparaison des autres régions,
- La part des entreprises à transmettre sur les prochaines années
- La répartition des bacheliers entre les différentes filières de formation supérieure,
- Etat des lieux des modules et des formations de sensibilisation du monde de l'entreprise (DU, options libres des diplômes d'université, etc....)

Propositions

- Valoriser l'image de l'entreprise et des «métiers ou filières » chez les jeunes en renforçant les relations Organisations Professionnelles, Ecole, Université,
- Sensibiliser les enseignants et futurs enseignants à la micro-économie et à l'entrepreneuriat,
- Développer des filières de formation entrepreneuriale au sein des plateformes technologiques,
- Soutenir la diffusion de l'innovation et des transferts technologiques auprès des entreprises,
- Initier un dialogue économique territorial au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle,

Moyens

- Ambassadeurs métiers pour les collèges, lycées, universités,
- Jeux d'entreprise, mini-entreprises, etc.,
- Forums des métiers, découverte de chantiers, visites d'entreprises,
- Incubateurs, pôles de compétitivité, pôles d'excellence,
- Intégration des actions dans le plan académique de formation,
- Modules d'initiation et de connaissance de l'entreprise

<p align="center">3/ DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION INITIALE REACTIVE ET SOUPLE AU MOYEN D'UNE CONCERTATION ET CO-CONSTRUIRE LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET INTERPROFESSIONNELLES</p>

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- 230 000 élèves en enseignement technique chaque année en région centre
- 4,3% élèves en apprentissage en 2009 (4,4% sur le plan national)
- 53 lycées professionnels et techniques
- Une centaine de CFA permet une large couverture de l'apprentissage sur l'ensemble de la région, à l'exception de la ville de Dreux qui ne compte qu'un CFA.

Propositions

- Influencer sur les ouvertures et fermetures de sections techniques en fonction des besoins des entreprises de façon réactive - Agir sur la carte scolaire et la carte d'apprentissage,

Il s'agit de :

- Passer d'une logique d'offre à une logique de formation structurée sur la demande
- Placer les entreprises et leurs besoins en compétences au cœur de l'enseignement
- Permettre une interactivité entre les acteurs
- Faire découvrir les métiers et filières aux jeunes. Inciter les entreprises à s'ouvrir et à offrir des stages de découverte. Mettre en place des Journées d'entreprises permettant à ces dernières de s'inscrire dans une démarche citoyenne.

- Accompagner l'offre de formation dans sa nécessaire mutation

Les besoins des entreprises sont « glissants » et « évolutifs ». En effet, les entreprises éprouvent des difficultés à exprimer leurs besoins en se projetant sur plusieurs années. Ce constat doit conduire l'offre de formation initiale à faire preuve de réactivité pour pouvoir répondre efficacement et s'adapter en permanence aux besoins des entreprises.

Le rôle de l'offre de formation :

- Apporter des bases solides, un socle commun élargi aux stagiaires / apprentis ;
La formation apporte les connaissances nécessaires. En parallèle, l'entreprise forme à sa culture, ses méthodes et ses métiers.
- Assurer l'acquisition d'un savoir-être et un savoir-faire,
- Permettre aux jeunes de pouvoir s'adapter et évoluer dans leur carrière professionnelle.
La formation ne doit pas être trop spécialisée.

Faciliter les conditions de vie et de travail du stagiaire / apprenti :

- Mettre en place une offre de formation de proximité quand c'est possible
- Dans le cas contraire, offrir des possibilités de logement (internats, ...). Mobiliser le 1% logement.

- Maintenir un juste équilibre entre les différents niveaux de formation en fonction des besoins de l'économie, le niveau V restant un niveau d'embauche cohérent dans certains secteurs d'activité,
- Assurer un juste équilibre entre les branches structurées, qui peuvent présenter une réponse construite, et celles qui le ne sont pas en région.

