

Emploi et Formation

NOM DE L'ATELIER DE TRAVAIL :

Emploi et formation

REGION : Alsace

Diagnostic et enjeux (1/14)

Région : Alsace

Nom du groupe de travail (reprendre l'une des appellations des GT nationaux) : Emploi et Formation

Participants à l'atelier (annexe) : environ 30 personnes

Rapporteur / animateur : Ferdinand Tomarchio (DRIRE Alsace) / Marcel Schott (MEF Bruche Mossig Piémont)

Synthèse libre:

Le temps de l'industrie s'est accéléré, celui des acteurs publics n'a pas suivi

Une culture économique et industrielle insuffisamment développée

Des acteurs publics qui ne sont pas un facteur de compétitivité des entreprises

Avec en plus de petits problèmes divers

Conséquence: des PME industrielles qui ne sont pas au meilleur niveau international

Diagnostic et enjeux (2/14)

	Constats	Principaux indicateurs / éléments d'illustration	Commentaires	Annexes
	Le temps de l'industrie s'est accéléré, celui des acteurs publics n'a pas suivi			
	Problème d'anticipation			
	Trop de délais entre constats et actions			
	Trop de délais dans la mise en œuvre de la TP (taux de 4,50%)			
	Manque de flexibilité des horaires de travail			
	Mauvaise anticipation des compétences			
	Une culture économique et industrielle insuffisamment développée			
	Difficultés d'adaptation			
	L'alsace doit être bilingue allemand puis trilingue anglais			
	Manque de culture scientifique et technologique chez les plus jeunes			
	Méconnaissance de l'industrie par les professeurs			
	Le français ne sait pas vendre			
	Trop de formations conceptuelles, pas assez de terrain			

Diagnostic et enjeux (3/14)

	Constats	Principaux indicateurs / éléments d'illustration	Commentaires	Annexes
	Des acteurs publics qui ne sont pas un facteur de compétitivité des entreprises			
	Evolutions législatives pénalisantes			
	Couches administratives complexes			
	La fiscalité a tué les entreprises familiales (en cas de transmission)			
	Trop d'acteurs qui n'échangent pas et ne collaborent pas			
	Le système d'accompagnement change beaucoup donc pas de connaissance des dispositifs			
	Incompréhension du dispositif (OPCA, formation...)			
	Trop d'acteurs (lisibilité)			
	Manque de lisibilité pour les TPE/PME par rapport aux grands groupes			
	Trop d'outils de revitalisation, pas lisibles (ex Mulhouse: DSP, CTP, PSA...)			
	Problème de la gestion de l'accompagnement des salariés			
	L' « effet d'annonce » est une vraie catastrophe: délai de publication des textes rendant applicable une mesure annoncée			

Diagnostic et enjeux (4/14)

	Constats	Principaux indicateurs / éléments d'illustration	Commentaires	Annexes
	Avec en plus de petits problèmes divers			
	Frilosité des entreprises pour recruter des profils atypiques à des qualifications plus élevées			
	La conception de produit tend également à se délocaliser			
	Les emplois sont mal connus par les cellules de reclassement			
	Inégalités de traitement dans l'accompagnement social			
	Problème lié à l'organisation des Pôle Emploi			
	Introduction de la licence pro a été un problème car a conduit à diluer le BTS en 3 ans			
	Les marchés publics ou privés n'irriguent pas tout le territoire			
	Les projets de formation sont souvent abandonnés même une fois monté			
	En pratique, les gens disent qu'ils faut faire de la formation, mais ils ne le font pas			
	Des difficultés à mutualiser des formations (continues) inter entreprises			
	Pas de lien entre actionnaires et travailleurs dans les grandes entreprises (absence de « patriotisme »)			

Diagnostic et enjeux (5/14)

	Constats	Principaux indicateurs / éléments d'illustration	Commentaires	Annexes
	Conséquence: Des PME industrielles qui ne sont pas au meilleur niveau international			
	Industrie alsacienne surtout manufacturière, donc niveau de qualification faible			
	Discriminations liées à l'âge			
	Perte de compétences pointues par départ à la retraite ou expatriation			
	Orientation vers l'industrie en France se fait par défaut			
	Difficulté de faire développer les entreprises PME en ETI			
	Déficit du nombre d'ETI			
	Sous capitalisation des entreprises			
	Cas des entreprises qui ne veulent pas grandir : peur des seuils			

Diagnostic et enjeux (6/14)

	Enjeux	Premières propositions pour répondre à ces enjeux (si disponibles)
	Le temps de l'industrie s'est accéléré, celui des acteurs publics n'a pas suivi	
	Anticipation des secteurs en difficulté	GTEC
	Anticipation des qualifications	GTEC
	Des acteurs publics qui ne sont pas un facteur de compétitivité des entreprises	
	Freins législatifs et fiscaux	
	Accès à l'information et lisibilité de la réglementation	
	Améliorer la lisibilité des dispositifs d'accompagnement	
	Une culture économique et industrielle insuffisamment développée	
	Attractivité des métiers de l'industrie	
	Créer une dynamique positive autour de l'industrie	

