



Contribution au CPRDF 2011-2015

MEDEF Midi-Pyrénées

Avril 2011

PREAMBULE :

En signant le 5 octobre 2009, un accord interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours, les partenaires sociaux, dont le MEDEF, ont donné une nouvelle impulsion aux dispositifs conventionnels de la formation, afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés, en matière de gestion des compétences par la formation.

Les axes principaux en sont les suivants :

- Enjeux de compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés ;
- Enjeux de la qualification et de la mise à niveau de tous les salariés ;
- Complémentarité et articulation entre la formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue, avec la place de l'alternance et de l'apprentissage.

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 autour des questions :

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

C'est dans son article 57 que la loi pose les bases d'un nouveau contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (C.P.R.D.F.P.). Celui-ci implique tous les acteurs qui détiennent des responsabilités et des compétences en la matière, que ce soit dans le cadre réglementaire ou conventionnel.



Pour les employeurs, et plus particulièrement le MEDEF, quel est l'enjeu du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle, le C.P.R.D.F. ?

La formation professionnelle : un enjeu économique

L'objectif à atteindre est assez simple. Il s'agit pour les organisations représentant les entreprises : « de faire que les entreprises aient les salariés compétents dont elles ont besoin pour contribuer au développement économique de la région Midi-Pyrénées ». Cela ne veut pas dire que notre organisation se désintéresse de la dimension sociale, des attentes individuelles, et plus largement de la formation tout au long de la vie.

Mais force est de constater que l'emploi dépend de la bonne santé économique des entreprises, de leur capacité à s'inscrire dans la concurrence mondiale, comme vient de le prouver la crise que nous venons de traverser et que nous traversons encore.

Il faut aussi être conscient qu'il y va de l'attractivité de notre territoire, même si ceci est davantage lié à la force de l'enseignement supérieur, et en particulier à la notoriété des grandes écoles de Toulouse.

Les priorités du MEDEF Midi-Pyrénées et des entreprises

C'est pourquoi, nous nous reconnaissons dans les 8 chantiers qui ont été proposés à l'ensemble des partenaires lors du lancement du C.P.R.D.F. le 5 janvier 2011 et auxquels nous avons participé avec les branches intéressées. Six thèmes sont pour nous prioritaires, que nous pourrions structurer autour de 2 axes majeurs :

- en direction des jeunes, en vue de leur entrée dans la vie active :

- 1 - chantier 8 : Vers un schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales
- 2 - chantier 3 : Le développement de l'alternance
- 3 - chantier 7 : Les formations professionnelles supérieures

- en direction des adultes :

- 1 - chantier 4 : formation des salariés et des actifs - Parcours professionnels sécurisés - Innovation sociale
- 2 - chantier 5 : Accès à la formation de tous les demandeurs d'emploi
- 3 - chantier 6 : Vers un schéma de l'A.I.O.A.

Il faut également noter le chantier 2, sur l'égalité des chances, qui pour le MEDEF est synonyme de prise en compte de la diversité et de l'intégration des travailleurs handicapés.

Il est vrai qu'il faut mailler préoccupations des entreprises et compétences administratives du Conseil Régional d'une part, de l'Etat de l'autre. Le Conseil Régional est plus particulièrement investi sur l'apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi. L'Etat, quant à lui, est davantage concerné par la formation des salariés et la formation initiale (secondaire et supérieure).



La Gouvernance

Cependant, l'organisation des opérations et des actions, ne vaut pas organisation des décisions. C'est pourquoi nous attachons de l'importance à la gouvernance qui va être mise en place pour réaliser et suivre le CPRDF.

L'élaboration du CPRDF doit tenir compte des schémas stratégiques économiques, élaborés en région. Pour le développement du territoire, il est vital d'assurer la cohérence entre CPRDF, SRDE, SRADT, SRI, fonds structurels européens, contrat de projet Etat - Région.

Par ailleurs, il faut tenir compte des enjeux régionaux, de l'enseignement supérieur et de la recherche avec le Plan Campus, les appels à projets du Grand Emprunt, les pôles de compétitivité, ...

Existe-t-il un lieu de dialogue et de concertation où les représentants du monde de l'entreprise sont présents ?



