

STRATEGIE ACADEMIQUE DE DEVELOPPEMENT DES GRETA

2015/2018

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

1 - RAPPEL DE LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DE CE PROJET

Calendrier
Opérationnalisation

2 - DIAGNOSTIC ET ETAT DES LIEUX

Photographie de l'activité de formation continue dans l'académie : 2013
Constats sur un contexte en évolution
Des atouts à conforter et à valoriser
Des fragilités à surmonter

3 – LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ACADEMIQUES

I - Renouveler notre offre pour s'adapter aux enjeux en lien avec les nouvelles dispositions règlementaires

- Compléter l'offre de certifications en réponse aux attentes actuelles des différents financeurs et en lien avec l'offre de formation initiale et en apprentissage.
- Définir une offre de modules professionnels en lien avec les dispositions du CPF.
- Renforcer notre présence sur les prestations individuelles

II - Adapter nos pratiques pédagogiques à l'ère du numérique

- Généraliser les nouvelles pratiques pédagogiques au service de l'individualisation.
- Accompagner les conditions matérielles de mise en œuvre de cette pédagogie.

III - Renforcer la démarche commerciale et conforter la communication auprès des individus

- Professionnaliser la fonction accueil en GRETA.
- Structurer une démarche commerciale par territoire et par filière en direction des entreprises et OPCA :
- Poursuivre la politique d'alliance
- Poursuivre l'investissement communication

IV - Mettre en place une politique RH au niveau académique

- Harmoniser les pratiques GRH entre GRETA
- Mettre en place une politique harmonisée et mutualisée de ressources humaines au sein du réseau

V - Organiser le management et le pilotage des GRETA en renforçant l'utilisation d'outils de gestion performants

- Saisir dans chaque GRETA toute l'activité via le logiciel Progrè :
- Utiliser l'outil PILOTE pour piloter les GRETA.

IV – DECLINAISONS STRATEGIQUES PAR LIGNE DE PRODUITS

1. Industriel
2. BTP
3. Santé médico-social
4. Tertiaire administratif, commercial, HRT
5. Compétences clés
6. Langues
7. Prestations individuelles : VAE et Bilan de compétences

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

1 – RAPPEL DE LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DE CE PROJET

Dans le cadre des objectifs nationaux déterminés par le ministre chargé de l'Education Nationale, la stratégie académique de développement des GRETA est fixée par le Recteur.

Chaque groupement s'inscrit dans ces grandes orientations et propose au recteur un plan de développement et un contrat d'objectifs décliné annuellement.

Calendrier

Septembre – Décembre 2014	Elaboration du projet stratégique académique : septembre 2014 / décembre 2014 : définition des grandes lignes du projet stratégique dans le cadre d'une réflexion collective conduite par les directions de GRETA (Chefs d'établissement et CFC) et la DAFPIC.
Janvier – Février 2015	Validation des grandes lignes du projet par M Le recteur Présentation du projet aux directions de GRETA en février 2015
Mars - avril 2015	Approfondissement par ligne de produits Identification des actions concourant à la réalisation des objectifs du projet académique Lancement de cette étape lors d'un séminaire académique le 12 mars
Avril 2015	Présentation du projet et de la méthodologie d'élaboration du plan de développement et du contrat d'objectifs dans chaque GRETA lors des AG.
Avril-juin 2015	Elaboration des plans de développement : déclinaison par le GRETA du projet stratégique académique sur son territoire Proposition pour les contrats d'objectifs avec les GRETA
Juin 2015	Information auprès des partenaires sociaux et diffusion du projet Validation par chaque AG de GRETA du plan de développement et du contrat d'objectifs
9 Juillet 2015	Signature des contrats d'objectifs entre M le Recteur et chaque GRETA

Opérationnalisation

1 – Plan de développement et Contrats d'objectifs annuels avec chaque GRETA

Chaque GRETA déclinera cette stratégie académique dans un plan de développement puis retiendra une dizaine d'actions prioritaires (maximum 15).

Assorties d'indicateurs, celles-ci constitueront le contrat d'objectif signé avec M Le Recteur.

2 – Lettres de mission des CFC et évaluation

Les lettres de mission des CFC pour l'année 2015 – 2016 seront établies au regard des orientations académiques et du contrat d'objectif du GRETA.

3 – Plan de formation 2016

Celui-ci s'inscrira dans la stratégie académique.

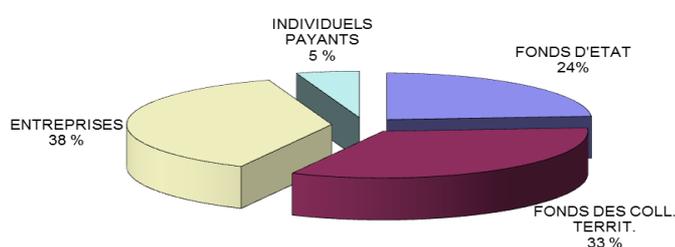
Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

2 – DIAGNOSTIC ET ETAT DES LIEUX

Photographie de l'activité de formation continue dans l'académie : 2013

- 134 lieux de formation,
- 1 500 formations professionnelles
- 55 conseillers en formation continue,
- 22 000 stagiaires
- 3 370 000 heures stagiaires
- 24.2 M d'euros de chiffre d'affaires en 2013 (+ 2.2% // 2012)



Constats sur un contexte en évolution

Des partenaires et des financeurs de plus en plus exigeants...

De façon générale, nos partenaires et financeurs se montrent de plus en plus exigeants sur le rapport qualité prix et souhaitent mesurer l'efficacité de leur investissement. Pour emporter des marchés, il faut garantir la qualité des prestations, leur efficacité, à des coûts plus bas. Les demandes sont plus ciblées, pointues, au plus près des besoins et notre réponse doit être individualisée et pertinente, le nombre d'heures de formation calculé au plus juste, tout en restant dans les prix du marché. La pression sur les délais de réponse est également de plus en plus importante.

Les attentes de nos clients concernent également la prise en charge des « à-côtés » de l'action de formation. Il convient de proposer un service global. A destination des entreprises, il se traduit par des demandes d'accompagnement du pré-recrutement jusqu'à la certification, pour les financeurs publics (Région notamment), il porte sur la prise en compte globale du stagiaire : son projet professionnel, son projet de formation, sa rémunération, ses démarches administratives, ses problèmes d'ordre social : logement, santé,...

Cette attente grandissante sur le retour d'investissement et la mesure de la qualité se traduit par des procédures de gestion alourdies et complexifiées. Pour une même formation, les attentes de chaque financeur sont différentes – y compris en terme administratif. Par ailleurs, nos clients privés ont besoin de conseil en matière d'ingénierie financière, d'aide pour trouver des co-financements.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Des stagiaires avec un réel besoin d'accompagnement...

Ils sont en demande de proximité, d'écoute, d'attention et nous sommes de plus en plus confrontés à l'accueil de publics en grande difficulté personnelle, sociale, ...

Exigeants sur la qualité, ils supportent de plus en plus difficilement des conditions d'accueil minimales. Ils souhaitent des lieux conviviaux, s'attendent à des équipements modernes, notamment informatiques et adaptés aux enseignements. Certains ont de vrais comportements de consommateurs, surtout les plus jeunes. Ils connaissent leurs droits et peuvent se montrer, plus qu'auparavant, revendicatifs. Dans l'ensemble, ils ne s'investissent pas suffisamment comme des acteurs de leur formation.

Ils aimeraient qu'on prenne mieux en compte leurs acquis et demandent une prestation individualisée, avec des mises en situation professionnelle les plus fréquentes possibles.

Leur inquiétude majeure concerne l'emploi. Le diplôme leur paraît moins important. Ils attendent des conseils et de l'aide pour trouver des lieux de stage, des informations sur les métiers, sur les entreprises qui recrutent, ils ont un grand besoin d'accompagnement individualisé vers l'insertion.

Des formateurs déstabilisés ...

Confrontés à la gestion de parcours hétérogènes, ils sont parfois en difficulté pour faire face au besoin d'individualisation des stagiaires. Il leur est difficile d'adapter les méthodes à la mixité des publics et à la différenciation des parcours. Ils peuvent se sentir démunis, voire parfois même découragés et manquent d'outillage pédagogique. Enfin, ils doivent faire face à tous les problèmes périphériques à la formation, rencontrés par les stagiaires.

Ils appliquent la rigueur demandée dans la gestion, imposée dans les démarches qualité, mais se sentent « inondés » de procédures, de réglementation, de travail administratif, qu'ils considèrent loin de leur cœur de métier.

Cependant leur investissement reste fort, ils sont en demande de moyens, conscients de l'évolution de leur métier et de la nouvelle place du formateur dans le contexte numérique, multi média, FOAD et ont besoin d'accompagnement pour évoluer dans leurs pratiques pédagogiques.

Des atouts à conforter et à valoriser

Un positionnement reconnu sur le marché de la formation continue régionale.

L'Education nationale avec tous types de formations dont la formation continue est représentée dans les instances régionales décisionnaires, comme le CREFOP.

Des relations partenariales se sont développées depuis de nombreuses années avec les différents financeurs, analysées ci-dessous par publics :

Jeunes demandeurs d'emploi :

Le GRETA a une place bien identifiée par les partenaires de l'emploi, missions locales notamment. Tous les GRETA sont financés par la Région pour participer aux dispositifs de formation mis en place dans le cadre de ce service public et sont tous engagés dans la démarche Qualité RéSeAU Région. La place des GRETA est confortée chaque année, et ceux-ci sont associés à des projets nouveaux. Les GRETA sont conscients de la nécessité de garder des liens très étroits avec les services territoriaux

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

régionaux et participent activement aux réunions des COTEFE (Comité territorial Education – Formation – Emploi).

Adultes demandeurs d'emploi :

La réussite sur les appels d'offre de la DR Pôle Emploi pour les actions de formations collectives nous a placés comme un partenaire privilégié des agences locales de Pôle Emploi. Notre compétence dans la formation des demandeurs d'emploi est beaucoup mieux repérée et les liens étroits qui se nouent entre GRETA et conseillers conduisent ces derniers à nous confier des projets de formation de demandeurs individuels.

Le choix opéré il y a quelques années de développer un partenariat de grande qualité avec l'AFPA et, plus récemment avec l'UROF, nous place comme un prestataire reconnu au niveau régional de la formation professionnelle

Contrats de professionnalisation :

Les GRETA signent, chaque année de nombreux contrats de professionnalisation (1 096 en 2014). Les jeunes et leurs familles commencent à nous identifier comme un partenaire efficace pour les formations en alternance. De bons taux de réussite aux diplômes (en moyenne 81% dont 82 % sur les CAP, 87% sur les Bac Pro et 70% sur les BTS) nous permettent d'être bien positionnés sur ce marché, même si nos démarches marketing restent bien en deçà de celles de nos principaux concurrents. Quand les GRETA conduisent un travail commercial ciblé auprès des PME-TPE, ils génèrent un développement de leur activité, évidemment lié à la conjoncture économique.

Salariés

Au-delà des actions conduites directement en direction des salariés, nous avons des relations de plus en plus rapprochées avec certains OPCA (AGEFOS, ANFH, UNIFAF, UNIFORMATION, ...) qui nous réfèrent pour la formation des salariés et nous sollicitent sur des projets innovants.

Une organisation académique de la carte des GRETA adaptée aux enjeux

En 2013, afin de mieux adapter l'organisation académique aux enjeux de la formation continue dans un environnement de plus en plus concurrentiel, le recteur a fixé la nouvelle carte des GRETA :
Le réseau est passé de 11 GRETA en 2013 à 6 en janvier 2015.

	Siège	Aire géographique
GRETA Pays Hauts Alpains	Lycée Dominique Villars Gap	Département des Hautes Alpes
GRETA Alpes de Haute-Provence	Lycée P.G de Gennes Digne les bains	Département des Alpes de Haute-Provence
GRETA Vaucluse	Lycée Philippe de Girard Avignon	Département du Vaucluse (hors Sud Luberon)
GRETA Provence Arbois	Lycée Vauvenargues Aix-en-Provence	Pays d'Aix, Sud Luberon, Est Etang de Berre
GRETA Ouest 13	LP Latécoère Istres	Ouest Etang de Berre
GRETA Marseille Méditerranée	Lycée Jean Perrin Marseille	Marseille, Aubagne, La Ciotat

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Cette réorganisation a pu se faire en maintenant l'offre de formation existante dans tous les territoires, au plus près des besoins et en conservant les emplois.

Cette réorganisation vise:

- une meilleure efficacité du développement et de l'action commerciale
- une rationalisation des fonctions support
- une optimisation de l'organisation et un renforcement de l'expertise pédagogique
- une amélioration du suivi pédagogique avec un renforcement du rôle des établissements formateurs.

A court terme, sur les trois territoires concernés par les regroupements, l'élan porté par ce projet de restructuration, dans le respect des personnels, a permis de mettre en place une dynamique positive. Ces regroupements ont été l'occasion de remettre à plat de nombreux fonctionnements et les procédures ont été revues pour mieux les adapter aux enjeux.

Les effets à plus long terme seront observés dans quelques années, l'objectif étant de maintenir une efficacité organisationnelle et un management plus opérationnel obtenus notamment grâce à la nomination de directeurs opérationnels dans chaque GRETA.

L'examen de la situation dans les Alpes où coexistent encore deux GRETA pourrait conduire à un rapprochement dès 2016.

