

OBJECTIF

FORMATION EN LORRAINE
N°39 MARS 2006

L'ÉCOLE DE LA 2^{ÈME} CHANCE DE MEURTHE & MOSELLE



TRIBUNE

Insertion des handicapés, les acteurs gardent le cap

ZOOM

Diplômes et titres possibles par VAE en Lorraine

A DÉCOUVRIR

La nouvelle convention d'assurance chômage

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'enquête, relayée par Internet s'est achevée début décembre 2005. Le panel des 500 entreprises est à la fois représentatif tant du point de vue de la localisation géographique (avec la région lorraine bien représentée), que de la répartition par taille (entreprises de toute taille avec une part importante de PME, comme dans la réalité du tissu économique), que des secteurs d'activités. Les fonctions directement concernées ont majoritairement remplis le questionnaire (49% directions générales et 33% RH).

Les premiers résultats peuvent être regroupés autour de 3 grandes tendances ou thématiques.

1 - Défaillance globale de politique sociale

Une vision à court terme de l'activité de l'entreprise est prédominante. Cette situation est encore plus accentuée pour les ressources humaines : plus de 60% des entreprises avouent avoir une vision de leur développement RH à moins d'un an. Élément étonnant : la taille de l'entreprise n'a pas d'impact significatif en ce qui concerne ce dernier point.

Cette situation conditionne donc un management des compétences «en juste à temps» : 45% des entreprises adaptent les compétences au fur et à mesure de l'émergence de nouveaux besoins.

La gestion des compétences semble donc être déconnectée des évolutions sectorielles d'activité, et là aussi quelle que soit la taille de l'entreprise (en effet, 60% pensent être suffisamment informées sur l'évolution de leur secteur d'activité dans les 2 - 3 ans à venir).

En regardant les résultats de plus près, nous remarquons que les mécanismes exigeant une phase d'anticipation ne sont que très rarement mis en place, notamment les plans de remplacement des départs en retraite et les plans pluriannuels de gestion des compétences.

Enfin, les entretiens individuels ne sont pas toujours maîtrisés complètement et ne prennent que rarement en compte la stratégie de l'entreprise et les notions de plan de carrière.

2 - Rôle de l'encadrement et de la formation inscrit dans l'immédiateté

Les entreprises se reposent beaucoup sur leur encadrement. Pourtant, son rôle s'inscrit surtout dans l'immédiateté. L'encadrement accompagne très peu les collaborateurs dans l'application des connaissances qu'ils ont acquies en formation et dans 60% des cas, l'entreprise ne les missionne pas sur cet aspect. D'autre part, à peine 40% des entreprises considèrent leurs cadres capables d'anticiper l'évolution des besoins en compétences nécessaires au développement de l'activité.

Par ailleurs, les formations sont planifiées à court terme, 39% planifient leurs formations au coup par coup, 53% répondent aux habitudes annuelles de planification du plan de formation et moins de 5% anticipent sur plusieurs années. Le plan de la formation se traduit aujourd'hui essentiellement par une adaptation au poste de travail.

Finalement, si 50% des entreprises déclarent mettre en place une évaluation de la formation, elle se résume essentiellement en une appréciation du stagiaire, à savoir comment s'est déroulé le stage et en une évaluation à chaud remise par l'organisme de formation.

3 - Attentes et perspectives

Les entreprises ont de fortes attentes pour les accompagner dans la mise en œuvre du DIF, dans l'élaboration de référentiels de compétences et dans la gestion des plans de carrière.

Les entreprises ont, finalement, un niveau de confiance assez élevé dans les organismes de formation et les considèrent comme les partenaires privilégiés (jusque dans le conseil RH pour les PME).

De ce fait, elles attendent principalement des organismes de formation une plus forte variété des services autour de la formation (conseil et accompagnement), une amélioration de l'évaluation des prestations fournies et un aménagement des plages horaires.

Les résultats complets de l'étude seront présentés in extenso et débattus plus largement avec les différents acteurs, courant mai - juin 2006, lors de 2 colloques organisés l'un en Lorraine et l'autre à Paris.

