

Groupes de travail DEF

Des groupes de travail de la Direction Education Formation ont réfléchi à cinq sujets liés à la mise en oeuvre du PRDFP, afin d'apporter une contribution interne à son élaboration. Les thématiques traitées sont :

- Partager l'information
- Réguler action territoriale et régionale
- Développer des expérimentations
- Favoriser la transversalité
- Projeter

Les réflexions ont abouti à différentes propositions dans lesquelles il apparaît que la logique de projets doit se placer au coeur de l'action régionale. Dans cette optique, la Région, au moyen d'équipes projets et selon une méthodologie élaborée par les participants, impulse des actions qui se déclinent dans les territoires. Ces derniers sont également porteurs de projets et à partir de leurs réflexions, relayées par les animateurs emploi formation, la Région pourra analyser les bonnes pratiques, ajuster ses politiques et le cas échéant, en impulser de nouvelles. La mise en oeuvre des projets liés au PRDFP impactera donc significativement les méthodes de travail de la Direction.

La Région Alsace et la Formation Ouverte et A distance (FOAD) :

Forum de la formation en ligne (12 juin 2008)

Cette manifestation s'inscrivait dans le cadre de la réflexion menée en matière de structuration d'une démarche globale de formation à distance.

L'élaboration d'un PRDFP ne saurait en effet ignorer cette modalité de formation, dont l'importance ne cesse de s'affirmer.

Elévation du niveau de qualification de l'ensemble des actifs, accompagnement des personnes dans un parcours de formation, valorisation de l'acte pédagogique, ancrage territorial de la formation : ces différents axes sont de nature à mobiliser la modalité «formation à distance», perçue non pas comme la réponse universelle, mais comme l'outil utilisable en fonction de

besoins précis, sans exclusivité de public.

La manifestation a permis de présenter une série de témoignages (de France comme de l'étranger) visant à apporter, à partir d'exemples concrets, un éclairage sur les apports, contraintes et conditions de mise en oeuvre des formations en ligne.

La Région poursuivra son rôle d'animation et d'ouverture de pistes d'action, en partageant avec ses partenaires de la formation une réflexion sur des champs d'intervention à investir pour enrichir la démarche de construction du PRDFP.

Contact : Dominique Philippe,
dominique.philippe@region-alsace.eu

Transfrontaliers

De par son positionnement géographique au sein de « l'espace rhénan », et par son engagement européen et des liens qu'elle a tissés avec les partenaires allemands et suisses, la Région Alsace souhaite naturellement intégrer la dimension transfrontalière dans son PRDFP.

L'espace géographique concerné est celui du Rhin Supérieur, à savoir l'Alsace, la Région de Bade, le Palatinat du Sud et la Suisse du Nord Ouest. 5,9 millions de personnes y habitent, et le taux de chômage est de 5,8 % (données 2006). On dénombre environ 60 000 travailleurs frontaliers originaires d'Alsace, qui sont des « travailleurs salariés ou non, exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire d'un Etat membre et résidant sur le territoire d'un autre Etat membre, où ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine » (source : règlement 1408/71 de la Communauté Européenne). On peut relever 4 caractéristiques majeures des frontaliers alsaciens :

- deux sur trois sont des hommes,
- deux sur trois ont entre 31 et 50 ans, 20 % ont 51 ans ou plus et 10 % ont moins de 31 ans,
- la moitié possède un CAP ou un BEP,
- moins de 10 % sont diplômés de l'enseignement supérieur et ils sont majoritairement ouvriers en Allemagne et employés dans les professions intermédiaires en Suisse (données INSEE 2006).

Cependant, à l'échelle interrégionale, de fortes évolutions transforment le paysage économique. En effet, le ralentissement récent de la conjoncture allemande, tout comme la hausse du niveau de formation requis pour accéder aux emplois en Allemagne et en Suisse rendent l'accès aux emplois durables plus compliqués pour les frontaliers alsaciens. Ceux-ci souffrent également de leurs compétences linguistiques globalement insuffisantes, à l'heure où la seule pratique de l'alsacien ne suffit plus pour répondre à une offre d'emploi dans un pays voisin.