Une communication professionnalisée

La mise en place il y a environ 7 ans d'une véritable politique académique de communication a permis de développer notre notoriété et de structurer notre action.

Ensemble, les GRETA :

- Construisent les outils communs de la politique académique : catalogue académique de formation, dépliants filières, Newsletter, affichettes produit, banque de photos, pochettes académiques, carte de vœux, cartes de visite, signalétique, stylos publicitaires...
- Mettent en place des campagnes publicitaires (affichage gares, métro, clip cinéma)
- Offrent au public une vitrine à jour de leur offre sur le site gretanet .com
- Se fédèrent autour des projets communs de communication (ex : les 40 ans des GRETA...)
- Respectent une charte graphique pour les supports à usage externe et objectif commercial
- Mutualisent des fonctions support : sourcing, négociation, suivi avec les partenaires (agence de communication, imprimeurs, organisateurs salons...), suivi des opérations de la chaîne graphique (conception, réalisation, suivi)

Ces outils performants nous ont permis de développer une culture de réseau, de nous doter d'outils professionnels et de mutualiser les coûts.

La réforme sur la formation professionnelle met l'individu au cœur des décisions. Pour toucher chaque individu, pour l'informer, pour le conseiller, pour le convaincre de nous contacter, il faudra développer une communication grand public encore plus performante et impérativement s'inscrire dans une communication via les réseaux sociaux.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Des fragilités à surmonter

Le besoin de définir une stratégie académique

La mission, confiée aux GRETA par le ministère de l'Education nationale, d'apporter leur contribution aux objectifs de formation tout au long de la vie trouve sa déclinaison dans l'articulation d'une stratégie académique et de stratégies territoriales.

La réorganisation profonde du réseau des GRETA, acté par les dispositions prévues par la loi d'orientation et de programmation de juillet 2013, en application du décret de septembre 2013 et de l'article L.421-1 du code de l'éducation nous permet aujourd'hui d'inscrire les actions des GRETA dans une stratégie académique.

Dans le cadre des objectifs nationaux, le recteur définit une stratégie académique de développement. De cette stratégie les GRETA construisent des plans d'actions, supports de leurs contrats d'objectifs. Chaque année ces contrats seront revus et actualisés.

Pour cela les orientations générales doivent être déclinées en respectant les temporalités adaptées à leurs objectifs, pour éviter que le court terme prenne le pas sur des objectifs à plus long terme.

Un système de suivi et d'évaluation des résultats doit permettre la lisibilité de la stratégie « réseau »

Aujourd'hui nous disposons:

- des directives nationales sur le devenir des GRETA et sur leur organisation, il faut les décliner en plans d'actions.
- d'un système d'informations basé sur Progrès et PILOTE qui même s'il n'est pas encore complètement opérationnel permet à terme d'évaluer notre activité et mesurer des indicateurs de gestion. Ces outils permettront d'accompagner la réalisation et la vérification des axes stratégiques.
- d'un nouveau système de gouvernance qui permet d'inscrire les GRETA dans une stratégie académique.

Un décalage persistant entre notre offre et les besoins du marché

Sur des marchés traditionnels où l'on s'appuie sur des parcours certifiants, la capacité de réponse reste bien maîtrisée. Cependant, le GRETA est parfois en difficulté pour proposer ces actions en restant dans les prix de marchés. Certains secteurs sont de plus en plus difficiles à investir et notre offre tertiaire doit se reconfigurer fortement.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale nous incite à poursuivre le travail de recomposition de notre offre vers des modules plus courts, à visée certifiante. Nous devons être capables de répondre aux demandes liées au compte personnel formation, ce qui va nous conduire à une nécessaire adaptation des modalités de réalisation existantes en particulier sur les champs de la modularisation et de l'individualisation.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Enfin, le réseau des GRETA n'a pas suffisamment investi dans l'intégration des technologies numériques et n'a pas mesuré l'impact sur les processus d'apprentissage. Le numérique ne doit plus être considéré comme un simple facilitateur dans une démarche pédagogique, mais comme une autre approche didactique que nous devons mettre en œuvre par un effort de sensibilisation de nos équipes pédagogiques, à la hauteur des défis à relever.

Pour asseoir une image d'excellence et développer une stratégie de différenciation, les GRETA doivent engager des projets ambitieux de recherche en ingénierie pédagogique et de dispositifs. On reste encore dans une démarche artisanale avec un manque de communication, de diffusion à l'intérieur même du réseau, de recherche, de labélisation.

Des personnels à mobiliser

Les compétences nécessaires à l'exercice des différentes fonctions dans le GRETA sont à renforcer : qu'il s'agisse des personnels administratifs, confrontés à la complexité et à la multiplication des contraintes administratives dans la gestion des actions, ou des personnels formateurs qui se sentent souvent démunis face à des stagiaires en difficulté sociale ou professionnelle. Les liens fonctionnels entre les acteurs doivent être valorisés et renforcés pour une meilleure exploration des rôles de chacun et une mobilisation plus dynamique de l'ensemble des acteurs.

La recomposition du paysage de la formation continue, sous la pression d'une concurrence grandissante avec des répercussions contraintes sur nos tarifs et sur nos coûts, a eu un impact certain sur nos personnels. Leur mobilisation reste forte cependant mais nous devons veiller à mieux communiquer, à harmoniser les pratiques, à trouver les moyens de mieux mobiliser les énergies.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

3 – LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ACADEMIQUES

Nos orientations académiques doivent nous permettre de relever les défis actuels. Nous devons en particulier accompagner les besoins de la filière industrie en matière de compétences, mettre en place le droit de retour en formation pour les jeunes de moins de 25 ans sortis sans qualification, professionnaliser les salariés, en particulier des TPE et enfin mieux prendre en compte les publics fragilisés par la réalité socio-économique actuelle qui engendre des difficultés de socialisation, d'accès à la formation ou à l'emploi.

Nos orientations nationales sont claires. Elles ont été rappelées par Madame la Ministre à l'occasion de la cérémonie des 40 ans des GRETA :

- Assurer la montée en compétences de tous et accompagner chacun sur la validation d'un diplôme, meilleur rempart contre le chômage.
- Répondre aux besoins de professionnalisation des entreprises.
- Construire les nouvelles formes de gouvernance régionale avec les partenaires institutionnels pour accompagner les mutations des métiers.
- Adapter nos pratiques pédagogiques à la révolution numérique.
- Développer le continuum formation initiale / formation continue dans nos établissements, pour plus de flexibilité, plus de mixité.

Dans notre académie, les orientations stratégiques s'articulent autour de 5 grands objectifs :

- 1. Renouveler notre offre pour l'adapter aux enjeux en lien avec les nouvelles dispositions réglementaires**
- 2. Adapter nos pratiques pédagogiques à l'ère du numérique**
- 3. Renforcer la démarche commerciale et conforter la communication auprès des individus**
- 4. Mettre en place une politique RH au niveau académique**
- 5. Organiser le management et le pilotage des GRETA en renforçant l'utilisation d'outils de gestion performants**

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

1. Renouveler notre offre pour s'adapter aux enjeux en lien avec les nouvelles dispositions réglementaires

Le marché poursuit sa transformation en lien avec les évolutions réglementaires et leurs traductions dans la loi. La spécialisation et la professionnalisation restent au cœur des préoccupations des entreprises et les dispositions réglementaires renforcent la sécurisation des parcours, par l'attente de validations s'inscrivant dans un parcours certifiant.

Si les GRETA sont bien présents sur le marché des formations diplômantes, ils doivent accentuer leur effort sur une ingénierie de parcours, elle-même construite sur une architecture permettant la certification par la capitalisation des compétences acquises.

Ce positionnement n'est pas exclusif d'une stratégie d'expertise sur des segments d'activités très spécifiques où pourra être valorisée une stratégie de type « niche ». Vis-à-vis de cet objectif, les capacités d'ingénierie et d'innovation du réseau doivent être mobilisées sur le développement de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications.

Enfin, les GRETA devront poursuivre leur implication dans les prestations en direction des individus pour les accompagner dans la définition de leur projet, ou pour les engager sur des mobilités professionnelles.

Axes de travail

🔗 Compléter l'offre de certifications en réponse aux attentes actuelles des différents financeurs et en lien avec l'offre de formation initiale et en apprentissage.

Le maintien d'une diversité d'offre de formation au plus près des bénéficiaires, l'optimisation de l'utilisation des plateaux techniques et la valorisation des compétences pédagogiques des enseignants et des formateurs plaident en faveur d'un décloisonnement des dispositifs de formation professionnelle. A ce titre, il convient de développer des formations favorisant la mixité des publics et des parcours permettant l'accueil simultané de publics de formation initiale sous statut scolaire et sous statut d'apprenti et des publics relevant du statut de stagiaire de la formation continue. L'implication des GRETA dans les campus des métiers sera recherchée.

🔗 Définir une offre de modules professionnels en lien avec les dispositions du CPF.

Il s'agit de construire des parcours professionnalisant de courtes durées (entre 150 et 450 heures) et qui visent l'adaptation à l'emploi, la spécialisation et le transfert de compétences.

🔗 Renforcer notre présence sur les prestations individuelles

Il faut nous engager sur le dispositif « conseil en évolution professionnelle » : bilans, reformulation de projet professionnel, traçabilité des compétences, mise en œuvre d'un compte personnel de formation...

Ces axes de travail seront développés dans le cadre des travaux par filière.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

2. Adapter nos pratiques pédagogiques à l'ère du numérique

Internet modifie les modes de fonctionnement et ouvre de nouvelles dimensions de l'espace – temps en formation. Aujourd'hui, tous les nouveaux métiers nécessitent des compétences numériques. Il y a donc urgence à faire évoluer nos pratiques pédagogiques pour qu'elles s'intègrent dans ce nouvel environnement.

Les écrans sont devenus le principal vecteur d'accès à l'information, notre mode de communication, notre outil de travail ; et quelle place ont-ils dans nos formations ? Une révolution de nos pratiques doit être engagée pour prendre en compte cette évolution et mettre en place une réelle pédagogie mixte (présentiel, en ligne, ailleurs...).

Il s'agit en particulier de construire des dispositifs de formation autour de ressources pédagogiques numériques où le formateur peut avoir aussi un rôle de tuteur, en adaptant sa pédagogie à la technologie utilisée et aux outils associés (tels que notre plate-forme e-greta).

Les technologies de l'information et de la communication doivent faciliter la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur l'apprenant, et redonner aux stagiaires le goût d'apprendre, d'échanger, de progresser, d'innover...

Axes de travail

↳ **Généraliser les nouvelles pratiques pédagogiques au service de l'individualisation.**

Il s'agit de diffuser de façon systématique auprès de tous les acteurs concernés (CFC, coordonnateurs, formateurs), une nouvelle culture intégrant systématiquement le numérique dans la construction de notre ingénierie pédagogique. Par ailleurs, des formations aux outils (classe inversée, quizz, jeux sérieux, plate-forme à distance,...) seront proposées aux formateurs.

↳ **Accompagner les conditions matérielles de mise en œuvre de cette pédagogie.**

Les projets d'investissement associés à ces nouvelles pratiques seront prioritaires dans le cadre des budgets mutualisés par le FAM.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

3. Renforcer la démarche commerciale et conforter la communication auprès des individus

La mise en place d'une organisation orientée « clients » doit se décliner tout au long du parcours : du premier accueil à l'accompagnement et à la réalisation de la formation ou de la prestation jusqu'à la facturation et aux suivis post-formation. Tous les acteurs des GRETA participent à la création du produit vendu et garantissent aux clients une qualité de service qui les fidélise.

Notre démarche commerciale auprès des entreprises doit poursuivre sa professionnalisation. La commande privée (entreprises et OPCA) doit se développer et nous devons renforcer notre présence commerciale auprès des entreprises.

Enfin, les nouvelles dispositions réglementaires vont donner à chaque individu la possibilité de construire lui-même son projet de formation. Communiquer en direct avec lui devient plus que jamais indispensable. L'investissement en communication sera prioritaire.

Axes de travail

↳ **Professionaliser la fonction accueil en GRETA.**

Il s'agira de déployer un outil de gestion des appels entrants en lien avec gretanet.com et de former les personnels à ce premier accueil.

↳ **Structurer une démarche commerciale par territoire et par filière en direction des entreprises et OPCA**

Répartition du portefeuille clients, animation de la force commerciale, suivi des actions.

Les propositions seront établies dans le cadre des travaux des groupes filière et feront l'objet de plans de développement déclinés par GRETA.

Le suivi de la relation client sera renforcé par le déploiement d'un outil de gestion de la relation client.

↳ **Poursuivre la politique d'alliance** dans le cadre d'appels d'offre importants.

Il s'agira d'évaluer les actuels partenariats (AFPA, UROF) et de mettre en place les stratégies adaptées, concertées et harmonisées pour tous les GRETA.

↳ **Poursuivre l'investissement communication**

En maintenant les principes organisationnels actuels : une communication construite par le niveau académique au niveau des outils et des projets qui coordonne les initiatives territoriales.

Par ailleurs, la présence de notre marque sur les réseaux sociaux sera étudiée puis mise en œuvre.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

4. Mettre en place une politique RH au niveau académique

La force principale de nos GRETA repose sur les compétences des personnels de GRETA et sur la cohésion du réseau. Renforcer le sentiment d'appartenance, harmoniser les pratiques, valoriser les initiatives, motiver l'ensemble des personnels sont autant de pistes de travail qui doivent être mises en œuvre dans les prochaines années.