Diagnostic et enjeux (8/14)

	Enjeux	Premières propositions pour répondre à ces enjeux (si disponibles)
	Avec en plus de petits problèmes divers	
	Adéquation des profils/compétences avec les besoins requis	
	Guichet unique (fusionner en un observatoire, interlocuteur unique)	
	Le capital humain est stratégique	
	Problème de partenariats entre entreprises (cf. donneur d'ordre sous traitant)	
	Formations dans le secteur croissance verte	
	Respect des spécificités locales	
	Adapter les besoins aux compétences disponibles (seniors, handicapés...)	
	Adapter et accompagner certains salariés différemment	
	Réussir le dialogue social dans le cas de l'anticipation des besoins en compétences	
	Orientation tout au long de la vie	
	Elever le niveau de qualification des salariés en place pour créer un appel d'air pour des gens moins qualifiés	
	Pertinence de la GTEC et de l'approche territoriale	

Diagnostic et enjeux (9/14)

	Enjeux	Premières propositions pour répondre à ces enjeux (si disponibles)
	Conséquence: des PME industrielles qui ne sont pas au meilleur niveau international	
	Favoriser l'évolution interne dans les entreprises (commencer sur le terrain et finir dirigeant)	
	Faire grossir les PME	
	Faciliter la transmission d'entreprises	
	Une meilleure prospective partagée, sectorielle pour les TPE/PME	

Diagnostic et enjeux (10/14)

	Enjeux	Premières propositions pour répondre à ces enjeux (si disponibles)
		Première approche: on garde les principes de bases et on améliore l'existant
		Clubs d'entreprises pour développer les synergies
		Plateforme de mobilité territoriale
		Inciter les entreprises à mettre le capital humain au centre de la stratégie
		Crédit Impôt Formation
		Changer le message sur l'industrie
		Travailler sur la communication, la rémunération, la pénibilité des métiers de l'industrie
		Sécurisation des parcours professionnels: souplesse, flexibilité
		Mettre l'accent sur les projets intéressants à effet de levier
		Mettre en place un deuxième « étage de formation » après la formation initial (capital formation)

Diagnostic et enjeux (11/14)

	Enjeux	Premières propositions pour répondre à ces enjeux (si disponibles)
		Deuxième approche: changer radicalement les principes du système
		Diminuer les indemnisation en cas de restructuration pour inciter à retravailler
		Diminuer le nombre de diplômes pour faciliter les passerelles inter filières
		Obliger les demandeurs d'emploi à accepter un emploi peu qualifié
		Arrêter de faire des lois pendant 5 ans et toiler les lois existantes
		Arrêter de pousser les jeunes à faire des études à rallonge
		Des propositions plus générales
		Faire émerger des dirigeants et des présidents de terrain
		Faire des formations au savoir être
		SBA (politique publique plus favorable aux PME pour les marchés publics)
		Ouverture à l'international pour les salariés, ouvrir les esprits
		Benchmarking européen en Allemagne et en Suisse
		Changer de modèle économique: économie de la fonctionnalité: partir de l'utilisation du produit pour définir le produit correspondant le mieux aux besoins
		Economie circulaire: recyclage des déchets en produits entrants, pour fixer les emplois

Diagnostic et enjeux (12/14)

Analyse AFOM (Atouts, Faiblesses, Opportunités et Menaces)

Thématique dans votre région (spécificités régionales)
Atouts
Faiblesses
Opportunités
Menaces

Diagnostic et enjeux (13/14)

Bonnes pratiques identifiées dans la Région

Bonne pratique	Début de mise en œuvre	Objectifs recherchés	Résultat
Transvers'al :		Identifier les filières qui reculent ou se développent. Identifier les compétences (existantes et souhaitées), compléter avec de la formation. Travailler en partenariat.	
Prêt de personnel entre entreprises / temps partagé			
Travail du pôle Alsace Biovalley de reconversion de salariés du textile ou de l'automobile pour travailler en milieu aseptique.			
Formations interentreprises par la MEFE Bruche Mossig Piémont			2 sessions sur 3 ans
Rencontres des métiers de l'industrie sur Bruche Mossig Piémont			
Label qualité Atout Pro CCI sur le savoir être	Décembre 2010	Répondre aux demandes des entreprises de personnel se comportant de manière professionnelle.	

Diagnostic et enjeux (14/14)

Actions proposées à ce stade

- Citez les **2 ou 3 axes d'action** que vous identifiez dès maintenant comme étant **importants** pour la définition d'une nouvelle politique industrielle pour la France :
 1. Renoncer à une approche top/down et prospective inadaptée à un monde changeant rapidement, mais prévoir des moyens « commandos » léger et adaptables
 2. Clarifier (par la loi) les missions économiques de tous les acteurs publics de façon à éviter les doublons et à rendre le système lisible et efficace (éventuellement une agence unique pour tous les aspects économiques)
 3. Donner de solides bases générales de formation, meilleurs atouts pour les changements de métiers au cours de la vie