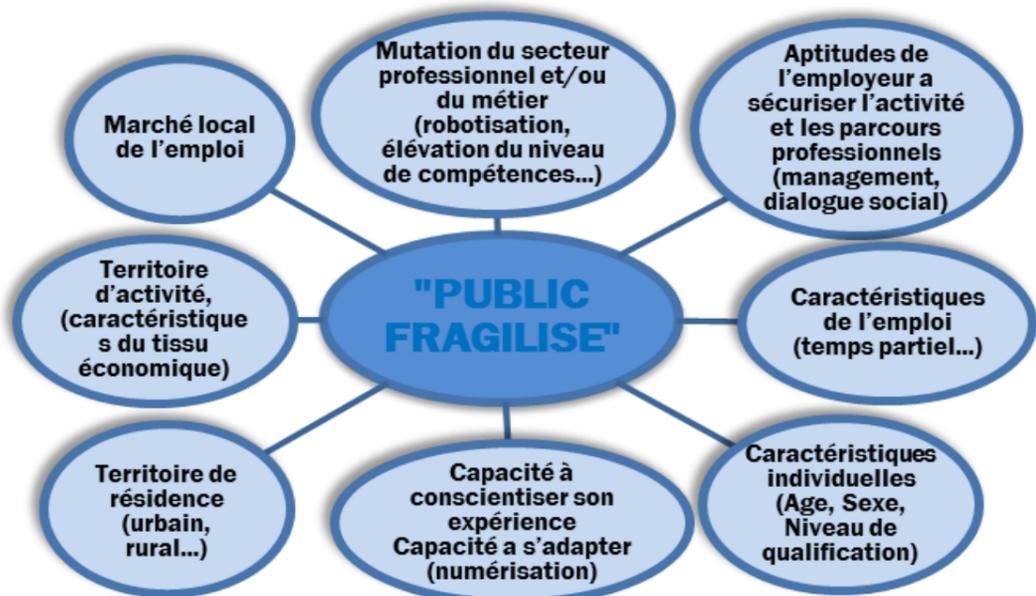




Pour les actifs, les facteurs de fragilité sont multiples :



Source : AGEFOS-PME

Face à ces multiples facteurs de fragilisation, la formation continue constitue un outil privilégié dans l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels. On observe cependant une très grande hétérogénéité dans les pratiques.

Chaque année, la part de salariés formés varie ainsi de 15,6 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés à près de 56 % dans les entreprises de 2000 salariés et plus. Le clivage principal s'opère autour du seuil de 250 salariés. Au-dessus, c'est au moins un salarié sur deux qui s'est formé en 2014, tandis qu'en dessous les proportions sont comprises entre 15,6 % et 41,2 %.

Les nombreux travaux fondés sur l'exploitation des enquêtes statistiques sur la formation continue confirment un constat déjà bien connu : la catégorie d'emploi conditionne toujours l'accès à la formation, ainsi « la formation va à la formation » et le niveau de formation initiale constitue un déterminant majeur d'accès à la formation continue.

Les ingénieurs et cadres ont un taux d'accès à la formation de 55,3 % quand les ouvriers ont un taux de 33,6 %, soit 1,6 fois plus de chances d'être formés pour les premiers.

Pour les employeurs, les objectifs assignés à la formation sont très variables. Selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, il peut s'agir soit d'une réponse à une obligation financière ou réglementaire, soit d'un investissement compétitif s'appuyant sur un développement des compétences. Ces constats ne constituent en aucun cas un jugement de valeur sur la qualité des politiques de formation mises en œuvre, notamment dans les plus petites entreprises : elles témoignent de contraintes, de pratiques, et de « cultures de formation » très variables. Il faut par exemple souligner le poids des contraintes réglementaires dans certains secteurs : ainsi, plus d'un tiers des entreprises finance principalement des formations afin de répondre à ces exigences réglementaires.