Axes de travail

↳ **Harmoniser les pratiques GRH entre GRETA**

En conformité avec la réglementation, il s'agira de proposer aux GRETA d'harmoniser les pratiques de gestion des ressources humaines sur des règles académiques communes et concertées : modalités de recrutement, établissement des contrats de travail, temps de travail et conditions d'emploi, nomenclature d'activités des personnels, évolution salariale.

↳ **Mettre en place une politique harmonisée et mutualisée de ressources humaines au sein du réseau**

L'objectif est de partager les informations sur les vacances d'emplois, sur le plan de formation, de développer des échanges de pratiques et de mettre en place une politique académique de management de RH au niveau des lettres de mission, des entretiens d'évaluation, ...

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

5. Organiser le management et le pilotage des GRETA en renforçant l'utilisation d'outils de gestion performants

La mise en place d'un système de contrôle de gestion partagé nous permettra de disposer d'indicateurs de gestion permettant d'avoir une information précise sur la situation de gestion, de prendre des décisions objectivées et d'améliorer la gestion : suivi des recettes en lien avec l'activité, contrôle des coûts, optimisation des moyens humains.

Axes de travail

↳ Saisir dans chaque GRETA toute l'activité via le logiciel Progrès :

suivi des conventions, enregistrement des stagiaires, planification, suivi de la réalisation des heures stagiaires et enfin facturation. L'ensemble de l'activité devra être saisie à partir de janvier 2015.

↳ Utiliser l'outil PILOTE pour piloter les GRETA. Cet outil devra être utilisé systématiquement lors des réunions de direction. Il permettra de travailler selon une méthodologie commune pour établir le budget de chaque GRETA, suivre dans chaque GRETA l'activité à partir d'indicateurs et anticiper sur d'éventuelles difficultés de gestion. Enfin, cet outil servira de base de dialogue avec le niveau académique pour les contrats d'objectifs au niveau des indicateurs.

Projet stratégique académique
Développement de la formation tout au long de la vie

IV – DECLINAISON DE LA STRATEGIE PAR PRODUITS

- 1. Industriel**
- 2. Bâtiment – Travaux publics**
- 3. Santé médico-social**
- 4. Tertiaire administratif, commercial, Hôtellerie-restauration-tourisme**
- 5. Compétences clés**
- 6. Langues**
- 7. Prestations individuelles : VAE et Bilan de compétences**

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Secteur Industriel

1 - Les éléments du marché

Source : étude de l'ORM « quel avenir pour les métiers de l'industrie » 2014)

Les industries en PACA

Le phénomène de désindustrialisation et de mutation qui touche le secteur de l'industrie en France est commun à tous les pays développés. Toutefois, on estime que le recul de l'emploi industriel va être moindre que par le passé : de 24 % entre 1990 et 2007, la baisse serait de 12 % à 16 % d'ici 2030. L'industrie, qui représentait 21 % des emplois nationaux en 1990, n'en représenterait plus que 10 % en 2030.

En région PACA, le secteur de l'industrie y est moins représenté (9 % de l'emploi total en région contre 12 % en France métropolitaine fin 2012) mais il occupe une place stratégique. Il est composé d'un tissu dense de très petites entreprises (souvent) associés à de grands groupes.

Les secteurs emblématiques de l'industrie de PACA regroupent la construction aéronautique, la chimie, pétrochimie et raffinage, l'industrie pharmaceutique, la microélectronique, l'énergie et le nucléaire, le traitement et la distribution de l'eau et des déchets.

Le secteur régional de l'industrie a mieux résisté à la crise qu'ailleurs car les secteurs les plus touchés sont peu présents voire absents du territoire, comme l'automobile ou le textile. *A contrario*, les secteurs épargnés sont très présents, comme l'aéronautique et les activités liées à l'eau et aux déchets. La petite taille des entreprises reste néanmoins un frein à l'innovation et à l'exportation.

Caractéristiques des emplois industriels

La part des femmes est faible dans les métiers industriels de la PMI (17 % contre 47 % tous métiers).

La proportion des seniors constitue plus d'un quart des effectifs en emploi.

Au niveau de la structure des qualifications, la part des cadres dans les métiers industriels est de 26 %, très supérieure à celle concernant l'ensemble des métiers (15 %).

Enfin, la part des personnes détenant un niveau de diplôme égal ou supérieur à bac + 3 est importante. Cela s'explique par la présence des métiers d'ingénieur, de cadre technique, de personnel d'études et de recherche.

Les métiers industriels de la PMI offrent des conditions d'emploi plus favorables que l'ensemble des métiers : moins de non-salariés, moins de « précarité » – à savoir moins de temps partiel et moins de contrats à durée déterminée.

L'intérim est utilisé dans le secteur de l'industrie pour des raisons essentiellement conjoncturelles mais aussi parfois comme un outil structurel de flexibilité. En PACA, le recours à l'intérim dans le secteur de l'industrie représente 6,8 % des effectifs en équivalent temps plein alors qu'il ne dépasse pas 1,4 % dans le secteur tertiaire (Dares, *Données annuelles sur l'intérim*, 2012).

Le marché du travail

À la fin décembre 2013, en PACA, 430 000 demandeurs d'emploi de catégories ABC sont inscrits à Pôle emploi.

Le nombre de demandeurs d'emploi recherchant des métiers industriels s'élève à 25 000, soit 6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en région. Rappelons que ces métiers représentent 9 % de l'emploi total. Parmi les demandeurs d'emploi se positionnant sur les métiers industriels, la moitié se concentrent sur trois métiers : 23 % d'ouvriers qualifiés de la maintenance, 19 % de techniciens et agents de la maintenance et 9 % d'ouvriers qualifiés travaillant dans le formage de métal.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Les employeurs continuent d'exprimer des difficultés de recrutement en 2014 quel que soit le niveau de qualification et prévoient environ 6 000 embauches dans les métiers de l'industrie en PACA (enquête BMO 2014 de Pôle emploi).

Plusieurs pistes de travail peuvent être explorées pour expliquer ces tensions sur le marché du travail: la qualité de l'offre d'emploi, la pénurie de qualification (du point de vue du niveau de formation ou de la spécialité de formation), les conditions de travail, etc.

L'image de l'industrie et de ses métiers reste peu attractive : représentation passéiste des métiers (conditions de travail difficiles) et des secteurs (industries lourdes polluantes), méconnaissance des nouvelles technologies. Cependant, un récent sondage laisse apparaître un changement dans la représentation des métiers de l'industrie auprès des jeunes (cf. sondage IFOP institut Lilly de novembre 2013), en particulier pour les métiers d'ingénieurs. Malgré ce regard *a priori* négatif, l'industrie reste perçue comme un secteur de haute technicité, synonyme d'innovation et de qualification.

L'industrie est prise dans ce qui peut paraître un paradoxe. D'un côté des plans sociaux en nombre élevé, des délocalisations, et d'un autre côté des besoins de recrutement importants pour certains métiers industriels comme dans la métallurgie : opérateur-régleur, soudeur, chaudronnier, ajusteur-monteur, ascensoriste, mécanicien, technicien supérieur en maintenance, ingénieur de maintenance, production ou conception.

Marché de la formation :

Le contexte de développement de l'activité de formation est très fortement concurrentiel, représentés par les branches avec les organismes qui leur sont adossés (AFPI sur Istres avec une offre centrée sur les CQP en lien étroit avec le CFAI et l'apprentissage).

Concernant l'AFPA, présent sur Marseille et Istres, avec lequel nous répondons en partenariat sur les marchés publics de Pôle emploi, il reste un concurrent important sur le marché privé.

Enfin, notre réseau a choisi de développer des partenariats avec autres organismes comme l'institut de soudure ou l'APAVE.

Les contraintes et évolutions réglementaires nécessitent une adaptation permanente des salariés et génèrent des obligations de formation : Habilitations électriques, prévention des risques, QSE.

2. Notre activité, notre positionnement sur le marché

Le réseau des Greta est identifié aujourd'hui comme organisme généraliste. Cependant, les formations industrielles représentent une part importante de l'activité des GRETA : 13% du CA (budget 2015)

Les certifications EN de niveau 4 sont mal adaptées au marché (longues, très générales), en concurrence frontale avec l'apprentissage noyauté par les branches.

La part des financements entreprises dans notre activité relève de la formation de stagiaires en contrat de pro sur des certifications sur lesquels l'apprentissage est peu présent ou en relation avec de « niches d'activité »

Notre activité est majoritairement composée de formations certifiantes. Concernant la commercialisation de modules, celle-ci reste difficile en inter-entreprises (à part les habilitations électriques). Concernant les diplômes et certifications préparées, le tableau ci-dessous donne le nombre de stagiaires et leurs financeurs en fonction des certifications :

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Diplômes	Lieux	Nombre de stagiaires présents en 2014					Totaux
		contrats de pro	CIF	ETAQ	Pôle Emploi	Autres	
CAP PREPARATION ET REALISATION D'OUVRAGES ELECTRIQUES	Marignane	0	0	14	0	0	14
CAP PRO ELEC	Istres, Miramas			14			14
BEP CONDUITE DE PROCEDES INDUSTRIELS			1				1
MC SOUDAGE	Manosque	0	0	9	0	0	9
BAC PRO ELECTROTECH ENERGIE EQUIP COMMUNICANTS	Marseille Marignane	18	1	0	1	0	20
BAC PRO ELECTROTECHNIQUE	Carpentras	5	0	0	0	0	5
BAC PRO INDUSTRIES DE PROCEDES		1					1
BAC PRO MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS	Manosque, Marignane Carpentras	23	1	0	0	0	24
BAC PRO PROCEDES DE LA CHIMIE, DE L'EAU ET DES PAPIERS CARTONS		2	1	0	0	0	3
BAC PRO SYSTEMES ELECTRONIQUES NUMERIQUES	Aix	0	0	28	0	0	28
BAC PRO TECHNICIEN D' USINAGE	Carpentras	10	0	0	0	0	10
BTS CONTRÔLE INDUS ET REGULATION AUTOMATIQUE	Vitrolles	19	2	0	0	0	21
BTS ELECTROTECHNIQUE	Gardanne, Avignon	37	0	0	0	1	38
BTS MAINTENANCE DES SYSTEMES	Arles; Avignon	8	0	0	0	1	9
BTS MAINTENANCE et APRES VENTE DES ENGIN DE TRAVAUX P ET DE MAINTENANCE	Vedéne	17	0	0	0	0	17
BTS MAINTENANCE INDUSTRIELLE	Arles, Aix	78	0	0	1	3	82
BTS SYSTEMES ELECTRONIQUES		1	1	0	0	0	2
BTS SYSTEMES INFORMATIQUES DES ORGANISATIONS	Aix	7	0	0	0	0	7
BTS SYSTEMES NUMERIQUES		2	0	0	0	2	4
LICENCE PRO INSPECTEUR DES SITES INDUSTRIELS ET METROLOGIE	Aix	15					15
TP CONDUCTEUR D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES	Manosque	0	0	0	10	0	10
TP ELECTRICIEN D'EQUIPEMENT	Aix	0	0	9	0	1	10
CQP ANIMATEUR DE PRODUCTION	Sisteron					15	15
CQP OPERATEUR DE PRODUCTION	Marseille					9	9
CQPM AJUSTEUR MONTEUR DE STRUCTURE AERONEFS	Vitrolles	0	0	12	0	0	12
CQPM MONTEUR CABLEUR AERONAUTIQUE	Vitrolles	0	0	9	0	0	9

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

3. Axes de développement

L'activité du secteur industriel se développe autour de bassins d'emplois très spécifiques. Nous sommes (toujours très) présents sur l'alternance. Cette part de notre activité reste un point d'ancrage important dans nos liens avec les entreprises.

Les pistes de développement concernent l'étang de Berre en lien avec la chimie et la pétrochimie et l'aéronautique, le secteur de Aix-Gardanne autour de la micro-électronique et de la maintenance, l'aire marseillaise autour du GPMM, le Vaucluse avec le déploiement de la fibre optique et des métiers associés, l'agroalimentaire et le nucléaire, les Alpes autour de la chimie et du développement d'ITER. Cf point 4

Au-delà de ce travail par territoire, le développement de notre activité consistera à se positionner sur des offres de formation adaptées aux besoins de formation des entreprises et de salariés, en développant l'offre en matière de CQP ce qui nous permettra d'inscrire notre offre modulaire dans une perspective de certification partielle, travailler à l'association CQP/Titre/Diplôme tant en matière de formation que de validation et participer aux pôles de compétitivité.

Au niveau de la démarche commerciale, il est prévu de réaliser un support (flyer) spécifique « INDUSTRIE » afin de montrer :

- La diversité de nos plateaux techniques, de nos certifications, de notre offre modulaire
- Notre capacité à réaliser des formations sur mesure (avec exemples de témoignage)
- Notre capacité à traiter les « entrée – sortie » permanentes
- Des exemples de parcours « atypiques »
- Les liens avec la loi sur la formation, le CPF...

