

Réunion PRDF - CTEF Faucigny Mont Blanc

15 juillet 2008

PRESENTS				
DARVE	JACQUES	REGION RHONE ALPES		idarve@rhonealpes.fr
DENTIN	EMMANUEL	MLJ	DIRECTEUR	edentin@missionlocale.fr
FACHAUX	NATHALIE	CAP EMPLOI		nathaliefachaux@capemploi74.org
FOURNIER	JOCELYNE	MEDEF RHONE ALPES		ftouzet@medef-rhone-alpes.fr
FOURQUIER	YANN GAEL	MAISON DE L'EMPLOI DE L'ARRONDISSEMENT DE BONNEVILLE	DIRECTEUR	fourquier@maison-emploi.com
MINANGOY	HENRI	REGION RHONE ALPES		hjacob@rhonealpes.fr
JACOT	JEAN LOUIS	CLD FAUCIGNY	PRESIDENT	
LARATTE	PIERRE	PRAO - OREF		plouis@rhonealpes.fr
LOUIS	CORINNE	CSM HAUTE SAVOIE		cmartin@formasup-pds.fr
MARTIN	ELODIE	ANPE SALLANCHES		Elodie.martin@anpe.fr
MARTIN	STEPHANIE	MAISON DE L'EMPLOI DE L'ARRONDISSEMENT DE BONNEVILLE	DIRECTRICE ADJOINTE	medeiros@maison-emploi.com
MEDEIROS	ELIANE	ANPE CLUSES	DIRECTRICE	Eliane.perrichet@anpe.fr
PERRICHET	GILLES	REGION RHONE ALPES	ELU PILOTE CTEF FAUCIGNY MONT BLANC	gravache@pcf.fr
RAVACHE	JEAN MARC	AVC 74		Jean-marc@sndec.com
REYDET	NICOLE	DRTEFP		nicole.thomas@dr-rhone.travail.gouv.fr
THOMAS	SOLENE	REGION RHONE ALPES	Chargée de mission CTEF	slecoz@rhonealpes.fr
LE COZ	ANNE	FSU	Enseignante	Herve.briclot@wanadoo.fr
BRICLOT	YAZID	REGION RHONE ALPES DIRECTION DES LYSEES	Responsable Etudes	ylouahab@rhonealpes.fr
LOUAHAB	JEAN	REGION RHONE ALPES	Copilote CTEF 74	chambonjean@aol.com
CHAMBON	EXCUSES			
CHAUMONTET	MARION	MAISON DE L'EMPLOI DE L'ARRONDISSEMENT DE BONNEVILLE	CHARGEE DE MISSION CTEF	
DELBART	CHRYSTELE	DDTEFP	COORDINATRICE EMPLOI	
LEGER	MARTINE	EDUCATION NATIONALE		
NICOLLIN	NATHALIE	EDUCATION NATIONALE		
SPANO	PASCALE	REGION RHONE ALPES		

ACCUEIL PAR GILLES RAVACHE ELU PILOTE CTEF FAUCIGNY MONT BLANC

Il s'agit de la 2^{ème} réunion conjointe PRDF/CTEF sur la métallurgie – mécanique, dont l'objectif est d'aboutir à des préconisations pour l'avenir du PRDF.

Le compte rendu de la précédente réunion dessine déjà quelques esquisses d'actions. Il doit servir de support pour la discussion de ce jour.

Il existe 4 préoccupations majeures :

1. La difficulté de définir très précisément les métiers pour lesquels le risque de pénurie est important, et sur lesquels, par conséquent, les enjeux de formation sont essentiels. La nature de ces emplois (profil de poste et de compétences) et leur quantification par type de poste permettront de définir les contenus de formation et les volumes d'accueil nécessaires pour répondre à ces besoins.
2. Pour autant, on constate un écart important entre le remplissage des formations dans les métiers de l'industrie et les emplois qui sont, d'ores et déjà, potentiellement à pourvoir. Des formations qui existent n'arrivent pas à recruter les jeunes et les salariés. Qu'elle en est la signification ?

3. La nécessité de se rapprocher de la Suisse, qui draine une partie des populations qualifiées sur le territoire haut-savoyard. Quelles coopérations possibles avec les instances suisses? Quelles modalités de mise en oeuvre ?
4. Au niveau des entreprises qui éprouvent aujourd'hui des difficultés pour accueillir des stagiaires, du fait notamment que l'ensemble des cursus de formation prévoient désormais au moins une période en entreprise. Quelles articulations et liens, faut-il imaginer pour mieux répondre aux besoins des stagiaires, des entreprises d'accueil et des centres de formation ?