Moyens

- Les travaux des observatoires de branches et interprofessionnel et du GIP Alfa Centre.
- CPRDF, CCREFP, CAEN.
- Avis d'ouverture, de fermeture et d'extension du CAP au BTS par la voie initiale ou par l'apprentissage,
- Comité de pilotage du COM apprentissage
- Accompagnement de l'offre de formation

4/ OPTIMISER L'APPRENTISSAGE EN LIEN DIRECT AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET INTERPROFESSIONNELLES

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Existence d'une carte de formations concertée par apprentissage à horizon de 5 ans,
- Existence de COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) apprentissage de branche et/ou interprofessionnel,
- Existence d'une charte qualité pour l'apprentissage,
- Existence d'un plan de communication et de promotion de l'apprentissage en région,
- Existence d'aides aux employeurs d'apprentis et modalités d'application,
- Règles d'agrément des CFA par le Conseil Régional,
- Soutiens aux projets immobiliers des CFA,
- Taux de rupture des contrats.

Propositions

- Mise en œuvre d'une carte des formations par apprentissage concertée,
- Mise en place de contractualisation entre CR/Etat/branches et/ou interprofession,
- Promouvoir les contrats d'apprentissage et faciliter la mise en œuvre des contrats,
- Adapter l'offre et la qualité de la formation aux entreprises et aux jeunes,
 - Modulariser les parcours professionnels : les formations en alternance permettent aux entreprises une souplesse d'adaptation à leurs besoins et aux salariés une adaptation à de nouveaux métiers.
 - L'apprentissage doit évoluer et être plus individualisé. L'offre de formation doit se professionnaliser.
- Continuer à développer l'offre d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Moyens

- Etablir une carte des formations par apprentissage qui tienne compte de l'analyse des besoins exprimés par les branches et l'interprofessionnel, en articulation avec l'offre de formation initiale et continue,
- Signature de COM entre CR/Etat/branches et/ou interprofessionnel à horizon 3/5 ans,
- Etablir un plan de communication concerté pour promouvoir les contrats d'apprentissage et faciliter l'embauche des apprentis,
- Imaginer des dispositifs d'aide aux employeurs et apprentis, notamment dans les métiers où persistent des difficultés de recrutement,
- Promouvoir les partenariats entre l'université et les organisations professionnelles pour le développement de filière d'apprentissage,

5/ ORIENTER LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

VERS LES BESOINS ECONOMIQUES

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Enquête annuelle Besoin en Main d'Œuvre, travaux de l'ORFE
- Difficultés pour les entreprises notamment les plus petites de définir leurs besoins en compétence,
- Faiblesse de l'information sur les besoins sectoriels,
- Cloisonnement des acteurs dans le passage des offres de marchés publics,
- Existence de COT,
- Indicateurs : taux d'insertion après formation.

Propositions

- Systématiser les outils de diagnostic de territoire, données des observatoires de Branche et du territoire, (les outils de l'ORFE ainsi que les expérimentations menées sur Pithiviers et Vierzon sont à dupliquer)
- Permettre et renforcer une adéquation emploi/compétences sur les territoires et sur les secteurs d'activités (GPEC d'entreprise, GTEC, GPEC des pôles et clusters...)
- Rendre plus efficient la coordination entre les acteurs de la formation professionnelle (Branches, Organisations professionnelles, OPCA, OPACIF, Pôle emploi, CBE, MDE, etc.),
- Inciter les entreprises et acteurs de la formation professionnelle à recourir aux outils d'adaptation à l'emploi (POE, AFPR, etc.),
- Individualiser et modulariser les parcours de formation
- Concerter les politiques du Conseil Régional et de Pôle Emploi sur la formation des demandeurs d'emploi, en lien avec les organisations professionnelles, avec comme objectif de rendre plus réactive l'offre de formation,
- Passer d'une logique d'offre de formation à une logique de formation répondant aux besoins.
- Mettre en adéquation l'emploi et la formation en articulant les logiques de besoins (entreprises ou branches) et les logiques territoriales.
- Recourir fréquemment au contrat de professionnalisation

Moyens

- IPR, CCREFP, CRE, COPIRE
- Convention Pôle emploi – Conseil Régional
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi
- Contrats de professionnalisation,
- Contrat d'objectif territorial (COT)

**6/ FAIRE QUE CHAQUE ACTIF PUISSE
ACTUALISER SON SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES,
ET PROGRESSER AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE**

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

Des initiatives nationales et régionales d'acteurs variés (ANI 2009, Union européenne, éducation nationale, branches, AFPA, DGEFP, OPCALIA,...)