FICHES ACTIONS

Chantier 2 - Egalité des chances

Nombre d'entreprises signataires de la Charte de la Diversité : 74

Nombre d'entreprises qui ont le Label diversité : 12

Définition de la discrimination:

La loi française n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations:

« ... constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

Article L1132-1 - Code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Compte tenu de la difficulté à mettre en place une politique non discriminatoire, puisque nous nous heurtons toujours à la non individualisation des parcours professionnels, il faut rechercher des solutions innovantes. Comment faire prendre en compte les aléas de la vie ? Comment dépasser les statuts ?

Pour les entreprises pionnières qui tentent de résoudre cette question, comment accompagner leurs efforts d'intégration ?

L'emploi certes est une des manières de résoudre la discrimination. Néanmoins, il serait utile de faciliter l'accès des salariés fragilisés (travailleurs handicapés, senior, ...) aux formations financées par le Conseil Régional en faveur des demandeurs d'emploi. Ces interrogations seront développées dans le chantier 4.



FICHES ACTIONS

Chantier 3 - Développement de l'Alternance

Les enjeux chiffrés : en 2010, 18 500 contrats, dont 11 900 signés en apprentissage et 6 600 contrats de professionnalisation signés, jeunes et adultes.

Préambule : l'alternance comprend pour nous 2 contrats distincts : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces 2 contrats sont synonymes de complémentarité et de liberté, plus que de concurrence. Il ne nous semble pas nécessaire de revenir sur la logique qui a contribué à leur création et à leur positionnement.

1. Connaissance et développement de l'alternance

↳ Une carte de l'apprentissage du CAP au master pro et au titre d'ingénieur

La carte de l'apprentissage doit veiller à un équilibre harmonieux entre les différents niveaux (CAP, Bac pro, BTS, master pro, titre d'ingénieur), entre les 8 départements. Les entreprises sont particulièrement sensibles à la présence sur l'ensemble du territoire des formations de niveau V, afin de ne défavoriser ni les petites entreprises et ni les jeunes fragilisés. Pour confirmer l'importance du niveau CAP, même au niveau des grandes entreprises, il suffit de rappeler l'existence du lycée professionnel AIRBUS et du CFA en cours de construction de VEOLIA.

↳ Un observatoire régional de l'alternance, comprenant les contrats de professionnalisation

Il est actuellement indispensable de mettre en place un observatoire régional de l'alternance. En effet, dans le cadre des cellules régionales « Cap'jeunes », on constate la difficulté d'obtenir des informations opérationnelles qui pourraient contribuer à des décisions et des actions plus ciblées, plus efficaces.

De la même manière que le Conseil Régional réalise des enquêtes régulières sur l'apprentissage et le devenir des apprentis avec le CARIF, il serait opportun que la DIRECCTE fasse de même pour les contrats de professionnalisation. On peut envisager d'y associer les OPCA, qui dans le cadre de la réforme en cours auront une mission d'observation.

2. Alternance et financement de l'apprentissage

↳ Un état des lieux annuel de la taxe d'apprentissage

Une analyse annuelle et exhaustive de la taxe d'apprentissage, de sa collecte, de sa répartition et des principaux opérateurs permettrait d'anticiper sur les risques que font courir les coûts prohibitifs de certains CFA. Cela constituerait incontestablement un outil d'aide à la décision, dont on disposait il y a quelques années dans le cadre des compétences ou des initiatives du Rectorat de l'Académie de Toulouse.



↳ Objectiver les coûts des formations par apprentissage

La disparité des coûts des sections d'apprentissage, en particulier sur l'enseignement supérieur, nous amène à nous interroger sur la manière de calculer le coût de l'apprentissage. C'est pourquoi, nous souhaiterions qu'une commission du CCREFP soit créée afin de rationaliser les coûts présentés par certains organismes et que ceux-ci fassent l'objet d'une audition de cette commission spécialisée avant agrément de la section.

3. Promouvoir l'alternance

↳ Auprès des acteurs :

Contrairement à ce que l'on entend régulièrement, un certain nombre d'acteurs, dont Pôle Emploi et MLE, ne maîtrisent ni le contrat d'apprentissage, ni le contrat de professionnalisation. La connaissance administrative de la mesure n'est pas synonyme d'une bonne mise en œuvre. C'est ce que déplorent les entreprises (cf. la mission sur les simplifications administratives en faveur des PME-PMI). C'est pourquoi il est nécessaire de promouvoir et d'expliquer sans cesse en quoi consiste l'alternance, comme nous essayons de le faire avec la Cellule Régionale « Cap'jeune ».