ECHANGES SUR LES PRECONISATIONS

Henri Jacot (Conseil Régional)

La Maison de l'Emploi transmettra ultérieurement les compléments de diagnostic (cf. annexe 1). Il est décidé de travailler aujourd'hui à partir du compte rendu de la réunion précédente, afin de définir, plus précisément des « préconisations » qu'on peut classer comme suit :

1. Celles réalisables à court terme : rentrée 2008
2. Celles réalisables à moyen terme telles que la G.T.E.C.

Pierre Louis (PRAO)

Il est rappelé que l'étape suivante, dans la méthodologie de rapprochement CTEF/PRDF, consistera en une remontée des préconisations des acteurs locaux auprès des instances régionales. Cette rencontre aura lieu le 04 septembre après midi (date du groupe domaine territoire). Lors de cette réunion d'autres informations remonteront d'autres territoires.

Le PRAO est en charge de synthétiser les discussions du groupe domaine territoire.

En septembre, le CTEF en lien étroit avec le PRDF lancera une démarche similaire à celle engagée aujourd'hui sur le secteur de l'hôtellerie – restauration.

Jacques Darve(Conseil Régional) souhaite insister sur 3 points :

1. La mise à jour des offres d'emploi et les profils positionnés. Sont-ce toujours les mêmes emplois sur lesquels on a des difficultés de recrutement ? Quels sont les profils recrutés par métier ? Quel écart entre le référentiel métier et le profil de compétences du candidat retenu ? De manière générale, quelles sont les pratiques de recrutement des entreprises de la Vallée de l'Arve ? C'est à partir de ces éléments que l'on pourra sortir d'une démarche purement annuelle telle que fonctionne le PRDF aujourd'hui.
2. Quelle entrée locale permettrait de travailler sur la sensibilisation et l'aide aux jeunes ?
3. Comment peut-on travailler sur la valorisation de parcours des salariés ?

Jean Louis Laratte (CLD)

L'adéquation entre la demande des entreprises et l'appareil de formation semble bonne au vu des embauches en fin de cursus de formation. En revanche, l'adéquation entre les embauches dans l'entreprise et les niveaux de formation des recrutés n'est pas forcément évidente, du fait de la pénurie de personnel formé et les besoins de main d'œuvre des entreprises pour assurer leur production.

Eliane Perrichet (ALE Cluses)

Attention de ne pas oublier ce qui a déjà été fait sur le territoire tel que la mise en place du projet *Les industriels recrutent autrement* (utilisation de la Plate forme de vocation avec la participation de tous les partenaires, hors système de formation initiale). La Vallée de l'Arve ne part pas de rien. Des habitudes de coopération entre les différents partenaires pour répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises existent.

Jean Marc Reydet (AVC)

Dans le cadre du pôle de compétitivité, il y a 2 volets :

1. Image et promotion : pour redorer le blason des entreprises industrielles. Les premiers effets commencent à se faire sentir avec un arrêt de l'hémorragie dans les filières de formation industrielles, du fait notamment, du travail effectué auprès des jeunes, de leurs parents, des centres de formation et des entreprises.
2. Gestion du Capital humain :
 - a) Un outil de GTEC est en cours de mise en place avec le concours du cabinet d'étude BPI, afin de quantifier, notamment, les besoins à court et moyen terme des entreprises (travail sur la pyramide des âges, données sociales, etc.)
 - b) Une convention ADEC a été signée entre l'Etat et le pôle.

La dynamique actuelle mise en place permet de mailler les initiatives de tous les partenaires.

Nathalie Fachaux (Cap'Emploi)

C'est d'autant plus difficile pour les entreprises de sous-traitance d'embaucher des personnes reconnues travailleurs handicapés. Mais il existe pourtant un paradoxe car les personnes suivies trouvent du travail dans ce domaine d'activité sans trouver les formations adéquates : 50% sur des CDD de 6 mois et 40% sur des CDI. Il s'agit de postes peu qualifiés donc touchés en 1^{er} par les délocalisations. Il s'agit aujourd'hui d'un travail d'accompagnement au cas par cas, avec du sur-mesure avec les entreprises qui jouent le jeu en adaptant des postes et/ou en créant des nouveaux postes.

Jean Louis Laratte (CLD)

Auparavant, la Promotion Sociale Professionnelle permettait aux salariés les moins qualifiés de se former. Cet outil a été délaissé, depuis 2 ans, alors que cela donnait une garantie pour le salarié et l'employeur.