Par territoire (à préciser sur chaque projet de GRETA)

Provence Arbois

- **Mettre en place un pôle « électricité » au Lycée Vauvenargues :**
 - Centre permanent (le « rentabiliser » à 3 ans)
 - Entrées – sorties permanentes
 - S'appuyer sur les habilitations électriques
 - Créer les supports de formation à disposition des formateurs et stagiaires
 - Investir sur les supports de formation (avec le GIP)
 - Investir sur le recrutement d'un formateur « adapté »
 - Construire une organisation pédagogique adaptée : aux sollicitations des entreprises, aux différentes certifications requises
- **Diversifier les certifications**
 - Aéronautique : BTS, licences, CQPM
 - Systématiquement, repérer les articulations entre certifications (CQP, Titre, Diplôme) : Commencer par le domaine électrique
- **Développer l'existant**
 - Le chiffre d'affaires des actions diplômantes dans ce secteur est d'environ 650 000 €
 - Accroissement de la demande de contrats d'apprentissage
 - Pour « juguler » :
 - Améliorer le suivi en entreprise
 - Améliorer le recrutement
 - Développer les liens avec les entreprises

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Vaucluse

- **Déployer la fibre optique**
 - Définir les familles de métier concernées porteurs de besoins de formation
 - Mettre en place des sessions de formation dès 2015 (3) et 2016 (4)
 - Etre agréé pour les certifications attendues par les professionnels
 - Développer des formations modulaires en direction des PME
- **Le secteur du Nucléaire**
 - Se centrer sur le métier de « Tuyauteur Industriel »
 - Utiliser, adapter les plateaux techniques du Lycée de L'Argensol
 - Poursuivre (et formaliser ?) le partenariat avec l'AFPI 84
 - Développer les partenariats avec les agences pôle emploi de Bollène et Orange (suite à POEC réalisée début 2015)
 - Développer cette formation avec des salariés (Intérim ou autre)
 - Mettre en place (entrées/sorties permanentes) des actions sur les métiers du « soudage » début 2016 (Question DK : peut-on aller jusqu'aux « licences » ? ou en partenariat avec l'IS)
 - Etude sur les métiers de la « Robinetterie industrielle »
- **Le secteur de l'Agroalimentaire**
 - Plateaux techniques (lignes PLP) des Lycées FABRE de CARPENTRAS et MONTESQUIEU de SORGUES
 - Promotion des plateaux techniques auprès des professionnels et de la branche (FRIAA – OPCALIM)
 - Développement d'un partenariat sur des formations professionnalisantes courtes

Alpes

- **Soudage**
 - Reprise de la MC Soudage
 - Partenariat avec l'IS sur le plateau technique et les formations spécifiques liées aux qualifications
 - Poursuite de l'équipement sur le LP Martin BRET et équipement du plateau technique du collège GIONO
- **Maintenance et conduite de systèmes**
 - Développer la formation continue en « recyclage » de la ligne de production existante (abandon par l'initial du CAP CSI au Lycée des ISCLES)
- **Electricité – Electrotechnique**
 - Au Lycée Martin BRET, en s'appuyant sur les investissements antérieurs (liés à pole emploi), développer une offre modulaire
 - Aller vers un centre sur le mode « Entrées – sorties permanentes »
- **Les métiers de l'eau**
 - Investir le potentiel du Lycée P.G. de GENNES

Ouest 13

- **Maintenance**
 - Continuer à développer le BTS Maintenance des Systèmes en alternance sur les plateaux techniques du lycée Pasquet à Arles (action commerciale initiée avec l'assistante commerciale)
 - Développer les partenariats avec les entreprises en proposant des formations sur site pour une meilleure adaptation au poste de travail
- **Productique**
 - Utiliser le BAC PRO Technicien d'Usinage comme socle d'accueil de salariés dans le cadre de modules répondant à des besoins spécifiques

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

- **Chimie - Pétrochimie**
 - Articuler demande des entreprises avec formations en intra, actions sur LATECOERE
 - Développer les liens POEC, CQP, Modules certifiants...
- **Développer la mise en œuvre de formations sur les CQP**
 - Faire le lien avec nos offres certifiantes
 - Travailler en étroite collaboration avec l'OPCA DEFI
- **Optimiser les financements par une ingénierie financière adaptée**

Marseille Méditerranée

- **Lycée Jean PERRIN**
 - Intégration dans la formation initiale, de modules demandés par les entreprises
 - Promouvoir l'image du Lycée vers la formation continue
 - Diversifier l'offre certifiante et modulaire
- **Le transport routier (LA FLORIDE)**
 - En lien avec libéralisation du secteur
 - Offre modulaire adaptée
- **La fibre optique**
 - Les compteurs LINKY d'ERDF
 - En partenariat avec les projets VAUCLUSE, échanger sur les potentiels de développement par territoire.
- **DAO – CAO**
 - La certification de modules courts
 - En lien avec le CPF

Développement de nos liens avec les partenaires

Avec les OPCA

OPCADEFI, OPCA 3+, FAFTT, ANFA, FAFIEC, OPCALIM, OPCAIM.

Nos liens avec les grands comptes

Enfin, le développement de notre activité passe par une action commerciale organisée avec la poursuite des rencontres avec les grands comptes et acteurs des territoires dans la perspective de développement. Une répartition du portefeuille des clients et financeurs entre collègues sera établie, concernant les principales entreprises : MITTAL, ASCOMETAL, Airbus Helicopters, STMicroelectronics, ALTEO, E-ON, SANOFI, KEMONE, ARKEMA, LYONDELL, GDFSUEZ, EDF, SFPR...

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Secteur Bâtiment Travaux publics

1 – Eléments du marché

Au niveau national

*Source rapport de Bertrand DELCAMBRE Mission Numérique Bâtiment
Décembre 2014 Ministère du logement et de l'égalité des territoires*

Le secteur de la construction est en panne. Depuis 2008, la production n'a cessé de baisser, l'emploi suit la même tendance, il enregistre une baisse continue depuis 2008, et les chiffres de 2014 ne sont pas bons. D'après la FFB, les mises en chantier de logements neufs ressortiraient en 2014 très proches de leur plus bas historique, le marché du non résidentiel neuf de 2014 s'inscrit également dans les plus bas historiques de long terme, le marché de l'entretien-amélioration serait lui aussi plutôt en baisse en 2014. Si quelques signaux positifs apparaissent pour 2015, ils sont encore faibles.

Au niveau local en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Source: enquête « Besoin en Main d'œuvre » de Pôle emploi 2013

Le secteur du BTP est un des secteurs clé de l'économie locale.

- 51 500 entreprises, soit près de 14% de l'ensemble des entreprises régionales
- + de 92% de structures essentiellement artisanales, de moins de 10 salariés.
- 107 800 salariés actifs concernés par ce secteur, soit environ 8% de l'emploi salarié en PACA.

Sur les 51 500 entreprises du secteur, 62% interviennent dans le second œuvre, 31% dans le gros œuvre et 7% dans les travaux publics .

Les projets de recrutement étaient évalués à environ 7 800 personnes pour l'année 2013

Evolutions récentes Nouveaux métiers

Aujourd'hui la performance énergétique des bâtiments est une priorité. Les métiers traditionnels du bâtiment évoluent en fonction des besoins en compétences liés à la rénovation énergétique ; et l'ensemble des corps de métiers est concerné : isolation, menuiserie, chauffage, ventilation... de la mission de conseil aux compétences techniques, les besoins sont très importants. Si de nouvelles compétences sont recherchées dans la construction neuve, c'est avant tout dans le secteur de la rénovation des logements que les besoins sont importants ; ce sont donc ces profils qui sont recherchés, accompagnés de nouvelles compétences en matière de maîtrise de l'énergie.

Touchant à la fois les professionnels de la maîtrise d'œuvre et d'ouvrage (architectes, bureaux d'études, urbanistes...) et les artisans ou salariés du second œuvre (plombiers, chauffagistes, maçons...), les métiers « traditionnels » seront les plus recherchés, du moment qu'ils auront évolué vers les nouvelles problématiques : maîtrise des nouvelles technologies, connaissance des solutions techniques adaptées, connaissance transversale des questions énergétiques. Chaque corps de métiers doit avoir une connaissance des autres postes de rénovation et aura une mission de conseil auprès des clients pour s'adapter à la nouvelle demande.

Ces constatations se vérifient aujourd'hui dans les différents appels d'offre et demandes des prescripteurs et financeurs de la formation.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

L'opportunité du secteur du BTP pour revaloriser son image et susciter des vocations

Source Etude AFPA (octobre 2013)

Le secteur du bâtiment qui peine à recruter du personnel qualifié sur les métiers traditionnels peut enfin saisir l'occasion de revaloriser l'image de la profession pour attirer des jeunes. Les métiers liés à l'environnement et aux économies d'énergie suscitent beaucoup d'engouement, notamment auprès des – de 20 ans mais aussi auprès de publics en reconversion. Près de 3 Français sur 4 (soit 52 % des actifs potentiels) se déclarent intéressés par une formation liée aux métiers du développement durable, des économies d'énergie et de l'environnement, dans le cadre d'une nouvelle étape ou d'une réorientation d'un parcours professionnel.

Bâtiment transition écologique transition énergétique développement soutenable : de quoi parle-t-on ?

Source : Philippe GUY Président de l'ORM PACA décembre 2014

Un des enjeux essentiels identifiés par la Région dans le CPR DFP1 2011-2015 est de « développer une capacité d'anticipation des évolutions technologiques et sociétales liées à l'économie verte » et de s'appuyer sur le principe de « prendre en compte les enjeux du développement soutenable » et de « proposer un développement des formations professionnelles qui répondent à cet enjeu ».

La filière du BTP et des TP et la filière des FONCTIONS TRANSVERSALES DE LA PRODUCTION sont ainsi très impactées par les enjeux du Grenelle de l'environnement. Ces deux filières sont marquées par la polyvalence des professionnels qui s'insèrent dans le BTP comme dans l'INDUSTRIE.

Attentes des financeurs

Au-delà des formations aux techniques traditionnelles des métiers du Bâtiment, les financeurs et les prescripteurs que sont les OPCA, la Région ou Pôle emploi, tous demandent clairement à ce que les OF se positionnent sur des formations liées aux enjeux de la transition énergétique et répondent aux obligations de « dispenser des formations conformément aux guides de RAGE (Règles de l'Art du Grenelle de l'Environnement) »

Exemples :

- Appel d'offre de mai 2014 du Conseil régional sur la Transition énergétique : 12 actions demandées
- Projet CRFP éco construction dans les départements alpins : 18 actions certifiantes proposées
- Critères 2015 de référencement de l'offre des organismes de CONSTRUCTYS principalement centrées sur : (SOURCE note de Constructys décembre 2014 sur les priorités de la branche)
 - l'adaptation ou le perfectionnement des compétences des salariés répondant au développement des nouvelles technologies (nouveaux matériaux, nouvelles règles de l'art), de la construction durable ainsi qu'aux évolutions organisationnelles
 - les formations liées aux économies d'énergie
 - les formations liées à l'accompagnement des entreprises pour proposer des solutions permettant d'atteindre les objectifs de performance énergétique

On notera aussi que les appels d'offres comme celui de Pôle emploi ou le PRF ont amené les GRETA à renouveler leur offre à la fois sur le format et sur les thématiques avec de nouvelles actions telles que des TP, des CQP.

Principaux concurrents

Ils sont multiples

L'AFPA. Bien que partenaire sur les actions des marchés Pôle emploi, et plus récemment pour la mise en place des deux CRFP du Bâtiment (SIEG), le fait que les GRETA tendent à proposer de plus en plus des Titres professionnels au détriment des diplômes de l'Education nationale semble générer ou accentuer cette notion de concurrence. Exemples : 11 CAP inscrits au catalogue 2015 / 9 Titre pro

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Les organismes de formations comme l'ARFAB, l'IRFBTP, proches des fédérations professionnelles telles que la FFB, CAPEB ou CONSTRUCTYS) ont une offre essentiellement modulaire de courte durée qui correspond bien aux critères de financement dictés par la réforme de la formation professionnelle.

Leur « proximité » avec les fédérations professionnelles les dotent d'un avantage sur les GRETA quand à leur référencement de type RGE (Reconnu Grenelle de l'Environnement) qui leur sont plus facilement accordés (Ex FEEBAT, QUALIT EnR, QUALIBAT)

Les organismes (sous tutelle Etat ou Région) tels que IRFEDD ou Enviro BAT (OF sous forme «Associative») n'hésitent plus à se positionner sur le marché des appels d'offre et référencement de formation professionnelle bravant ainsi l' Arrêté du 19 décembre 2014 définissant le cahiers des charges des formations relatives à l'efficacité énergétique et à l'installation d'équipements de production d'énergie utilisant une source d'énergie renouvelable (obligation pour les OF d'être dotés d'équipes pédagogiques permanentes, et de plateaux techniques adéquats !). Cette nouvelle posture s'explique à la fois par leur souhait de «légitimer» leur activité principale d'observatoire de la branche, de conseil aux politiques publiques et aux professionnels conjugués à l'injonction des financeurs principaux (Etat +Région) de justifier de complément de revenus aux subventions qu'ils perçoivent de ces institutions.

2 – Notre activité, notre positionnement sur le marché

Données chiffrées sur le poids de la filière dans l'académie

Source budget prévisionnel Pilote Progrès

Les données chiffrées du prévisionnel d'activité en 2015 affiche: EHST 359 592

Chiffre d'affaires prévisionnel estimé à 2 697 372 €

On notera que pour chacun des codes NSF des filières BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS et FONCTIONS TRANSVERSALES DE LA PRODUCTION, à minima au moins une action est proposée par un des GRETA de notre académie.