↳ Auprès des entreprises : soutenir les Développeurs de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

Parmi les actions, il est à noter que les OPCA, les Branches et les CCI disposent de développeurs de l'alternance, au contact des entreprises. Peut-être faudrait-il mieux valoriser cet état de fait ?

↳ Auprès des jeunes : Métiers et formation d'avenir et printemps de l'apprentissage

Le printemps de l'apprentissage est un exemple de coordonnateur, de communication et de partenariat à prendre en compte. Il est en effet regrettable que beaucoup d'initiative, par ailleurs bonnes, se fasse dans le désordre.

Pour promouvoir les métiers et l'alternance, on a tendance à trop compartimenter, trop cibler l'information. On l'appauvrit. Des opérations comme le supplément « Formation et Métiers d'avenir », réalisé avec la PQR en collaboration avec les branches.

4. Enjeux à moyen terme

En vue de favoriser le 1er emploi des jeunes, le MEDEF envisage de généraliser la dernière année d'étude en une année en alternance. Il faudrait envisager ce scénario qui reste à construire.

En vue de conforter la qualité de l'apprentissage, il faut rappeler sans cesse que l'alternance est une pédagogie différente. C'est pourquoi il nous semble de moins en moins judicieux de donner un agrément sans vérifier la culture de l'alternance de l'organisme impétrant. Il ne suffit pas de former les maîtres d'apprentissage, il faut s'interroger sur la culture des porteurs de projets.

Dans tous les cas, il nous semble nécessaire de renforcer les liens entre les entreprises et les opérateurs. Nous souhaitons un renforcement et un renouvellement des contrats d'objectifs territoriaux (C.O.T.) et une articulation avec le C.R.O.M..



FICHES ACTIONS

Chantier 4 - Formation des salariés et actifs - Parcours professionnels sécurisés - Innovation sociale

Les enjeux chiffrés :

- Partenaires sociaux = 78,0 millions (prise en charge des OPCA) + 31,2 millions (FONGECIF) = 109 millions en Midi-Pyrénées
- Conseil Régional = 1 million d'euros

Préambule : l'A.N.I. de 2003 et celui de 2009 inscrivent clairement la formation des salariés dans le cadre plus large «des parcours professionnels et la formation tout au long de la vie». Cette conception inclut donc non seulement la prise en compte des ruptures de parcours mais aussi leur prévention.

1. Des mesures en faveur des salariés des TPE

↳ La formation des salariés des TPE (-10 salariés)

Exemple des entreprises de -10 salariés : le budget moyen d'une TPE est en effet de moins de 150 €, ce qui limite d'autant son implication dans la formation. Les OPCA, grâce à la mutualisation, multiplient par 10 le budget formation demandé par les TPE, jusqu'à épuisement des enveloppes des OPCA. Il y a donc peu de bénéficiaires.

C'est pourquoi, pour les entreprises de -20 salariés le MEDEF préconise un co-financement en faveur des OPCA dans le cadre des budgets consacrés aux plans de formation.

↳ Accompagner et renforcer les initiatives des salariés des TPE via le FONGECIF

Il faut se souvenir que les entreprises de - 20 salariés ne cotisent pas au FONGECIF. Seules les grandes entreprises et celles de + 20 salariés, contribuent à hauteur de 0,2% de la M.S.B. au budget du FONGECIF. Néanmoins, le FONGECIF leur réserve un budget de 4,4 millions d'euros. Ce ne sont pas moins de 200 salariés qui en ont bénéficié en 2010. Le doublement de cette enveloppe serait nécessaire et contribuerait à diminuer le clivage entre TPE et PME.

2. Accompagnement individualisé des salariés

↳ La promotion sociale

Chaque année, l'effectif des auditeurs de l'I.P.S.T. - C.N.A.M. varie entre 1 100 et 1 200 personnes. Les parcours de formation peuvent durer d'une à plusieurs années, selon le rythme choisi par l'auditeur. Les domaines de formations sont les sciences de l'ingénieur, avec une prédominance des filières aéronautiques, aérodynamiques, électrotechniques, génie civil, ..., mais aussi des filières en développement, telles que la gestion et le traitement des eaux, l'informatique, et enfin les sciences de gestion et d'administration des entreprises.



Chaque année, le C.N.A.M. délivre environ 80 titres R.N.C.P., 70 diplômes d'ingénieurs, une vingtaine de licences.