Télécharger la contribution

www.auvergnhonealpes.fr/ceser

Crédits photos :
GKurhan/123RF
kzenon/123RF
rawpixel/123RF

CESER Auvergne - Rhône-Alpes / Lyon
8 rue Paul Monrochet - CS 90051 - 69285 Lyon cedex 02
T. 04 26 73 49 73 - F. 04 26 73 51 98

CESER Auvergne - Rhône-Alpes / Clermont-Ferrand
59 Bd Léon Jouhaux - CS 90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
T. 04.73.29.45.29 - F. 04.73.29.45.20



Juillet 2017



FORMER POUR TRAVAILLER (volume 2) Accompagner la montée en compétences des actifs en emploi fragilisés

Après un premier volet consacré aux demandeurs d'emploi, ce deuxième volet de la contribution « Former pour travailler » aborde les enjeux plus spécifiques aux actifs en emploi, fragilisés par les mutations du travail sous l'effet des évolutions techniques, économiques et organisationnelles.

Compte tenu de l'ampleur du sujet, la réflexion a été ciblée sur les publics les plus fragiles. Après avoir identifié ces facteurs de fragilité, il s'agit de formaliser les caractéristiques des formations, et plus largement

La montée en compétences des salariés par la formation constitue un facteur déterminant de la compétitivité des économies européennes.

Comment la formation doit-elle accompagner les publics dans le double objectif de favoriser le développement des activités dans les territoires et de sécuriser les parcours professionnels des individus, quel que soit leur statut ?

leur permettant de sécuriser leur parcours professionnel et de maintenir leur employabilité dans un contexte de mutations économiques.

Pour répondre à ces enjeux, il est tout d'abord nécessaire d'identifier les freins à la formation, tant du point de vue des salariés, que des employeurs, en tenant compte des effets de la Loi de 2014 sur les objectifs et les modalités de financement des politiques de formation en entreprise. Il s'agit ensuite d'identifier les leviers mobilisables pour rendre les organisations « apprenantes » : envisager la formation continue comme un moyen de sécuriser les parcours professionnels, notamment des publics les plus vulnérables, nécessite de revisiter les pratiques formatives et les ingénieries de formation en renforçant en particulier l'articulation aux situations de travail.



CESER
Auvergne-Rhône-Alpes

Conseil Économique, Social & Environnemental Régional

LES PRINCIPALES PRÉCONISATIONS DU CESER

Mieux identifier les publics fragilisés et anticiper les besoins de qualification

Le nouveau CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes est l'acteur régional pertinent pour mener à bien cette mission, sous le pilotage du CREFOP. Ce travail de diagnostic devra s'appuyer sur des diagnostics territoriaux auxquels les acteurs devront être associés. La mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés constitue une condition de réussite d'une stratégie ambitieuse d'accompagnement des salariés et des entreprises qui doit apparaître comme transparente et unique au niveau régional. Si la nouvelle agence économique régionale présente l'intérêt de proposer un interlocuteur unique pour les entreprises, l'articulation de son action avec les instances régionales de concertation emploi-formation ne doit cependant pas être négligée. Les publics salariés fragilisés doivent être pleinement pris en compte dans les documents d'orientation et de planification en cours d'élaboration : le CPRDFOP et le Plan régional de lutte contre l'illettrisme. La lutte contre l'illettrisme doit faire l'objet d'un engagement de l'ensemble des partenaires.

1

Revaloriser le rôle de la formation tout au long de la vie

- En mobilisant les associations professionnelles compétentes : ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines), ARF (Association des Responsables de Formation)...
- En s'appuyant sur les OPCA pour accompagner les TPE/PME. Les structures du secteur non-marchand doivent aussi être intégrées à cette stratégie ;
- En créant un label « Entreprise formatrice » pour sensibiliser les employeurs et les RH à un changement d'approche sur la formation ;
- En mettant en œuvre une politique d'information/communication à destination des salariés, pour développer leur appétence pour la formation et soutenir leur parcours professionnel. Cette politique doit associer la Région et les partenaires sociaux à tous les niveaux, y compris les instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises. La dimension émancipatrice de la formation devra être valorisée dans ce cadre.

2

Faciliter l'utilisation des dispositifs existants, notamment le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

- En élaborant de manière partagée un tableau de bord régional de leur utilisation par les différents publics et suivants les différentes modalités d'usage (co-financement...) ;
- En identifiant dans un diagnostic partagé les principales difficultés et freins à leur utilisation rencontrés par les usagers ;
- En construisant sur cette base un plan d'action régional associant l'ensemble des acteurs, et notamment les opérateurs paritaires. Le droit à l'expérimentation dont disposent les Régions peut être utilisé à cette fin. On peut imaginer un accompagnement spécifique pour les publics fragiles, la mise en place de mesures sociales pour faciliter le départ en formation (mobilité, situation sociale...);
- En mobilisant sur cet objectif les acteurs de l'orientation.