En résumé les 6 GRETA proposent une offre composée d'environ :

- 40 actions certifiantes (CAP, BAC PRO, BTS, CQP ,TP)
- 35 modules professionnels

La problématique de notre offre au regard du marché

En dépit d'une situation économique complexe, les GRETA affichent dans leur offre une ambition permettant de :

- satisfaire rapidement aux besoins structurels de renouvellement de salariés qualifiés (départs à la retraite)
- relever les nouveaux défis de la transition énergétique,
- répondre aux enjeux environnementaux du Bâtiment Durable,
- s'engager aux côtés des professionnels à la démarche d'éco-conception (construction, maintenance, démantèlement, recyclage),
- apporter une réponse formation aux évolutions réglementaires (formation RGE reconnue grenelle de l' Environnement)
- donner aux « postulants entrants » dans la filière, la possibilité de se former aux fondamentaux du métier avec des formations dites traditionnelles (peinture, plomberie, maçonnerie...), un pré requis essentiel pour une insertion dans la filière

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Les principaux objectifs guidant l'activité consistent à :

- améliorer la qualité des formations par une pédagogie individualisée
- réaliser et harmoniser des orientations et positionnements efficaces
- installer les actions sur des plateaux techniques performants correspondant aux nouveaux produits
- maintenir un catalogue de formations « des fondamentaux du métier » tout en renouvelant l'offre en fonction des nouveaux produits à proposer (voir point 4)
- trouver l'équilibre financier entre les actions qui assurent le fond de roulement de l'activité (Contrat de pro par ex) et les nouveaux produits nécessitant des investissements ou une démarche de commercialisation spécifiques.

3 - Axes stratégiques de développement

Transition énergétique et bâtiment

NB : à compter du 1er septembre 2014, les travaux de rénovation énergétique des bâtiments pourront bénéficier d'aides publiques telles que l'éco-prêt à taux zéro (éco-PTZ), aides locales..., à condition qu'ils soient réalisés par des professionnels « Reconnu Garant de l'Environnement » (RGE), signe attestant de la qualité des prestations fournies. Le Crédit d'Impôt Développement Durable (CIDD) sera également concerné à partir du 1er janvier 2015. Il est à espérer que cette éco-conditionnalité de disposer d'un signe RGE incitera tous les artisans à se former.

Afin de s'adapter à cette évolution, nous devons veiller à la mise en place de nouvelles formations notamment pour répondre aux enjeux de la transition énergétique. Cela nécessitera :

- De négocier des créneaux de disponibilité dans les établissements scolaires où les équipements ne sont peut-être pas « toujours ou encore » opérationnels pour répondre au « verdissement » des compétences
- A défaut envisager d'investir dans l'équipement de plateaux techniques complexes et coûteux,
- De se repérer dans le maquis des multiples et nouveaux labels exigés par les prescripteurs et les financeurs pour former les formateurs (et de trouver le financement adéquat pour la prise en charge de ces formations)

Numérique et bâtiment

Les outils numériques sont déjà largement présents dans les métiers de la construction. En conception car les architectes travaillent depuis longtemps avec des logiciels de représentation 3D, les bureaux d'ingénierie ont des applications métiers de plus en plus puissantes pour intégrer un nombre croissant de paramètres dans les phases de conception technique. Mais les artisans eux-mêmes sont équipés d'ordinateurs et de Smartphones, et échangent des informations dématérialisées avec leurs partenaires.

Dans ce contexte, la promotion de la maquette numérique (BIM (« Building Information Modeling ») apparaît comme une voie prometteuse pour améliorer la compétitivité et la productivité du secteur.

Le GRETA Marseille Méditerranée en mai dernier a été retenu sur l'appel d'offre transition énergétique du conseil régional pour la mise en place d'une action de 170 heures.

Plusieurs GRETA souhaitent également s'engager dans cette nouvelle niche.

La mise en place de ce type de formation pourrait être accompagnée par la DAFPIC en lien avec le corps d'inspection qui travaille déjà auprès des enseignants du bâtiment de la formation initiale

Prévention sécurité et bâtiment

Les formations rentrant dans la catégorie A « obligation réglementaire » du RNCP sont à développer. Il s'agit par exemples des habilitations ou certifications, découlant d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle dans le secteur (Exemple : CACES, Habilitation électrique, Echafaudage et Travail en hauteur, etc..). Lorsqu'elles sanctionnent des formations

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L.6353-1 du code du travail, pourront faire l'objet d'une prise en charge par un OPCA.

Développement de l'offre de formation de la filière Travaux Publics

Récemment le Greta MM a mis en place des actions liées à cette filière (TP monteur de réseaux aéro souterrain). De nouvelles demandes semblent émerger comme par exemple sur les travaux à proximité des réseaux et les prestations associées .

Un rapprochement avec la Fédération Régionale des Travaux Publics est en cours de façon afin d'affiner notre connaissance des besoins exprimés par les professionnels.

Evolutions de nos modalités pédagogiques

Il s'agit de :

- Renforcer le travail sur le positionnement des entrants dans les dispositifs de formations pour programmer au plus juste le temps de formation et harmoniser ces outils de positionnement entre GRETA. *Pour cet axe de travail, les travaux qui vont être réalisés dans les CRFP pourront être capitalisés.*
- Se doter de véritables outils de découverte et d'orientation des différents métiers de la filière (ex site www.energiebat)
- Professionnaliser l'individualisation
- Intégrer les outils numériques dans les apprentissages (ex site www.energiebat, site académique STI)

Organisation – Pistes de réflexion :

- Réaliser une cartographie des compétences d'intervenants « experts » par thématiques et réfléchir à la mutualisation de leurs compétences dont pourrait bénéficier tous les GRETA.

Exemple : le réseau est doté de 3 formateurs qualifiés : Quali PV elec, Quali PV bat, et Quali PV sol. Nous pourrions envisager de programmer des sessions de formations faisant appel à ces compétences tout en envisageant des regroupements de stagiaires en cas de sessions à faible effectif.

- Systématiser la programmation annuelle des modules courts annoncés sur le site internet (avec des dates précises) de façon à répondre aux demandes des OPCA et faciliter la programmation des entreprises sur le départ en formation des salariés.
- Réaliser ou mettre à jour précisément l'état de lieux des équipements et plateaux techniques de chaque site de formations ou lycées adhérents au GRETA pour planifier sur 1 à 3 ans une offre correspondante à ces équipements, un budget d'investissement pour des compléments d'équipement, le recours à des entreprises fournisseurs de matériels qui interviendraient comme partenaires exemple fournisseur de panneaux solaires
- Mettre en place une organisation plus performante de réponses aux appels d'offre en travaillant à :
 - une veille plus systématique des différents AO par le niveau académique, ou par une répartition de cette veille sur les AO entre les GRETA
 - une organisation de réponse en réseau avec :
 - une base des données de plateaux techniques et de CV formateurs régulièrement mise à jour
 - des exemples de «réponse types» à adapter selon les demandes en capitalisant dans la base qui regrouperait les précédentes réponses Pôle emploi, PRF, CRFP, et celles RETA en France.

Ces propositions interpellent et impactent l'actuelle organisation ou réorganisation des GRETA et demandent à être débattus à la fois au sein de chaque GRETA et au niveau académique.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Secteur Santé Médico-social

Pour 2015, notre travail de filière est de proposer en priorité des réponses concernant l'amélioration de la qualité des prestations, sachant que la recomposition de l'offre a été engagée depuis plus d'un an.

Effectivement, nous avons déjà bien avancé sur la réalisation de ces objectifs sur plusieurs axes, le travail engagé en 2013-2014 sur l'ensemble de l'offre en témoigne (dépliant filière largement diffusé et relayé au niveau académique).

1 - Evolution du marché :

Evolutions récentes, tendances sur l'emploi et les qualifications :

- Nouveau diplôme (regroupant le DEAMP et le DEAVS avec une option vers l'accompagnement des publics handicapés) ouvert dès septembre 2015 pour les 3 voies d'accès (formation initiale, formation continue, VAE)
- Nouveau positionnement vers les formations passerelles à généraliser dans tous les sites de formation
- Mise en place de plateformes modulaires par le Conseil Régional (DEAS et DEAP) pour des publics titulaires de Bac Pro (ASSP et SAPAT) et suivi qualité (les GRETA positionnés sur DEAS et DEAP)
- Nouvel engagement de collaboration Région / Rectorat Aix-Marseille : cadrage du nombre de places formation initiale, ouvertures d'actions formation continue,

Nouvelle gouvernance régionale

La compétence de la Région devient unique sur toutes les formations du secteur y compris sur celui du travail social (instruction, formations, aides aux études, ...) et contractualisation avec la Région dans un engagement qualité (Qualité RéSEAU étendue aux prestataires du secteur Sanitaire et Social)

- Nouveaux métiers inter-disciplinaires : évolution des métiers du soin vers le travail social et inversement, et réponse par des formations passerelles adaptées
- Attentes des financeurs (y compris publics) : répondre au plus près des besoins de formation et en particulier se familiariser avec des parcours dans le cadre du CPF.

2 - Notre activité, notre positionnement sur le marché :

- Evolution nette de notre activité sur le secteur depuis plus 3 ans. Cf données chiffrées de l'activité en **2013** (*les chiffres de 2014 ne sont pas encore consolidés*)
 - ⇒ **2269 stagiaires accueillis** en formation pour un nombre d'heures stagiaires de **573 054 heures**
 - ⇒ Un **chiffre d'affaires de 3 469 360€** pour des parcours de formation plus nombreux sur une durée plus courte
 - ⇒ Le nombre d'heures réalisées est moins important qu'en 2012 pour un nombre de stagiaires plus important, de même que le prix de vente est plus élevé avec une hausse significative du Chiffre d'affaire.
- Une offre diversifiée, riche en cursus qualifiants (principaux diplômes d'état de niveau V dans le secteur santé et social tournés vers l'employabilité) et en modules en réponse aux besoins des salariés et des établissements de la branche

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

- Une offre développée par des équipes de praticiens experts, formateurs et accompagnateurs, multi-compétences au service de préparation aux concours d'accès aux formations professionnelles, des cursus de formation, de l'accompagnement à la VAE, des commissions de jurys d'examen.
- Une offre « stabilisée » (sans aucune formation obsolète) et en développement tous les ans
- Une offre bien adaptée au regard du marché et en évolution : en témoigne notre nouveau référencement UNIFAF (janvier 2015) pour les formations « surveillant(e) de nuit – maître(sse) de maison », qui a nécessité la création d'un nouveau support de communication (flyer) et une campagne commerciale appropriée.
Les supports de communication (cf.e-mailing) et les calendriers de programmation des sessions de formation locales ont été mis en ligne sur le site d'UNIFAF Paca. Les 4 GRETA retenus ont rapidement engagé localement leur démarche commerciale (mailings et e-mailings) et un premier groupe est en démarrage début avril 2015.
- Une offre très largement diffusée, bien connue des principaux OPCA de branche (ANFH, UNIFAF, ACTALIANS, UNIFORMATION) et de plus en plus reconnue à titre d'expertise (en particulier sur des organisations pédagogiques nouvelles répondant à des parcours de formation plus courts, parcours passerelles entre diplômés).

3 - Axes stratégiques de développement

Actions à privilégier :

- Accompagner les équipes sur l'évolution des pratiques pédagogiques et organisationnelles (plateformes de formation pouvant répondre à des parcours modulaires, des parcours passerelles, des formations post VAE, ...)
- Favoriser la formation à distance en mettant à disposition des stagiaires des ressources numériques d'apprentissage dans les cursus diplômants (expérience CAP Petite Enfance à développer, voire à généraliser)
- Développer localement une offre modulaire répondant aux différents secteurs de la filière (santé ; social ; petite enfance ; dépendance ; services à la personne ; ...) et pour cela optimiser les actions commerciales (e-mailings entre autre) pour mettre en place tout nouveau produit de formation adapté à des parcours divers (publics, rythme, durée, format, ...).

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Tertiaire administratif et commercial Hôtellerie Restauration Tourisme

1 – Eléments du marché

Tertiaire Administratif : gestion, administration, comptabilité

Les créations nettes d'emploi dans le secteur de la gestion et de l'administration sont évaluées à 2% par an, avec une forte augmentation prévue pour les effectifs de techniciens des services administratifs.

L'introduction et la maîtrise des TIC amènent aujourd'hui la majorité des cadres à assurer les activités historiquement dévolues aux secrétaires assistant(e)s). A contrario, nombre de secrétaires assistant(e)s, armé(e)s de compétences équivalentes voire plus développées dans ces domaines technologiques, effectuent des travaux réalisés hier par les cadres. Ce « double débordement » a un effet direct sur les recrutements. Les entreprises recrutent des personnels de plus en plus qualifiés ou spécialisés aux niveaux IV et III.

Le recours à des emplois peu ou pas qualifiés, automatisables et/ou délocalisables perdurent cependant dans des logiques entrepreneuriales d'efficacité à court terme, d'attente de réactivité sur des tâches répétitives et souvent volumineuses.

Parallèlement, l'émergence durable d'emplois plus qualifiés à plus haute valeur ajoutée se déploient dans des univers professionnels où sous de mêmes intitulés « métiers » les attentes des entreprises portent sur plus de proactivité en matière de communication, coopération, adaptation voire créativité.