On sait que le C.N.A.M. s'appuie fortement sur l'environnement scientifique des universités et des écoles d'ingénieurs. Les statistiques traitées à l'issue de la délivrance de diplômes montrent une évolution de carrière, en terme de salaire, de responsabilité et très souvent une assez grande mobilité géographiques.

Les diplômes du C.N.A.M. sont dans tous les cas reconnus dans le monde de l'entreprise.

↳ L'information et l'ingénierie de parcours avec le FONGECIF

Si les entreprises de + de 250 salariés disposent d'un comité d'entreprise, d'une commission formation, il s'avère que, compte tenu du tissu économique de Midi-Pyrénées, beaucoup de salariés de TPE ne trouvent pas de réponse à leurs questions et à leurs interrogations sur la formation car ils ne connaissent pas les acteurs ou les clés d'entrée. La mise en place d'un service public de l'orientation est à venir mais les besoins des salariés sont immédiats. C'est pourquoi il nous semblerait judicieux qu'une mission, en ce sens, soit confiée au FONGECIF. En 2010, le FONGECIF a été en contact avec 23 838 personnes. Il faudrait envisager la mise à disposition de chargés de mission qui pourraient travailler en collaboration étroite avec les maisons communes - emploi formation.

3. Actions collectives

↳ G.P.E.C. et formation

Démultiplier le plan de formation des salariés, accompagner les initiatives individuelles des salariés sont pour nous les 2 axes prioritaires de cet atelier. Néanmoins, l'accélération des évolutions de l'emploi, tant à cause des marchés qu'à cause des fractures technologiques, a remis au centre la formation professionnelle comme un moyen d'acquérir de nouvelles compétences, voire de conforter l'émergence de nouveaux métiers. On l'a bien vu dans la dernière décennie 2000 - 2010, avec l'émergence dans le secteur de l'économie numérique, des E.R.P., d'une part mais aussi le développement des métiers liés à Internet, sans parler de la médecine.

C'est pourquoi un volet, qui pourrait s'intituler « G.P.E.C. collective et formation », s'avère une opportunité, à condition de ne pas galvauder la notion de G.P.E.C..

↳ G.P.E.C. : nouveaux métiers et/ou évolution des compétences

Si l'Etat n'est pas absent de la G.P.E.C. avec les A.D.E.C., force est de constater que l'innovation n'est pas au rendez-vous. Quant au Conseil Régional, il a abordé le sujet à travers le F.R.I.E. et les aides au conseil d'une part, mais aussi à travers les opérations telles que « Qualification + ».

Ce qui ressort, c'est la difficulté à faire émerger des projets multi-partenariaux du type « Qualification + ». L'innovation est peut-être là. Quelle place est laissée à des initiatives collectives avec un minimum de réactivité et les budgets y afférents ?

Il faut que le nouveau C.P.R.D.F. prenne en compte la création du F.P.S.P.P. dont les contributions ne seront possibles que dans le cadre de partenariats financiers explicites.



4. La formation différée (A.N.I. de 2003)

Le MEDEF rappelle son attachement à la mise en place et au financement de la formation différée, au nom de l'équité entre jeunes salariés et étudiants. Nous sommes bien conscients qu'il ne peut s'agir que d'un budget d'Etat. En l'absence de ce budget, certains parcours pèsent donc très lourdement sur les budgets des entreprises, des OPCA et du FONGECIF.



FICHES ACTIONS

Chantier 5 - Accès à la formation de tous les demandeurs d'emploi

Les enjeux chiffrés de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi :

- 71 millions € pour le Conseil Régional, soit 35 % du budget Formation Professionnelle de la Région ou encore 26 000 stagiaires
- 40 millions € pour Pôle Emploi
- 9 millions € de coûts pédagogiques pour la C.R.P. / C.T.P., pour 3 000 personnes

1. L'entreprise et ses besoins en recrutement

Qu'il s'agisse du P.R.F.P. pour le Conseil Régional, ou de Pôle Emploi pour l'Etat, il n'est jamais inutile de rappeler que la commande doit tenir compte des besoins en recrutement des entreprises. Car il s'agit de retrouver du travail pour les demandeurs d'emploi. Force est de constater que ne sont pas suffisamment pris en compte, à notre connaissance, les recrutements difficiles, les nouveaux métiers et les attentes des secteurs à fort potentiel de main d'œuvre. Notre responsabilité collective est **d'orienter les budgets formation vers les postes à pourvoir**. Cet atelier mérite une vigilance toute particulière. Est-il souhaitable que 40% des budgets soient consacrés à autre chose que de la formation conduisant à l'emploi ?