Les agents ont également défini la nécessité d'aboutir à une organisation permettant l'élaboration d'une offre de formation globale plus mixée : en effet, si formation initiale et formation continue sont plus étroitement liées, la réponse devient plus cohérente, plus lisible et plus adaptée au besoin des différents publics.

Pour y parvenir, la transversalité entre les services doit être renforcée. En ce sens, la diffusion de l'information a été identifiée comme un enjeu essentiel : chacun doit disposer de données claires et complètes et de moyens facilitant l'accès à l'information, conditions préalables à la bonne réalisation de tout projet.

Enfin, constatant l'existence de nombreuses expérimentations, moyens d'actions souples et permettant une certaine créativité, les participants ont élaboré une méthodologie encadrant cet outil et insistant sur la nécessité d'un cadrage politique en amont et d'une association des élus à tout projet ; une mesure plus importante des impacts, une communication renforcée et une évaluation régulière constituent autant de facteurs de réussite pour les expérimentations à venir.



Zoom sur un territoire, Saverne

Retours sur les Entretiens Territoriaux et sur les Réunions de Concertation Territoriale

Précaution de lecture ! Ces pistes de réflexion ne sont pas exhaustives eu égard à l'ensemble des éléments collectés lors des rencontres organisées par la Région. Ils

constituent des ressentis de la part d'acteurs locaux.

DES INTERROGATIONS :

- Le développement économique endogène suffira-t-il à régénérer le tissu économique ?
- Comment enrichir la gestion des ressources humaines avec une prédominance de TPE ?
- Comment et où développer le Post-Bac ? Quelle cohérence avec l'échelon régional ?

DES PROBLÉMATIQUES PRIORITAIRES :

- Le renforcement de l'apprentissage
- La revalorisation de l'enseignement professionnel
- Le défi de la reprise d'entreprises avec les vagues de départs à la retraite qui s'annoncent

DES PISTES DE TRAVAIL :

- Proposer des innovations en matière d'environnement de la formation: mobilité, hébergement,...
- Redynamiser l'implication des entreprises quelle que soit la voie de formation
- Renforcer la concertation entre les acteurs, point fort local, pour mener des expérimentations dans le décloisonnement des formations

Vous trouverez des informations chiffrées détaillées sur les différents territoires alsaciens sur le site : www.oref-alsace.org

Ces éléments de conjoncture économique impactent directement les besoins des entreprises. Bien que le Land de Bade-Wurtemberg soit un des plus performants (4,6 % de chômage en 2008), les Allemands ont leurs propres difficultés pour la reconversion et l'élévation du niveau de qualification des demandeurs d'emploi. Les entreprises allemandes recrutent donc moins de travailleurs français. On peut classer les besoins des entreprises allemandes en deux catégories : d'une part, une demande de personnel qualifié, notamment dans le domaine commercial, de la vente ainsi que dans l'hôtellerie restauration (39 % des offres de d'emploi en moyenne) et d'autre part, une demande de personnel non qualifié, notamment dans la métallurgie (Palatinat) et dans les industries mécaniques (41 % des offres d'emplois). Le Palatinat a également une part non négligeable d'offres d'emplois agricoles (viticulture ; entre 5 et 10 % des offres). Ainsi, les besoins se sont orientés vers les technologies, le process et la biochimie.

Le phénomène frontalier a récemment évolué, et ce à trois niveaux.

- Premièrement, le recrutement des travailleurs frontaliers s'oriente désormais vers des besoins ciblés et des métiers qualifiés, où le plurilinguisme est nécessaire.
- Deuxièmement, la reconversion des travailleurs frontaliers alsaciens ne peut souvent passer que par une élévation de leur niveau de compétence, notamment avec le renforcement des exigences linguistiques.
- Troisièmement, les offres d'emploi frontalier vers l'Allemagne et la Suisse sont de plus en plus souvent des offres à court terme (2 ou 3 mois) et non plus des CDI ; les emplois de bureau en intérimaire notamment se développent.

L'élaboration du PRDFP prendra en compte l'identification de ces nouveaux enjeux.