Tertiaire « Commerce-Vente »

Les observatoires régionaux désignent dans cette perspective :

- les 5 métiers en région PACA qui souffrent des plus fortes difficultés de recrutement : télévendeur, ingénieur cadre technico-commercial, responsable de magasinage, attachés commerciaux et conducteurs routiers ;
- les 5 métiers les plus recherchés : caissiers, employés de libre-service, ouvriers non qualifiés (emballage, manutention), vendeurs en habillement et agents de sécurité ;
- et les deux métiers qui ouvrent pour l'heure le plus de perspectives d'emploi : celui de l'alimentaire (n°1) et du « Médico-technique » (n°2) ;

Indépendamment des métiers de la logistique et du transport, on retrouve dans les formations les plus financées sur fonds privés ou publics : les TP Employés de vente – produits frais, Employés de vente, Employé commercial en magasin et pour les contrats de pro régionaux sur 1700 : 548 CQP Employé de commerce et 451 BTS MUC (source provenant de l'observatoire FORCO).

2 – Positionnement du GRETA

Tertiaire Administratif : gestion, administration, comptabilité

A partir de ce constat et des commandes publiques et privées qui le reflètent déjà, les GRETA réorientent leur offre de formation en choisissant des diplômes et des titres du niveau IV au niveau

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

III alliant à un dénominateur commun « secrétariat-administration » des compétences de spécialisation dans les domaines de la gestion, de la communication, de la comptabilité, de la paie et des langues étrangères.

Les CFC de la filière, en engageant le chantier de production des livrets de positionnement, ont privilégié dans cette logique les titres suivants : TP Employé(e) administratif(ve) et d'accueil (niveau V), TP Comptable Assistant(e) (niv IV), TP Comptable Assistant(e) Sanitaire et Social(e) (niv IV), TP Secrétaire Assistant(e) (niv IV), TP Secrétaire Assistant(e) Médico-Social(e) (niv IV), TP Secrétaire Assistant(e) Immobilier (niv IV), TP Secrétaire Comptable (niv IV), TP Comptable Gestionnaire (niv III), TP Gestionnaire de Paie (niv III), TP Assistant(e) de Direction (niv III).

Ces titres déjà mis en œuvre de manière partielle dans certains GRETA pourront être progressivement adoptés dans une logique d'ingénierie de parcours à géométrie variable, de regroupement partiel d'effectifs sur des chantiers professionnels réunissant des stagiaires à compétences différentes et complémentaires.

Sous le vocable : « Formations tertiaires modularisées », deux commandes régionales annuelles, que deux GRETA ont contribué à construire, viennent de consacrer cette logique complexe qui ouvre sur des objectifs à court et moyen terme que d'autres GRETA pourraient également inscrire dans leur plan d'action.

Tertiaire « Commerce-Vente »

Dans ce domaine, l'offre de formation des GRETA évolue essentiellement à l'aune de la commande publique de formation. Elle même construite en lien direct avec les branches professionnelles, les entreprises et les OPCA qui cofinancent désormais directement ou indirectement certains dispositifs de formation pour les DE, elle vise une réduction de fracture entre l'offre et la demande d'emploi.

Deux GRETA se sont engagés depuis deux ans avec succès sur le TP Conseiller Relation Client à Distance. Ils ont capitalisé une expérience de qualité qui, compte tenu de la demande constante des financeurs publics et privés (FAF TT, AGEFOS), pourrait être déclinée dans d'autres GRETA.

Le travail engagé sur les livrets de positionnement dans le tertiaire administratif pourra être repris dans l'objectif de mieux mobiliser les équipes sur la programmation de CQP (Cf: ingénierie développée par Intergros sur le CQP Relation Commerciale à distance). Cette initiative didactique et pédagogique devra être complétée par un effort dans la communication professionnelle que les acteurs entretiennent déjà avec les entreprises et le milieu professionnel (tutorat sur les contrats de pro, actions de formation déjà engagées avec les entreprises clientes, contacts avec les OPCA).

L'observation des contenus des formations « Clés en main » engagées par les OPCA nous suggèrent également des pistes sérieuses de développement. Si le cœur du métier y est effectivement décliné (techniques de vente, gestion des relations difficiles avec les clients) des contenus plus transversaux y apparaissent également comme prioritaires : Excel Perfectionnement et **e-commerce** sur lequel aucun organisme n'est pour l'heure arrivé à se positionner en région PACA.

La création de « dispositifs intégrés » tels que définis supra pourrait constituer dans ce secteur d'activités de la vente et du commerce une piste sérieuse et durable de développement.

Tertiaire « tourisme- Hôtellerie- restauration »

L'apport de financements publics fait évoluer l'offre de formation des GRETA qui, dans la limite des espaces disponibles, ouvrent progressivement leur offre à des formations professionnalisantes et à de nouvelles certifications: essentiellement des titres professionnels.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

La demande croissante de formation notamment sur les métiers de bouche mobilise les GRETA sur des projets de formation : MC Chocolaterie, MC traiteur, CAP Chocolatier, CAP glacier qui sont parfois synonymes de lourds investissements. Le GRETA Vaucluse dans cette dynamique arrive à financer intégralement un projet sur ressources privées (Plan, Professionnalisation et CIF).

Avec les partenaires publics, le GRETA Marseille Méditerranée a choisi de travailler sur « l'excellence dans l'hôtellerie ». Cette veine de l'excellence qu'il exploite déjà avec des entreprises où les métiers de l'accueil sont au cœur de l'activité pourra faire l'objet d'un transfert de compétence et d'ingénierie et profiter à d'autres GRETA (Vaucluse et Hautes Alpes intéressés).

Une autre initiative concerne l'intervention de formateurs GRETA sur un programme de diagnostic, d'évaluation et de formation « cuisine diététique » essentiellement ciblé sur les établissements accueillant des malades et/ou des personnes âgées. A la demande, formation, transferts d'expertise et d'ingénierie pourraient être engagés.

3 – Axes de développement

INGENIERIE DE PARCOURS, DISPOSITIFS

La réforme de la formation professionnelle continue de mars 2014 nous invite à **réorganiser notre offre de formation** que les commandes publiques (ETAQ + PE) ont déjà commencé à faire évoluer. Elles ont été en effet à l'origine de l'apparition dans nos GRETA des titres professionnels (10% de l'offre certifiante du réseau) et plus marginalement et moins récemment des CQP (4% de l'offre). Cette tendance a été enrichissante, non seulement en termes de chiffre d'activité, mais également dans les domaines du positionnement, de l'approche contextualisée des contenus les plus transversaux et de l'évaluation.

Cette voie à peine ouverte nous appelle à plus d'investissement en termes d'**adaptation de nos dispositifs**, en termes **d'ingénierie et de formation de formateurs**. Il en va de notre capacité à répondre à des commandes publiques et privées (engagement qualité des OPCA depuis la réforme de 2009) plus exigeantes en termes d'individualisation des parcours, c'est-à-dire en termes de positionnement, de différenciation des apprentissages et d'évaluation.

Le chantier du positionnement a du reste été dynamisé dans cette filière en 2014 ; il se traduit déjà par :

- La construction d'un test de positionnement en ligne bureautique, pas encore suffisamment exploité par les GRETA
- La construction de livrets de positionnement pour des TP et CCP des domaines « Gestion, Administration, Comptabilité » avec des exigences fortes d'identification de compétences au plus près des métiers cibles. Ce travail, où la précision le dispute à l'exhaustivité, reprend les exigences des positionnements mis en place pour les CQP par certains OPCA et certaines branches professionnelles. Il sera étendu très prochainement au secteur du « Commerce et de la Vente », du « Tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration ».

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Continuité et perspectives

- Formatage de contenus d'apprentissage calés sur les résultats des positionnements.
Au regard des contenus de positionnement et des typologies de parcours qu'ils signalent, les contenus d'apprentissage devront être déclinés en autant de tâches professionnelles, avec des degrés de complexité différents dont l'option de programmation servira la mise en œuvre de parcours à difficultés variables offrant autant de perspectives à l'individualisation. De nombreuses pratiques sont, dans cet objectif, déjà probantes : la professionnalisation des équipes engagée à l'occasion de l'introduction du BAC PRO GA, la pratique d'évaluation propre aux titres professionnels, les pratiques en centre permanent tertiaire les ont en effet déjà largement consacrées.
- Balisage et organisation de parcours mixtes de certification : VAE, modules d'accompagnement sur la constitution des DSPP (Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle) pour validation des CCP et des titres, mise en œuvre d'activités partagées mêlant des niveaux d'apprentissage différents.
- Formations de formateurs : les formations à contenus didactique et pédagogique, conduites essentiellement sur des projets concrets de développement d'outils et de contenus, seront inscrites dans la démarche globale d'accompagnement mentionnée supra (du positionnement à l'évaluation) et dans une ingénierie de dispositif empruntée à celles déjà engagées dans certains centres permanents tertiaires qui réunissent dans un même groupe des stagiaires impliqués dans des parcours proches mais différents.
- Création de dispositifs intégrés sur des grands domaines d'activité.
Elle apparaît opportune, quels que soient les secteurs d'activité du tertiaire : commerce-vente, hôtellerie-restauration-tourisme, tertiaire administratif. C'est incontestablement dans ce chantier, alliant ingénierie financière, ingénierie de parcours, ingénierie pédagogique et diversité de modalités évaluatives, VAE comprise, que les GRETA auront à s'engager dans les mois et les années à venir. Les quelques centres régionaux de formation professionnelle qui verront le jour en 2015 en préfigurent la structure et l'organisation.

Les GRETA qui l'auront inscrit dans leur contrat d'objectif s'associeront à ces travaux de production, s'engageront progressivement dans ces restructurations en mobilisant leur personnel, en formant et manageant leurs équipes.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique

Compétences clés

Pour 2015 notre travail autour des compétences clés est de proposer en priorité des réponses concernant la recomposition de l'offre : si l'offre académique a été revue il y a plus de deux ans, l'évolution récente du marché (réforme de la formation professionnelle, nouveau référentiel adopté par les partenaires sociaux et relayé peu à peu par les branches) nous impose de décliner une offre modulaire avec plus de diversité et de souplesse quant à sa mise en œuvre (parcours personnalisés, organisation pédagogique à reconsidérer, ...).

Cette offre recomposée ne peut être développée sans répondre aux enjeux d'amélioration de la qualité des prestations.

Nous avons déjà bien avancé au cours des trois dernières années sur la réalisation de ces objectifs sur plusieurs axes :

- le travail engagé en 2012-2013 sur l'ensemble de l'offre en témoigne (dépliant filière largement diffusé et relayé au niveau académique) qui a mis en valeur notre savoir-faire pédagogique dans le domaine et un panel de modules adaptés aux attentes des OPCA (situations professionnelles)
- la professionnalisation des formateurs en particulier par la réalisation de journées de formation à l'approche pédagogique par compétences, la création de certaines séquences pédagogiques (« situations problème »), et la mise à disposition de nombreuses ressources contextualisées par secteur professionnel.

Toutes les académies ont avancé dans ce sens et le travail de capitalisation est maintenant effectif sur le CRAN (inter-académique), dont plus de 500 ressources de positionnement et formation sont à disposition des formateurs intervenants.

Mais cet effort de formation doit être poursuivi ; il constitue un axe fort des orientations stratégiques de développement de notre offre.

1 - Evolution du marché :

Evolutions récentes, tendances sur l'emploi et les qualifications :

Les évolutions récentes concernent les niveaux de qualification des salariés les plus fragilisés (réforme de mars 2014) : Création d'un « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par les partenaires sociaux, sur 7 domaines de compétences. Les financeurs attendent des prestataires une offre en adéquation avec ces nouvelles dispositions réglementaires.

Pour les GRETA, il s'agira de :

- Saisir l'opportunité de décliner une offre modulaire adaptée à ces domaines de compétences, modules de formation ouverts à des salariés (et demandeurs d'emploi) de secteurs professionnels divers
- Stabiliser cette offre au niveau académique en vue d'une certification prochaine annoncée par décret
- Renforcer notre savoir-faire sur les certifications comme le B2I, le CFG, les diplômes en langue, ...
- Répondre aux attentes des financeurs (y compris publics) : c'est-à-dire au plus près des besoins de formation et en particulier se familiariser avec des parcours dans le cadre du CPF.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

2 - Notre activité, notre positionnement sur le marché :

Evolution nette de notre activité sur le secteur depuis plus 3 ans (reconnaissance d'une certaine expertise de l'Education Nationale dans ce domaine : cf. création d'un cadre de référence national des compétences clés en situation professionnelle) :

- Une offre diversifiée mais pour autant « stabilisée » par un certain nombre de modules majeurs répondant aux principales demandes du marché, soit aux besoins des salariés et des politiques des branches professionnelles (lutte contre l'illettrisme ; élévation du niveau de compétences des personnels de premier niveau de qualification ; socle de connaissance et de compétences ; appels à projets auprès des OPCA portés par le FPSPP ; ...)
- Une offre développée en réponse à la commande publique (marchés Compétences Clés/ETAPS) qui a permis de mettre en place une réelle organisation pédagogique adaptée à une architecture modulaire et l'accueil de publics en continu
- Une offre reconnue par de nombreux OPCA de branche et le réseau des GRETA souvent sollicité à titre d'expertise (AGEFOS PME ; OPCALIA Propreté ; ANFH ; INTERGROS ; ...)
- Un nouveau dispositif régional qui mise sur la qualification (certification) des agents de la fonction publique hospitalière de premier niveau de compétences (financement ANFH) va nous engager sur une durée de 5 ans dans la mise en œuvre de titres professionnels et des parcours compétences clés intégrés au cœur des métiers visés (logistique, qualité hygiène, sécurité environnement, administratif).