Peut-être faudrait-il spécifier les missions de Pôle Emploi d'un côté et du Conseil Régional de l'autre afin qu'ils soient complémentaires : Pôle Emploi devrait orienter ses formations principalement vers un retour rapide à l'emploi, alors qu'il pourrait être demandé au Conseil Régional de prioriser ses formations vers le développement économique et les nouveaux métiers.

2. Les concurrences institutionnelles

Le MEDEF sera particulièrement vigilant à la **pertinence** et à la **complémentarité** des programmes de formation de Pôle Emploi et du Conseil Régional.

Le MEDEF, avec l'ensemble des Partenaires Sociaux, souhaitent être **associé** au déploiement de ces budgets conséquents, dont les résultats restent très confidentiels.

Quant à l'**évaluation** des dispositifs, elle laisse franchement à désirer, tout au moins, en ce qui concerne la communication des résultats. Il est nécessaire de développer les analyses permettant de savoir si les actions mises en place atteignent leur objectif, à savoir le retour à l'emploi des stagiaires. Peut-être est-ce le rôle du C.C.R.E.F.P. ?



3. Les appels d'offre en direction des organismes de formation

Les appels d'offre répondent à un souci d'équité. Le MEDEF souhaite **une validation des cahiers des charges des appels d'offres** par le C.C.R.E.F.P., le C.R.E..

4. Visibilité de l'offre de formations

Il faut veiller à la complémentarité et à la lisibilité des formations pour tous. On ne peut accepter que cette information ne soit réservée qu'aux seuls prescripteurs. Ce n'est pas parce que les formations doivent se territorialiser, qu'il faut se dispenser de régionaliser l'information.



FICHES ACTIONS

Chantier 6 - Vers un schéma de l'AIOA (Accueil, Information, Orientation, Accompagnement) et un service public de l'orientation et de la formation

Les enjeux chiffrés

1. Les salariés : information, accompagnement par le FONGECIF

Suite aux A.N.I. de 2003 et de 2009, on assiste à une prise de conscience des salariés quant à l'opportunité que peut constituer une formation pour leur devenir professionnel. Or, peu d'entreprises disposent des services ad hoc pour renseigner ou accompagner leurs collaborateurs. Le FONGECIF remplit déjà pour partie ce rôle. C'est ainsi qu'en 2010 ce ne sont pas moins de 23 000 personnes qui l'ont interrogé. C'est pourquoi nous souhaiterions **renforcer la mission du FONGECIF en matière d'information et d'accompagnement des salariés**, même si dans les textes elle est totalement confiée à Pôle Emploi. Cette dernière pourrait être menée sur les mêmes principes que celle menée dans le Languedoc-Roussillon (plate-forme téléphonique d'information des salariés), tout en sachant que le FONGECIF Midi-Pyrénées fait un effort de présence sur le terrain et a le souci d'offrir la même qualité de service et de renseignement sur tout Midi-Pyrénées.

2. Le Service Public d'Information

La loi du 24 novembre 2009 a créé un « droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle ». Il est prévu « une mission de service public d'information et d'orientation professionnelle ». Dans la lettre du 31 août 2010 adressée au Délégué à l'Information et à l'Orientation (D.I.O.), sont précisées les missions de cette nouvelle institution, et la labellisation des lieux uniques. Il appartient donc aux acteurs clés (Etat - Région - Partenaires Sociaux) représentatifs au plan politique de travailler ensemble à la mise en place de ce nouveau service, qui ne peut être un nouveau monopôle. Le MEDEF sera particulièrement attentif à la **construction de ce nouveau partenariat**.

3. Importance de la promotion des métiers et des formations professionnelles

Le MEDEF Midi-Pyrénées soutiendra toute initiative visant à parfaire la connaissance des métiers auprès des enseignants et des professionnels de l'orientation.

Plus que d'inventer des nouveautés, il convient **d'optimiser et améliorer ce qui existe déjà**. C'est notamment le cas pour les forums, portes ouvertes, salons de l'emploi, ... qui se sont multipliés au fil des ans et où le monde économique et les entreprises ont du mal à répondre présents à toutes les sollicitations, qui sont de surcroît souvent payantes.