Néanmoins :

Le bilan de compétences et la VAE sont des outils qui ne remportent pas un grand succès.

Le montage du dossier pour la VAE est trop lourd, ce qui entraîne une démotivation.

L'entretien annuel interne sert à dresser un bilan de l'année écoulée du salarié, il n'établit pas de perspective sur l'avenir professionnel.

Propositions

- Inscrire les savoirs et compétences de base dans la politique de professionnalisation de l'entreprise,
- Aider l'entreprise (lors des entretiens annuels/professionnels) à repérer les salariés qui sont en difficulté sur les savoirs de base (parler, lire, écrire et compter), être intransigeant sur ce niveau de base
- Se focaliser sur savoirs faire et savoirs être professionnels, afin d'être un complément à la formation initiale,
- Simplifier et valoriser la validation des Acquis (permanent et par modules).
- Rester dans l'esprit de la professionnalisation,
- Avoir une offre de formation ciblée et adaptée,
- S'assurer que les organismes de formation ont l'expertise en ce domaine, tout en restant ouverts à d'autres champs afin d'intégrer la problématique dans son ensemble,
- Organiser les échanges entre les différents acteurs afin de rendre lisible l'offre de formation pertinente en la matière.

Moyens

Pour l'ingénierie :

- COPIRE, FONGECIF, OPCA, GIP Alfa Centre,

Pour le déploiement de l'action

- Entreprises / OPCA,
- FONGECIF,
- Conseil régional, Pôle Emploi,
- Centres de ressource illettrisme régionaux, Centres de bilans, GIP Alfa Centre pour identification/communication OF,

Pour l'action pédagogique

- Organismes de formation, plateformes savoir de base, ateliers de pédagogie personnalisée (APP)
- Passeport compétences pour affichage des compétences transversales acquises.

7/ PERMETTRE A CHAQUE ACTIF D'ACCEDER A DES RESSOURCES ET A UN ACCOMPAGNEMENT POUR S'INFORMER, CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL, SE FORMER, GERER SES MOBILITES

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Statistiques demandeurs d'emploi :
 - Taux de chômage, taux de retour à l'emploi
 - Taux d'accès à des ressources pour construire son projet professionnel : Bilan de Compétences, prestations d'orientation
 - Taux d'accès à la formation (voir aussi CRP et CTP), nombre de CIF CDD
- Statistiques salariés : (FONGECIF)
 - Taux d'accès au conseil en projet professionnel, nombre de bilan de compétences
 - Nombre de CIF CDI
- Prestations disponibles en région pour les actifs adultes.
- VAE :
 - Ne permet pas forcément l'embauche, conduit plus à une valorisation en interne.
 - Constitue aussi une forme de sécurisation du parcours professionnel (employabilité).

Propositions

- Mettre à disposition des actifs des informations actualisées sur les besoins de compétences et les métiers qui recrutent à court et moyen terme ainsi que des conseils en projet et en évolution professionnelle,
- Développer des services et ingénieries en construction de parcours.
- Assurer un juste équilibre entre les branches structurées, qui peuvent présenter une réponse construite, et celles qui ne le sont pas en région ainsi les TPE/PME,
- Professionnaliser les acteurs de l'information orientation : leur mission doit autant consister à donner envie de se former qu'à orienter vers la formation adéquate, les entreprises doivent reprendre en main l'ingénierie de leurs formations,
- Utiliser l'entretien annuel/professionnel comme une réflexion conseil pour un épanouissement personnel et une vision sur la mobilité professionnelle,
- Accompagner les étapes de la vie professionnelle : au départ - bien-être dans l'emploi (motivation), 5/10 ans - réflexion (orientation professionnelle), 15/20 ans - rompre la stagnation et l'endormissement (formation) – accompagner également l'évolution de carrière des autodidactes.
- VAE : intégrer l'entreprise et ses contraintes dans la réflexion VAE