Définition des axes stratégiques de développement

Formaliser une « offre modulaire socle » créée dans le cadre de réponses à des consultations de début 2015 – ANFH ; Région ; SNCF – à adapter pour constituer une offre académique partagée par les GRETA opérateurs, conforme à la déclinaison du S3CP

Lancer des actions commerciales en généralisant les e-mailings à partir des fichiers qualifiés

Faire évoluer notre organisation pédagogique et les modalités d'apprentissage (multi-modalités).

Actions à privilégier :

- Déterminer localement un choix de produits à développer à partir de l'offre académique (cibles, secteurs professionnels, ...)
- Lancer des actions commerciales régulières en généralisant les e-mailings à partir des fichiers qualifiés. Il s'agit de renforcer les démarches de sensibilisation des encadrants à la démarche compétences clés (démarche diagnostic ; argumentaire constitué ; plans de formation adaptés ; ...) Continuer à accompagner les équipes dans l'évolution des pratiques pédagogiques, en développant une approche compétences (et non plus disciplinaire) en s'appuyant la pratique de formateurs formés et expérimentés (formation-action ; échanges de pratiques)
- Utiliser les ressources existantes en valorisant les ressources d'apprentissage numériques dans les parcours de formation (développées par d'autres académies).

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Langues

1 - Eléments du marché

Les formations aux langues continuent d'être les plus demandées par les salariés et en tout premier lieu l'anglais. Parce que la performance linguistique est devenue une composante importante de la performance professionnelle présente et future du salarié, aujourd'hui, tous les salariés sont concernés par la maîtrise d'une langue voire d'une deuxième langue et ce quelle que soit la profession et le statut : ingénieur à Cadarache, chauffeur bus ou de taxi à Marseille, vendeur à Mr Bricolage Manosque, sous préfet à Gap...

La formation linguistique tient donc une place particulière dans le paysage de la formation.

On notera aussi que les GRETA de l'académie Aix Marseille sont situés dans une des zones touristiques à très forte attraction.

Pour les apprenants

Avant tout, il s'agit pour la majorité des apprenants se "remettre à l'anglais" ou à une autre langue, pour des raisons professionnelles, longtemps après en avoir acquis les rudiments, après une expérience scolaire et pédagogique qui n'a pas été souvent positive. Et pour d'autres, aux motifs plus personnels, il s'agira simplement d'acquérir une nouvelle langue.

Pour les entreprises ou les commanditaires publics

Les formations aux langues répondent au besoin considérable et pérenne des entreprises de mieux communiquer avec leurs clients étrangers et de se développer à l'international.

Les entreprises et les commanditaires publics privilégient les « investissements formation » qui servent efficacement le « business » ou l'insertion dans l'emploi. Il en va ainsi pour la formation linguistique comme pour les autres priorités de formation. Ils sont engagés dans la rationalisation de leur politique de formation linguistique pour répondre à des enjeux forts de performance et d'optimisation.

Principaux concurrents

Près de 300 organismes de formation linguistique sont déclarés actifs sur le marché français.

Ces organismes sont pour la plupart de petite taille ; ils délivrent principalement une offre présente auprès d'une clientèle locale et fidélisée à la qualité "artisanale" des prestations.

Le réseau des GRETA rentre dans cette catégorie d'organismes.

Il y a peu d'acteurs globaux pouvant servir des grandes entreprises mondialisées partout où elles sont installées, avec un haut niveau de qualité et d'homogénéité des contenus, services, évaluations...

On constate aujourd'hui une percée assez offensive des éditeurs de logiciels de langues disponibles en un clic qui cherchent à se positionner sur le marché de la pédagogie linguistique.

Les principaux organismes qui rentrent en concurrence avec les GRETA sont les chambres de commerce et d'industrie, les services formation continue des universités, les associations liées aux activités culturelles des ambassades sans oublier pour l'anglais les antennes American center.

2 – Notre activité, notre positionnement sur le marché

Les 6 GRETA proposent une offre certifiante et modulaire dans plusieurs langues, adaptée à des contextes professionnels différents :

- Deux types de modules d'entraînement préparant aux principales certifications habilitation en langues : TOEIC (anglais) et DCL (13 langues)

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

- Une quarantaine de modules de formations en plusieurs langues appliqués aux différents contextes professionnels (aéronautique, secrétariat, hôtellerie restauration, spectacle vivant ...) avec une pré dominance pour l'anglais et le français - langue étrangère, français - professionnel, français - langue d'intégration.

La couverture géographique des antennes langues des GRETA dans l'académie (16 villes) est très étendue, offrant ainsi aux usagers un service de proximité qu'aucun autre OF ne peut proposer. Cette large présence sur le territoire est d'autant plus renforcée par la palette de formation en langues (Anglais, FLE FLI, FP) que proposent les autres dispositifs de formations comme ceux des Compétences clés, et des centres permanents tertiaires.

Les GRETA sont positionnés sur des activités linguistiques

- *pour des publics spécifiques nécessitant un grand professionnalisme* : prestations pour les personnes placées sous mandats de justice (prison des Baumettes Marseille) prestations langues pour les candidats à la nationalité française hors CAI, demandeurs d'emploi étrangers, orientés par Pôle Emploi (Office français de l'immigration et de l'intégration) .
- *pour des structures très satisfaites par la qualité de nos prestations* : d'où la récurrence des conventionnements avec de grands comptes, des institutions ou des OPCA (Police nationale, AFDAS, OFII)

La problématique de notre offre au regard du marché

Les centres langues réalisent leur activité pour des publics de statut et d'horizon très divers : demandeurs d'emploi, salariés, individuels payants. Pour des raisons d'équilibre financier le GRETA doit rassembler dans un même groupe des publics aux motivations et objectifs très différents voire divergents. Le GRETA s'efforce de composer des groupes d'apprenants par niveau mais cette homogénéité de niveau ne crée pas pour autant une dynamique collective.

La problématique de l'individualisation et de la mixité des publics est très prégnante sur cette filière et constitue une des principales difficultés (sauf pour les centres dont le flux est suffisamment élevé pour permettre de créer des groupes de niveau et de publics distincts).

Maintenir une activité sous forme d'entrée et sortie permanente nécessite d'avoir un flux de stagiaires conséquent ; contrairement à d'autres filières, peu de centre arrive à maintenir une réelle équipe de permanents (titulaires, contractuels ou vacataires); d'où un fort « turn over » des intervenants, formateurs, enseignants qui partent parfois à la concurrence et d'autres que l'on doit recruter au cas par cas au gré des commandes et des marchés . Ce turn over des équipes implique de former et d'informer en continu de nouveaux personnels sur le fonctionnement de l'entreprise et des dispositifs (particulièrement suite à des marchés remportés par le GRETA).

Les GRETA évoquent de façon récurrente la difficulté d'avoir des centres équipés de matériel informatique performant et de pouvoir faire appel à une véritable « assistance » pour la gestion des accès Web aux différences plateforme de ressources pédagogiques. Les parcours des apprenants incluant systématiquement l'accès à des ressources numériques, ce point d'amélioration est à prendre en compte.

Les récents appels d'offres fondés sur des cahiers des charges longuement mûris témoignent également de la nécessité de professionnaliser nos réponses aux appels d'offre. Malheureusement, les GRETA n'arrivent pas toujours à répondre aux exigences de plus en plus fortes des prescripteurs ou commanditaires. Les rejets de nos réponses aux AO sont motivées par exemple par l'impossibilité de pouvoir garantir des ressources humaines disponibles 24 h/24h -7j/7j (cf. AO Ministère des Armées juillet 2013) d'être dotés de plateforme web ergonomique et conviviale ou de matériels et connections Internet super performants

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

(Cf. réponse appel d'offre armée juillet 2014 : plateforme egreta jugée obsolète, personnels non disponibles).

Evolutions de nos modalités pédagogiques : langues et numérique : s'adapter aux nouvelles modalités d'apprentissage

L'innovation est une des réponses aux nouvelles contraintes de la formation linguistique.

Les nouvelles modalités pédagogiques prennent souvent la forme d'agencements purement distanciels de modalités synchrones (cours par téléphone, e-tutorat) ou asynchrones (contenus elearning, voire serious games), formelles ou informelles (ressources en self-service).

Face à la montée en puissance des demandes de formation linguistique "à distance", certains prestataires ont carrément optés de se spécialiser dans les cours par téléphone rapidement complétés par des ressources e-learning. Ces nouvelles pédagogies passent, par des contenus en prise directe avec les besoins des apprenants, ainsi que par l'utilisation de modalités de formation variées.

Les GRETA doivent s'accorder à proposer une approche pédagogique innovante, ludique, en rupture avec des pédagogies qui ont échouées, pour éveiller et maintenir l'intérêt de l'apprenant tout au long de leur parcours de formation linguistique.

A noter également

Les nouveaux outils d'apprentissage fournis par des éditeurs professionnels répondent aux exigences de la réforme de devoir produire des attestations d'évaluation des progrès réalisés au cours de la formation (production automatisée d'attestation de compétences acquises).

Rompre avec les modèles traditionnels d'apprentissage

L'effort que suppose l'apprentissage d'une langue doit aujourd'hui pousser les pédagogues des GRETA à découper les cours en séquences de 30 à 60 minutes maximum, en rupture avec le modèle traditionnel de la formation présentielle par séance de 3 heures.

Les cours par téléphone en sont la preuve: ils ont rapidement fait leur apparition dans l'histoire de la formation linguistique et sont de plus en plus prisés par les salariés et les RH.

La nécessité de préparer / compléter ces cours par une documentation pédagogique a débouché sur la sophistication des dispositifs offerts aujourd'hui en ligne.

3 - Axes stratégiques de développement

Saisir les opportunités de la réforme de la formation professionnelle et du CPF pour relancer la commercialisation de notre offre

La certification peut se révéler être un puissant média pour l'action commerciale des formations en langues. ...d'où la nécessité de commercialiser des « kits » de préparation aux certifications /habilitations en langues inscrites à l'Inventaire (DCL :13 langues / TOEIC : anglais)

La demande des entreprises et des apprenants est d'articuler le parcours de formation selon plusieurs modalités d'apprentissage et d'apporter la preuve des effets positifs de la formation ...

d'où la nécessité de poursuivre la modernisation de nos méthodes et outils pédagogiques numériques pour répondre à ces obligations

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Affirmer la valeur ajoutée de nos dispositifs en transformant nos « différences » en « atouts »

Personnalisation et individualisation des réponses et des parcours

S'il est une filière où le profil de l'apprenant doit être pris en compte, c'est bien celui de l'apprentissage des langues : c'est à partir des résultats de cette analyse (accueil, positionnement, évaluation de niveau) que le GRETA conçoit ou adapte un parcours de formation linguistique, individualise les modalités pour chaque apprenant : besoins relatifs au poste de travail, profil de la capacité d'apprenance, profil numérique (ressources numériques) etc.

Le GRETA est à ce jour un des seuls OF à pouvoir « servir » des personnes et des objectifs très divers à des coûts qui restent acceptables. Surtout lorsque le besoin de formation se complète parfois (et de plus en plus) d'une demande d'assistance personnalisée (par exemple pour finaliser une présentation client ou une lettre de motivation et un CV réactualisé).

Développer les démarches commerciales auprès d'une clientèle dans la proximité du centre langues

Les dispositifs de langues des GRETA sont implantés au sein d'établissements scolaires.

Plusieurs sources de prospects ont à ce jour été assez inexploitées : les élèves de la formation initiale en difficultés d'apprentissage ou en recherche de perfectionnement, ceux souhaitant préparer un TOEIC/TOEFL pour une poursuite d'étude. Les parents des élèves des établissements scolaires adhérents au GRETA, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi constituent aussi un potentiel de clients inexploité pour lequel une démarche commerciale simple serait envisageable. Le projet stratégique des GRETA pourrait être l'opportunité d'ouvrir à nouveau le débat sur les différentes raisons qui conduisent à ne pas exploiter ces prospects et d'envisager une démarche commerciale tournée vers ces publics.

S'appuyer sur notre savoir-faire reconnu pour l'apprentissage du Français pour commercialiser les langues étrangères.

Dans le cadre du nouvel appel d'offre que l'OFII lancera avant l'été 2015, le DCL sera désormais la seule certification reconnue par le ministère de l'immigration et de l'intégration pour valider les compétences linguistiques des ressortissants étrangers.

Notre antériorité de centre d'examen pour cette certification (6 GRETA habilités) devrait nous permettre non seulement de développer de l'activité mais également d'affirmer notre compétence dans la pédagogie des langues étrangères.

Quelles évolutions sur l'organisation

↳ Mettre en place une organisation plus performante de réponses aux appels d'offre en travaillant à :

- une veille plus systématique des différents AO par le niveau académique,
- une organisation de réponse en réseau avec :
 - une base des données de réponses types,
 - des CV formateurs,
 - des exemples de supports de cours authentiques...

↳ Informer et former les personnel d'accueil (téléphonique et physique), les coordinateurs, les formateurs à la démarche commerciale spécifiquement pour les langues (présentation des certifications habilitations, des outils de positionnement, des ressources pédagogiques, du site Internet, des supports papier etc.)