Enfin la professionnalisation des acteurs doit être une priorité. Elle est l'affaire de tous.



FICHES ACTIONS

Chantier 7 - Les formations professionnelles supérieures (PRDF, Apprentissage, ...)

Les enjeux chiffrés

1. L'apprentissage

↳ Volume de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

On rappelle pour mémoire notre position générale. Pour nous, l'apprentissage va du C.A.P. au titre d'ingénieur. Nous n'avons jamais souhaité faire du 100% apprentissage. L'alternance est complémentaire aux recrutements traditionnels. On peut évaluer que sa juste place doit concerner 10 % des emplois cadres créés par an. Il doit en aller de même pour le budget concerné.

↳ Mode de gouvernance

La position du MEDEF et des entreprises est de chercher un mode de gouvernance pour l'apprentissage dans le supérieur qui permette une réelle coordination plutôt qu'une concurrence sauvage entre les opérateurs, concurrence dans laquelle les entreprises sont prises à partie et s'en plaignent. Le P.R.E.S. nous semble la solution idoine, à condition de créer un nouvel opérateur de l'apprentissage dans le supérieur, qui fasse consensus. Il en va du respect des partenaires.

↳ Coût de l'apprentissage :

Enfin, nous souhaitons que dans le cadre de la taxe d'apprentissage, il y ait une analyse raisonnée des coûts. L'apprentissage n'est pas qu'une question d'argent, c'est une voie pédagogique différenciée.

De surcroît, nous souhaiterions une réflexion spécifique dans deux domaines :

- La santé : il faut envisager la création d'un C.F.A. de la santé, incluant les métiers paramédicaux, avec une culture de l'apprentissage, ce qui n'est pas le cas des I.F.S.I.. Il faudrait y associer les licences professionnelles en lien avec le secteur.
- Les filières d'ingénieurs : un état des lieux de la politique d'apprentissage sur la filière ingénieur en vue de son développement.

2. La formation tout au long de la vie

↳ La V.A.E. :

L'importance du débat sur la V.A.E. masque des résultats décevants. Ceci pose le problème de la mission des services de formation continue. La notion de services publics devrait comprendre non seulement la réalisation de la prestation de service elle-même mais aussi sa publicité, sa promotion. Pour l'instant la V.A.E. reste confidentielle.



Pour que la V.A.E. se développe dans l'enseignement supérieur, il faudrait qu'elle soit à la fois plus lisible, mieux accompagnée ; dans tous les cas, il faut revoir les financements en cours.

↳ La promotion sociale :

Nous sommes très attentifs aux efforts que déploie le Conseil Régional en faveur de la promotion sociale, qu'il s'agisse de salariés ou de demandeurs d'emploi. C'est pourquoi le soutien accordé par le Conseil Régional à l'I.P.S.T.-C.N.A.M. nous semble stratégique et à poursuivre dans tous les cas (cf. chantier 4 sur la formation des salariés).

3. Relations entreprises - enseignement supérieur

Au-delà de la formation professionnelle continue dans l'enseignement supérieur, thème de l'atelier, il faut se pencher aussi sur la formation professionnelle initiale, et sur le rôle que l'on veut voir jouer au P.R.E.S..

En ce qui concerne les masters professionnels, leur multiplication et leur articulation sur des niches trop étroites créent de la confusion auprès des entreprises. Il serait urgent de simplifier et d'harmoniser les intitulés et de réguler les effectifs en fonction du marché de l'emploi. Il faudrait aussi tenir compte du nombre de jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle Emploi, sur certaines filières.

Tout ceci prouve la nécessité de partenariats construits, inscrits dans la durée et, si possible, fédérateurs. Le P.R.E.S. devrait être pour le monde économique l'instance coordinatrice de toutes les formes que prennent les relations entreprises - université. En effet, il est difficile pour les représentants du monde économique d'être proactifs face à autant d'interlocuteurs.