3

Développer des ingénieries de formation spécifiques aux salariés fragilisés

- En inscrivant l'action de formation dans un contexte professionnel et un parcours, afin de susciter l'appétence, et éviter la stigmatisation au sein de l'entreprise (public en situation d'illettrisme par exemple) ;
- En balisant les parcours d'apprentissage, en validant régulièrement des étapes et des points de progression, à travers des modules et des « blocs de compétences » ;
- En conciliant dynamiques collectives, qui permettent de sécuriser les salariés, et l'approche individuelle, qui peut être parfois plus anxiogène pour certains salariés ;
- En définissant des modalités pédagogiques permettant de valoriser les acquis de l'expérience en situation de travail, et d'impliquer la hiérarchie et les pairs dans ce processus ;
- En développant les formations en situation de travail (FEST) en les reconnaissant comme une modalité de formation à part entière ;
- En mobilisant les outils numériques dans le double but d'améliorer la performance pédagogique et de familiariser les publics à leur usage autre que ludique ;
- En engageant avec les organismes de formation des démarches d'évaluation et de progrès : il s'agit de soutenir une « politique de l'offre » en complément d'une politique de la demande ...

4

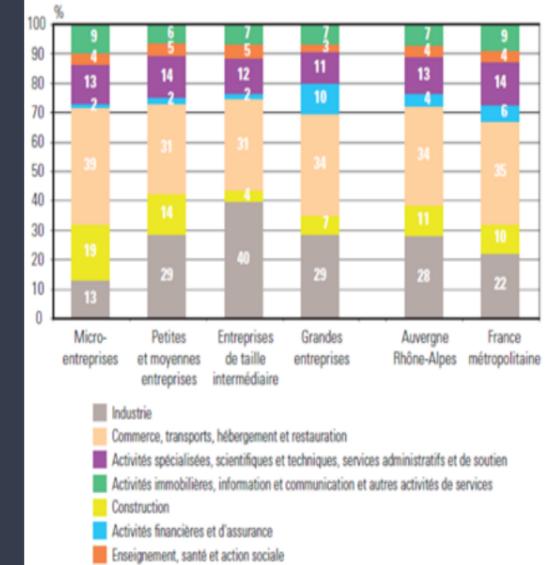
Développer les compétences transversales et transférables

- En développant la définition des référentiels d'emploi et donc de formation en blocs de compétences ;
- En introduisant cette notion dans les actions d'accompagnement et d'orientation à côté de celle de métier (CEP, SPRO) pour introduire chez les actifs une autre vision de leurs possibilités de parcours et de développement de leurs compétences ;
- En généralisant la certification des cursus de formation et des qualifications par blocs de compétences. De ce point de vue, le développement des CQPI (Certificats de qualification professionnelle interbranches) constitue une voie intéressante dans le cadre de la mobilité intersectorielle. Ils permettent d'identifier des activités identiques ou proches, des capacités ou des compétences communes à plusieurs branches professionnelles.

5

Un tissu économique régional exposé aux mutations socio-économiques

Répartition de l'effectif salarié en Auvergne Rhône-Alpes par catégorie de taille d'entreprise selon le secteur d'activité en 2011



Source : Insee, Esane, Lih et Clap 2011
Champ : secteurs marchands hors agriculture, hors intérimaires

La région Auvergne-Rhône-Alpes est marquée par une prédominance des secteurs liés au tertiaire (marchand et non marchand), qui représentaient, en 2012, 77 % de l'emploi (contre 81 % en France). Elle est aussi caractérisée par une surreprésentation des emplois dans les secteurs liés à l'industrie (17 % contre 13 % en moyenne nationale), avec des activités très présentes telles que la chimie, la pharmacie, la métallurgie, l'agroalimentaire, la plasturgie, ou le caoutchouc... ou encore la production d'énergie, la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et la fabrication de machines. L'industrie génère ainsi 18 % de la valeur ajoutée (contre 14 % en France métropolitaine), avec un effet d'entraînement important sur l'ensemble de l'activité économique.