CD



ATELIER



Suite aux échanges au sein de l'atelier, voici les principales pistes de réflexion retenues

- Plus généralement, il est important de revenir au terrain et au concret. La réalité des entreprises n'est pas celle qui est systématiquement mise en avant dans les expérimentations réussies de quelques grandes entreprises.
- C'est davantage l'homme, qui par ses compétences et non par ses classifications fait la fonction. Rechercher à augmenter le temps du DIF et par conséquent l'éventualité de formations diplômantes, n'est pas forcément une bonne solution vis-à-vis de la nécessaire adaptation des compétences aux réalités du travail.
- Pourquoi vouloir s'évertuer à anticiper ? Ne faut-il pas aider plus simplement l'individu à prendre conscience de la mouvance de son environnement et le préparer à s'adapter ?
- L'encadrement est-il le mieux placé pour faire l'accompagnement des formations ? Ne serait-ce pas pour les organismes de formations un service «après-vente» à développer ?
- En terme d'ingénierie pédagogique, il faudrait davantage construire l'action de formation sur une plus grande prise en compte de la situation professionnelle, tout en basant l'innovation et l'anticipation autour d'échanges avec les salariés apprenants, qui sont des professionnels de l'entreprise.

DERNIÈRES ACQUISITIONS

Réforme de la formation professionnelle – Année II

Avec la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie, un changement de cap radical s'opère : le salarié est invité à devenir «acteur de sa formation» et les entreprises «apprenantes». Ce livre de référence sur la réforme de la formation professionnelle permet de répondre aux questions essentielles telles que : Quels sont les apports des nouveaux dispositifs (DIF, contrat et période de professionnalisation, ...) et comment les mettre en œuvre concrètement au sein des entreprises ? Comment adapter la politique de formation des entreprises au nouveau contexte juridique et la faire partager aux représentants du personnel ? Comment adapter les processus de gestion et réussir la mise en place des entretiens professionnels ? Quelles nouvelles approches pédagogiques développer pour les entreprises comme pour les organismes de formation ? Quelles nouvelles stratégies d'achat déployer et comment gérer les coûts de la réforme ?

Marc Dennerly, Esf éditeur, 2005

**Evaluer la formation après la réforme**

Dans cet ouvrage, l'auteur présente les différentes modalités d'évaluation possibles en formation. Pour qu'une évaluation soit réussie, il faut procéder avec méthode et combiner plusieurs outils afin d'en tirer le meilleur parti. Ainsi, l'auteur décortique pour vous les grilles d'analyse indispensables à un diagnostic pertinent et apporte des réponses concrètes à des questions telles que : Quels bénéfices peut-on attendre d'une évaluation de la formation méthodique ? Comment évaluer la fonction formation après la réforme et s'assurer de sa mise en œuvre ? Quels sont les effets concrets de la formation et comment peut-on les mesurer ? Comment peut-on évaluer le retour sur investissement d'une formation ?

Destiné aux formateurs, responsables de formation, et plus largement à tous les acteurs de la formation, cet ouvrage répond aux attentes de ceux qui souhaitent piloter leur activité aux plus près des besoins, optimiser leur investissement formation et mettre en place des dispositifs efficaces d'évaluation de la formation.

Marc Dennerly, Esf éditeur, 2005

**Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine : analyse des expériences passées**

En réponse à une demande émanant de la Région Lorraine, l'Onefq et certains organismes publics et parapublics producteurs d'enquêtes ont mené une réflexion sur des expériences passées de prospective en entreprise en région. Sept outils prospectifs ont ainsi fait l'objet d'une analyse précise, restituée de manière transversale : le tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers réalisé par l'AFT-IFTIM, le nouveau baromètre de la formation professionnelle continue réalisé par l'Agefos-Pme, l'étude Pass' Ages compétences réalisée par l'Agefos-Pme, l'étude menée par l'Aract sur la gestion des âges, l'enquête sur les besoins en main d'œuvre réalisée par l'Assedic, l'enquête sur les difficultés de recrutement réalisée par la CRCIL, l'enquête les emplois de demain en Lorraine réalisée par le Medef. En dernière partie d'ouvrage, le lecteur trouvera le questionnaire utilisé par l'Onefq pour réaliser la collecte des informations relatives à ces enquêtes lorraines.

Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications, octobre 2005

**Construire sa vie adulte : comment devenir son propre coach**

Nous sommes en prise directe avec un monde qui bouge, comment alors construire une vie adulte sur des bases solides ? En appliquant les préceptes de coaching explicités par les auteurs de cet ouvrage. Ainsi vous identifierez vos cinq domaines de vie, les 7 cartes qui permettent de se guider dans la vie adulte, les principes sur lesquels fonder une vie épanouie, les valeurs qui vous motivent. Réactualisé, enrichi d'exercices, vous trouverez dans cet ouvrage, des réponses appropriées aux questions que pose chaque tournant de notre existence.

Jane Turner, Bernard Hévin, Interéditions 2005