Moyens

- Faire du FONGECIF un lieu d'expertise et de service incontournable en matière de conseil en évolution professionnelle,
- Créer des plateformes régionales de services : information sur les métiers, orientation et mobilité professionnelle,
- Mobiliser l'expertise des branches (observatoires, prospective) et des pôles de compétitivité pour alimenter concrètement les services d'information et de conseil,
- Œuvrer à l'émergence d'une stratégie et d'un plan d'actions concerté entre les acteurs responsables de l'AIOA dans le cadre du CPRDF et du CCREFP

8/ CONSTRUIRE UNE OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT SOUPLE ET PERSONNALISEE PERMETTANT DE REpondre AUX LOGIQUES INDIVIDUELLES

Etat des lieux – Liste des thématiques à approfondir lors des travaux sur le CPRDFP

- Faible appétence des individus pour la formation / Assimilation, pour une majorité d'individus, de la formation continue à l'école,
- Hétérogénéité des dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle / manque de professionnalisation des acteurs de l'information-orientation / logique de prescription,
- Fonction d'accompagnement non définie ni reconnue juridiquement,
- Faible lisibilité de l'offre de formation,
- « Programmation » par appels d'offres qui engendre une forte inertie de l'offre de formation,
- Faibles capacités d'ingénierie d'un certain nombre d'organismes de formation.
- Utilisation pas assez efficace du DIF,
- Les entreprises agissent comme des financeurs mais pas comme des maîtres d'œuvre des formations qu'elles réalisent,
- Cohérence des offres de formation des acteurs régionaux au regard des besoins de l'économie
- Déficit de formations hors temps de travail et en cours du soir.

Propositions

- Redonner la main à l'entreprise (aujourd'hui c'est l'offre de formation qui a la main) en l'accompagnant dans sa réflexion compétence, la rédaction de cahiers des charges...
- Accroître la capacité des financeurs et notamment de l'entreprise à peser sur l'offre de formation.
- Concerter les politiques du Conseil Régional et de Pôle Emploi sur la formation des demandeurs d'emploi, en lien avec les organisations professionnelles, avec comme objectif de rendre plus réactive l'offre de formation,
- Rendre plus efficace la coordination entre les acteurs de la formation professionnelle (Branches, Organisations professionnelles, OPCA, OPACIF, Pôle emploi, etc.),
- Professionnaliser les acteurs de l'information-orientation : leur mission doit autant consister à donner envie de se former qu'à orienter vers la formation adéquate,
- Favoriser le financement de l'ingénierie de formation notamment en entreprise,
- Augmenter la part de formation réalisée en interne dans les entreprises,
- Favoriser les formations par modules (le soir ou hors temps de travail).
- Démythifier et simplifier l'acte de formation ainsi que le système qui lui est associé,
- Développer les écoles de la 2^{ème} chance,
- Eviter d'engager trop d'étudiants dans des filières déconnectées des besoins de l'économie régionale ou nationale
- Avoir une offre de formation ciblée et adaptée, développer l'employabilité avec pour objectif une visibilité sur 5 ans,

- Organiser les échanges entre les différents acteurs afin de rendre lisible l'offre de formation pertinente,

Développer l'esprit de mobilité

- Communiquer dans les entreprises sur les métiers notamment sur les métiers émergents et en tension en ciblant plus spécifiquement les jeunes,
- Encourager le recours à l'immersion en entreprise pour des actifs en transition professionnelle,
- Promouvoir un « bilan créateur » avec immersion professionnelle,
- Insuffler la soif d'apprendre et d'évoluer en permanence,
- Développer le recours au passeport professionnel,
- Favoriser les stratégies de compétences à moyen termes dans les entreprises,
- Articuler GPEC d'entreprises et GTEC – Sensibiliser particulièrement les TPE-PME
- Réfléchir aux passerelles (internes, interentreprises, interbranches)

Moyens

- Formation continue des acteurs de l'orientation-information et des formateurs,
- Etablir un plan d'actions concerté pour travailler avec l'offre de formation afin qu'elle réponde mieux aux enjeux de la sécurisation des parcours (individualisation, modularisation, offre du socle de compétences, etc.),
- Développer les logiques de partenariats,
- Accompagner les démarches de gestion par les compétences en entreprise, intégrer les logiques de GTEC,
- E-Learning, FOAD.