FICHES ACTIONS

Chantier 8 - Vers un schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales (du Cap aux formations supérieures)

Les enjeux chiffrés

1. L'importance de la concertation et d'un dialogue sans cesse renouvelé

C'est à l'initiative du Rectorat de l'Académie de Toulouse qu'existent depuis deux décennies des réunions de concertation sur les ouvertures et les fermetures de sections d'enseignement professionnel, technologique, par voie scolaire ou par apprentissage. Nous demandons bien évidemment le maintien de ces réunions, véritables lieux de concertation et d'aide à la décision, que ce soit pour le Conseil Régional et l'Académie. Ces concertations ne sont pas possibles sans la participation des branches professionnelle, leurs observatoires et le support du CARIF-OREF. Néanmoins, il est à noter que les difficultés perdurent sur les fonctions et les métiers transversaux. C'est pourquoi il faudrait envisager parmi les contrats d'objectifs, un contrat d'objectifs interprofessionnel et inter-secteurs sur cette thématique.

2. L'enjeu du niveau V

Le MEDEF Midi-Pyrénées réaffirme son attachement au niveau V. Ce niveau de formation reste le socle de base pour une première insertion. Il convient de veiller au maintien du niveau V sur l'ensemble du territoire, à tout le moins par apprentissage. Il est vrai que très souvent, les entreprises recrutent à un niveau autre. Le MEDEF est attaché à l'ajustement entre offre de formation et situation du marché du travail. Néanmoins, les formations de niveau V sont aussi un moyen de redynamiser, de rescolariser un jeune « en décrochage », tant scolaire que social. C'est pourquoi nous partageons la position du Conseil Régional sur le pourcentage de sections d'apprentissage qu'il faut réserver à ce niveau (cf. chantier 3 sur le développement de l'alternance).

3. Les interrogations des entreprises sur les bacs pro en 3 ans

La mise en place du bac pro en 3 ans, si elle ne pose pas de problèmes par la voie initiale, est plus difficile à mettre en place dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. C'est pourquoi il faut faciliter les passages de la voie scolaire vers la voie de l'apprentissage.

Pour cela :

- il faut faciliter l'ouverture de sections d'apprentissage proposant les 2 dernières années, voire même que l'année de terminale du bac pro. Pour les jeunes dont le motif de décrochage est de nature financière, ce serait une réelle avancée.



- il faut accroître la connaissance des filières par les enseignants et les C.O.P., afin d'éviter les redoublements inutiles, motivés par une absence d'affectation dans la filière ou la formation choisie, ou par défaut d'affectations dont la seule logique est de remplir la section.

4. Fluidifier les parcours : créer des passerelles

↳ Les parcours de filières

Le passage du C.A.P. à un Bac Pro, d'un bac pro à un B.T.S. peut s'avérer difficile pour certains jeunes. C'est pourquoi le MEDEF Midi-Pyrénées est favorable à la mise en place de passerelles entre niveaux sur lesquelles il convient de travailler tous ensemble. On pourrait utiliser les travaux déjà menés dans ce sens par les branches professionnelles et certains établissements.

↳ Les parcours horizontaux

On appelle progression verticale le passage d'un diplôme à un niveau supérieur. Cependant il faut favoriser aussi les mobilités horizontales en créant des passerelles (cela veut dire en particulier prendre en compte le niveau acquis en adaptant la durée de formation du diplôme complémentaire).

5. Critères d'ouverture et aménagement du territoire

Il est utopique de croire que la seule clé « aménagement du territoire », et donc la dispersion des formations sur les 8 départements, permettra un certain équilibre régional. C'est notamment vrai pour les niveaux III. Lorsque les centres de formation sont éloignés des centres de production et des entreprises, cela entraîne un affaiblissement tant du réseau économique que du réseau de formation (exemple : la plasturgie à Decazeville).



CONCLUSION

En dehors des axes de travail proposés par les ateliers, deux interrogations majeures subsistent et conditionnent le succès de ce 4ème CPRDF :

- la gouvernance
- le diagnostic de l'emploi.

En ce qui concerne le diagnostic-synthèse des besoins économiques, les questions qui se posent sont les suivantes : qui le pilote ? Qui l'alimente ? Qui le fait vivre ?

Le fonctionnement actuel n'est pas très satisfaisant et ce d'autant qu'il s'appuie sur le système Argos et les GFE, dans lesquels peu de branches se retrouvent.

Pour le MEDEF cette question n'est pas un préalable à la signature du C.P.R.D.F., cela en sera peut-être une conclusion heureuse.

La difficulté à faire émerger un véritable diagnostic partagé entre tous les acteurs, et même à l'analyser ensemble, n'est que le reflet d'une gouvernance qui reste à construire et à laquelle nous souhaiterions être associés.