↳ Engager la réactualisation de la formation des examinateurs DCL sur au moins 4 langues : DCL FLE, DCL FP Anglais, Arabe et les administrateurs des tests TOEIC

↳ Mettre en place un référent formateur pédagogique par GRETA pour participer à un groupe de travail (GRETA niveau académique) sur les ressources pédagogiques (un permanent GRETA pour s'assurer de la continuité des activités)

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique

Bilan de compétences

1 - Eléments du marché

Mise en place de la réforme de la formation professionnelle

Depuis janvier 2015, certains Greta constatent une large diminution des financements. Le bilan de compétences n'est pas une prestation éligible au CPF et doit, pour rester dans le paysage de la formation, évoluer et s'adapter aux besoins des salariés, des employeurs, des financeurs. Il doit impérativement s'ouvrir au repérage de compétences personnelles et professionnelles en lien avec le projet professionnel, la mobilité interne ou externe, la recherche d'emploi, la définition d'un projet de formation ou de VAE, la possibilité d'évolution professionnelle.

L'enjeu n'est plus dans la relation de face à face mais dans la médiation, la mise en lien des ressources territoriales et leur traduction auprès de l'usager (ingénierie de ressources) : le but étant que les personnes puissent prendre des décisions éclairées à partir de sources les plus fiables possibles (études de faisabilité d'hypothèses).

On va vers l'augmentation de la personnalisation de la demande du public. Pour pouvoir rester dans un accompagnement de qualité, la seule possibilité est la modularisation de l'accompagnement (par exemple : personnalisation du nombre d'heures de l'accompagnement, développement de l'accompagnement à distance tout ou partie, regroupement collectifs en partie, utilisation de la régulation comme élément principal d'accompagnement, espace collaboratif pour la mise à dispo des outils...).

Attentes des financeurs

Un organisme qui propose des bilans de compétences doit être habilité par l'ensemble des OPCA.

Le FONGECIF est une référence en matière d'accréditation, la plupart des OPCA sont adossés au FONGECIF et attribuent les agréments en fonction de ceux donnés par le FONGECIF.

Les bénéficiaires doivent mettre impérativement 3 organismes en concurrence pour choisir celui qui va l'accompagner.

Au regard des accréditations notamment du FONGECIF et donc des autres OPCA, en 2013/2014 les conseillères bilan ont été confrontées au manque d'échanges de pratiques, au regard pluriel difficilement réalisé par manque de moyens humains, au manque de formations actualisées sur la synthèse particulièrement.

Les rapports d'audits signalent largement ces points sensibles.

Nos concurrents

Ils sont nombreux, de petits cabinets conseils aux très gros, la concurrence est rude et les Greta doivent très souvent justifier leur légitimité au regard de leur appartenance à l'Education nationale.

2 – Notre activité, notre positionnement sur le marché

GRETA	NOMBRE DE BILAN DE COMPETENCES 2013
OUEST 13	90
VAUCLUSE NORD	150
AVIGNON LUBERON	40
PROVENCE ARBOIS	40
HUVEAUNE MEDITERRANEE	150
DIGNE/GAP	INCONNU

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Les prestations Bilan de compétence sont été harmonisées : tous les Greta offrent le même contenu :

DUREE	PRIX standard	PRIX selon les OPCA
DE 12 à 18H (en fonction des besoins des bénéficiaires)	1500€	VARIABLES (de1200€ à 1600€)
12 à 18 heures en présentiel : le reste du temps de la prestation est consacrée aux enquêtes sur les métiers et l'environnement socio-économique)		

3 – Axes de développement

Poursuite de l'harmonisation des outils

Un travail important a été fourni par les conseillères bilan sur la rénovation de l'offre de service : une mallette pédagogique a été construite, elle garantit l'utilisation des mêmes documents : contenu pédagogique, conventions, contrat pédagogique, engagement qualité, liste des entreprises etc..... Ce travail doit être terminé rapidement, il permettra de prouver aux financeurs la qualité de l'accompagnement par les Greta.

Professionalisation des intervenants

Un cycle de formations a été engagé, avec le GIP-Espace Compétences pour une réactualisation des outils du bilan et notamment la synthèse. Des échanges de pratiques ont été effectués en inter académique : Lyon, Créteil, Toulouse, Montpellier, Rennes, Rouen (Lyon le 27 janvier 2015). Ce cycle de formation doit continuer pour redonner aux conseillères une dynamique professionnelle.

Adaptation de notre offre

- Construction d'un nouveau produit, qui puisse, comme en VAE être positionné en sous-traitance aux CEP. Il pourrait s'agir du même produit.
- Bilan de compétences à distance par e-Greta.

En résumé :

AXES	MOYENS	OBJECTIFS
1- FINALISER LA MALETTE	Réunions (2)	LA PRESENTER AUX OPCA (FONGECIF) en juin
2- CONSTRUCTION DU NOUVEAU PRODUIT/ BC/CEP	Réunions académiques conseillères, CFC Assurer la promotion commerciale	Promouvoir le produit en OCTOBRE/NOVEMBRE 2015 OCTOBRE 2015
3- CONSTRUCTION BC à distance par e-Greta	LES CFC DAFPIC et les conseillères bilan	Présentation de l'outil juin 2016
4- REPERTORIER LES PLATEAUX TECHNIQUES DES GRETA (observation des métiers)	Une assistante pour collecter et organiser les résultats	MISE EN PLACE Septembre 2015
LES ATTEINTES D'OBJECTIFS SERONT MESURABLES EN TERME DE PRODUCTION D'OUTILS L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES SERA PERCEPTIBLE EN 2016		

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

Projet stratégique académique Accompagnement VAE

1 - Eléments du marché

Le nombre de demandes VAE ne cesse d'augmenter (notamment sur les diplômes Education nationale cf. statistiques PRC), puisqu'il s'agit d'un produit prioritairement éligible au CPF, il est repéré comme étant indispensable aux évolutions de carrières et/ou aux recherches d'emplois.

Attentes des financeurs

Un premier constat : depuis janvier 2015, le financement des VAE ne s'est pas interrompu.

Les financeurs ont signé un cahier des charges régional concernant une charte qualité au regard de la lisibilité des parcours (de l'information à la certification totale en passant par la post-vae) et au regard de la qualité des accompagnements.

Les organismes de formation qui signeront ce cahier des charges seront référencés par les financeurs régionaux. Tous les OPCA, Pôle Emploi, la Région en sont signataires.

En préconisant la qualité, tous s'accordent à dire que l'accompagnement doit s'organiser en très petit collectif (3/4/5 candidats maximum) au risque de voir passer la prise en charge de l'heure relative à une prestation individuelle à une prise en charge heure de formation (de 65 €/H nous pourrions passer à 15€/H).

Les entrées en accompagnements sont trop longues : concernant les Greta, on constate parfois un manque de fiabilité au regard des suivis.

D'autre part, ce qu'attendent les financeurs au regard de la lisibilité, c'est le fait qu'un OF puisse accompagner sur l'ensemble des certifications, ce que font nos GRETA.

Même si nous n'avons pas encore de lisibilité sur les accompagnements autres que ceux de l'éducation nationale, en 2015, nous serons très attentifs au développement des accompagnements sur les Titres Pro et diplômes médicaux-sociaux pour lesquels l'ensemble des conseillers VAE sont formés.

L'obtention du marché ANFH va nous permettre de mettre en œuvre les titres professionnels dès septembre 2015.

Nos concurrents

Ils sont nombreux sur le territoire marseillais, mais ils ne sont pas experts de la certification, ils accompagnent sur des bas niveaux de qualification (niveau 5) : CAP PE avec SIGMA FORMATION, STELLA, CPE, ADREP.

Sont présents également les organismes de formation dont le siège social est parisien : ils accompagnent à distance : COGITO, les deux rives, CARLITO etc.....le coût de l'accompagnement est plus cher (1500€ en moyenne) ils font des prestations individuelles. Ils n'ont pas encore « envahi » le marché mais ils représentent un risque non négligeable.

Sur Aix et Istres les concurrents sont également nombreux et experts. Ces territoires sont caractérisés par la présence de nombreux petits cabinets conseils qui font également du bilan de compétences. Les OF à distance sont également présents.

Sur les autres territoires (Vaucluse, Alpes), la concurrence n'est pas significative.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

2 – Notre activité, notre positionnement sur le marché

1 - Réunions d'informations collectives VAE pour les diplômés éducation nationale.

(NB : Pour les autres, il n'y a pour l'instant aucune lisibilité)

Nombre de personnes reçues en réunion d'information dans les GRETA

	Diplômes DDC	Diplômes TS	DCG/DSCG
Provence Arbois	573	0	0
Marseille	265	33	7
Vaucluse	245	41	0
Alpes du Sud	119	30	0
Istres	201	0	0
Total	1403	104	7
Variation par rapport à 2013	-0,07%	65,08%	

2 - Phase d'accompagnement

	Diplômes DDC	Diplômes TS	DCG/DSCG
Provence Arbois	135	0	0
Marseille	109	28	11
Vaucluse	86	14	0
Alpes du Sud	65	13	0
Istres	113	0	0
Total	508	55	11
Variation par rapport à 2013	4,43%	-21,43%	

La prestation accompagnement VAE est harmonisée : tous les Greta offrent le même contenu :

DIPLOMES	DROIT COMMUN	TRAVAIL SOCIAL	COMPTABLES	SANITAIRE ET SOCIAL
DUREE	18 H	18H	18H	18H
PRIX	1170€	1170€	1512€	1170€
18 Heures en présentiel (dont 5 heures avec des accompagnateurs métiers) et 4 heures d'accompagnement/suivi à distance				

Le volume des prestations d'accompagnement VAE des Greta cette année 2014 a baissé de 9,2%. Notre problématique relève de nos capacités à accueillir, à suivre, à relancer, à soutenir et encourager les candidats qui se retrouvent très souvent seuls face à leur travail. La vae est un exercice difficile qui requiert une attention, une empathie particulière envers les personnes.

Les Greta considèrent que cette prestation individuelle n'est pas assez rentable (Une étude en cours viendra apporter des éléments sur l'aspect rentabilité, ce qui permettra d'objectiver cette vision), les moyens humains ne sont pas suffisants. Les candidats se retournent donc vers l'OF le plus disponible.

Concernant le 04/05 toute l'organisation de la VAE est à reconfigurer.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

3 – Axes de développement

Renforcer l'efficacité entre DAVA – Espaces VAE

- Suivre de très près les recevabilités qui sont envoyées du DAVA vers les espaces VAE afin que ce potentiel (dont les autres OF ne bénéficient pas) soit au maximum exploité. Cela nécessitera une relance des demandes et une « posture commerciale » de la part de nos conseillers VAE, un suivi rigoureux de la part des CFC en charge du dossier.
- Le DAVA, pour soutenir l'action des Greta, organise une fois par mois des informations collectives pour toutes les personnes qui ne peuvent pas assister à l'une des réunions organisées sur l'académie.

Mettre en place de nouveaux produits

- Développement du DIAGNOSTIC en entreprise : nous proposerons aux responsables du personnel ou RH un produit équivalent au CEP. L'académie de Montpellier s'associe aux travaux de construction de ce nouveau produit qui pourrait ensuite, s'inscrire comme un produit de sous-traitance, auprès des OPCA. Actuellement les CEP tardent à se mettre en place au regard de leur manque de formation, d'expertise concernant le repérage de compétences.
- Développement du DPPH (diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière) à développer sur le grand SUD. Les centres d'accompagnement seront le Greta Provence Arbois, le Greta Vaucluse et le Greta Ouest 13. Une campagne de communication va être organisée prochainement.
- Dans cette même filière en partenariat avec l'école de pharmacie de Marseille et l'APHM, la création d'un titre EN va se mettre en place. Ce titre certifiera la qualification des agents hospitaliers qui préparent le travail du pharmacien. Actuellement, les personnels qui s'emploient à ce travail sont des ASH non reconnus.
- Le développement de l'accompagnement VAE à distance. Cette nouvelle prestation nous permettra de répondre aux besoins des habitants du 04 et 05, mais aussi de nous positionner sur le marché concurrentiel, enfin de toucher d'autres publics.

Projet stratégique académique

Développement de la formation tout au long de la vie

En résumé,

AXES	MOYENS	Calendrier / OBJECTIFS
1 - SUIVI DES RECEVABILITES	Le CFC DAFPIC /DAVA Les CFC référents Les conseillers VAE Les assistantes (elles ne sont pas toujours existantes)	+ 20% de candidats en fin 2015 (statistiques DAVA)
2 – DEVELOPPEMENT DU DIAGNOSTIC	CFC : création et établissement d'un plan de communication	SEPTEMBRE 2015
3- CREATION DU TITRE EN	CFC DAFPIC	JANVIER 2016
4 – DEVELOPPEMENT DU DPPH	Formation des conseillères VAE (avril 15) Action de communication (dépliant- prise de RV Carniel ?)	Action de communication AVRIL/MAI/JUIN 2015 Mise en œuvre par espaces VAE SEPTEMBRE 2015.
5- ACCOMPAGNEMENT A DISTANCE	Formation des conseillères VAE Aide au renouvellement du matériel informatique dans les espaces VAE. LANCEMENT DE L'OPERATION EVENEMENTIELLE auprès des financeurs et institutionnels MISE EN ŒUVRE DANS LES GRETA	DEJUIN à SEPTEMBRE 2015 JUIN 2015 à SEPTEMBRE 2015