Aujourd'hui il y a un phénomène nouveau de zapping des emplois, le CDI ne représente pas obligatoirement le but ultime. L'intérim n'est pas forcément subi, cela peut relever d'un choix.

Jean Marc Reydet (AVC)

Le DEC permet aux personnes d'origine étrangère qui sont en poste de se former au Français Langue Etrangère (FLE) et à des salariés issus d'autres secteurs d'activités que l'industrie d'accéder à un premier niveau de compétence sur des modules techniques.

Globalement, au regard du fichier des demandeurs d'emploi et des jeunes suivis par la MLJ, il apparaît que lorsque l'on possède un diplôme ou une formation en industrie, on est à l'emploi.

Il faudrait une présentation de l'outil de GTEC du pôle aux partenaires en ayant la perspective des outils déjà existants.

Jean Chambon (CGT)

Il faut savoir ce que les publics recherchent et savoir ce qui fait obstacle pour qu'ils s'orientent vers l'industrie. Dans les catégories des personnes non qualifiées, il y a une grosse part de précarité et de turn-over. Il y a des suppressions d'emplois dont 37% concerne la sous-traitance. Dans les critères de non attractivité, le phénomène de turn-over pèse dans le choix des personnes. Enfin, il est bon de rappeler que la convention collective de la métallurgie ne reconnaît que les diplômés et non les compétences et/ou aptitudes.

Il faut travailler avec les partenaires de l'emploi pour adapter les réponses.

Yann Gaël Fourquier (MDE)

En terme d'observatoire, la MDE est dans une logique collaborative, en fédérant l'ensemble des acteurs du TERRITOIRE. L'objectif est d'avoir une vision objective de ce que sont les emplois et ce qu'ils deviennent. La MDE est l'interface de toutes les données et de leur transfert sur le territoire.

PRECONIS-ACTIONS

1. **Dispositif d'Observation** approfondie sur la double attente des entreprises et des publics et des salariés.

Calendrier

septembre 2008

Faire le lien avec les établissements scolaires, l'ANPE, les MLJ, Cap Emploi ; le tout en lien avec le Pôle de Compétitivité (GPEC). Il faut qu'il y ait une présentation de l'outil du pôle.

D'ici fin 2008 avoir des feuilles de méthode de l'observatoire et de l'outil d'observation.

Calendrier

fin 2008

2. **Plate forme GPEC** : faire les jonctions avec la VAE, gestion des âges, PSP (évaluation des compétences des salariés)

Calendrier

2009

3. Remplissage et fermeture des classes

On a un effondrement des effectifs de moitié. Alors qu'on a des plateaux techniques efficaces, qui ne sont pas rentabilisés avec la formation initiale (NB :Le LPVA fonctionne jusqu'à fin juillet avec des formations continues). La région est d'accord pour que ces plateaux techniques servent pour la formation continue.

Aujourd'hui, concernant les jeunes qui sortent de formation, il faudrait produire des tableaux de bords pour savoir ce qu'ils deviennent une fois sortis. Une demande officielle a été envoyée par le LPVA au CTEF Faucigny Mont Blanc (cf. annexe2).

Calendrier

septembre 2008

Il est rappelé qu'il y a fermeture que lorsqu'il n'y a pas d'élèves pendant plusieurs années.

4. **Mixité des publics** : il faut réfléchir à la mixité des publics. Cette mixité travaille aussi au changement de l'image négative du domaine d'activité. La difficulté réside dans la construction de parcours homogènes en fonction des différentes demandes et des contraintes inhérentes à chaque catégorie de public.

5. Il est demandé aux personnes présentes de travailler sur la validation du **sas préparatoire**, et d'associer tout ce qui est lié à la pré-qualification. Les membres présents sont informés qu'une action de formation a été validée sur un volume de 80 places pour les niveaux 5 sur le pré-qualifiant, le certifiant et le professionnalisant. Il est suggéré de renforcer le suivi au niveau local sur cette action.

Calendrier

septembre 2008

6. Avoir une fiche explicative sur le montage des **CARED Collectif** en expliquant clairement les difficultés de mises en œuvre.

Calendrier

septembre 2008

7. Il faut une jonction avec les **instances suisses**. La CSM a des liens avec la Suisse.

8. **Emploi féminin** à creuser en terme d'emplois.

9. **OPCA** : Se rapprocher des OPCA, pour ZTEIFIER les données dont ils peuvent disposer au regard des actions de formation financées. Attention l'ADEFIM est départemental, donc il faut affiner la demande sur la ZTEF.