

Expériences internationales en formation professionnelle: bonnes pratiques et facteurs-clés de réussite



ATELIER SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI
AU LIBAN
- 23 SEPTEMBRE 2014 -

- ALEXIA LEVESQUE -
CODIFOR

1- Éléments de problématique



- Investir dans la FP, convergences des intérêts des pays, des entreprises, des individus
- Compétence, facteur-clé d'un environnement favorable aux affaires
- Composante fondamentale des stratégies de développement industriel
- Quelle implication des acteurs du monde du travail? Quels niveaux d'intervention ?
- Responsabilité, mutualisation, organisation d'une solidarité professionnelle sur la FP à l'appui des partenariats industriels
- Modes de construction et de gestion de l'offre de formation professionnelle
- Attractivité de la FP, du monde du travail, des métiers
(FP par apprentissage, filière d'excellence)

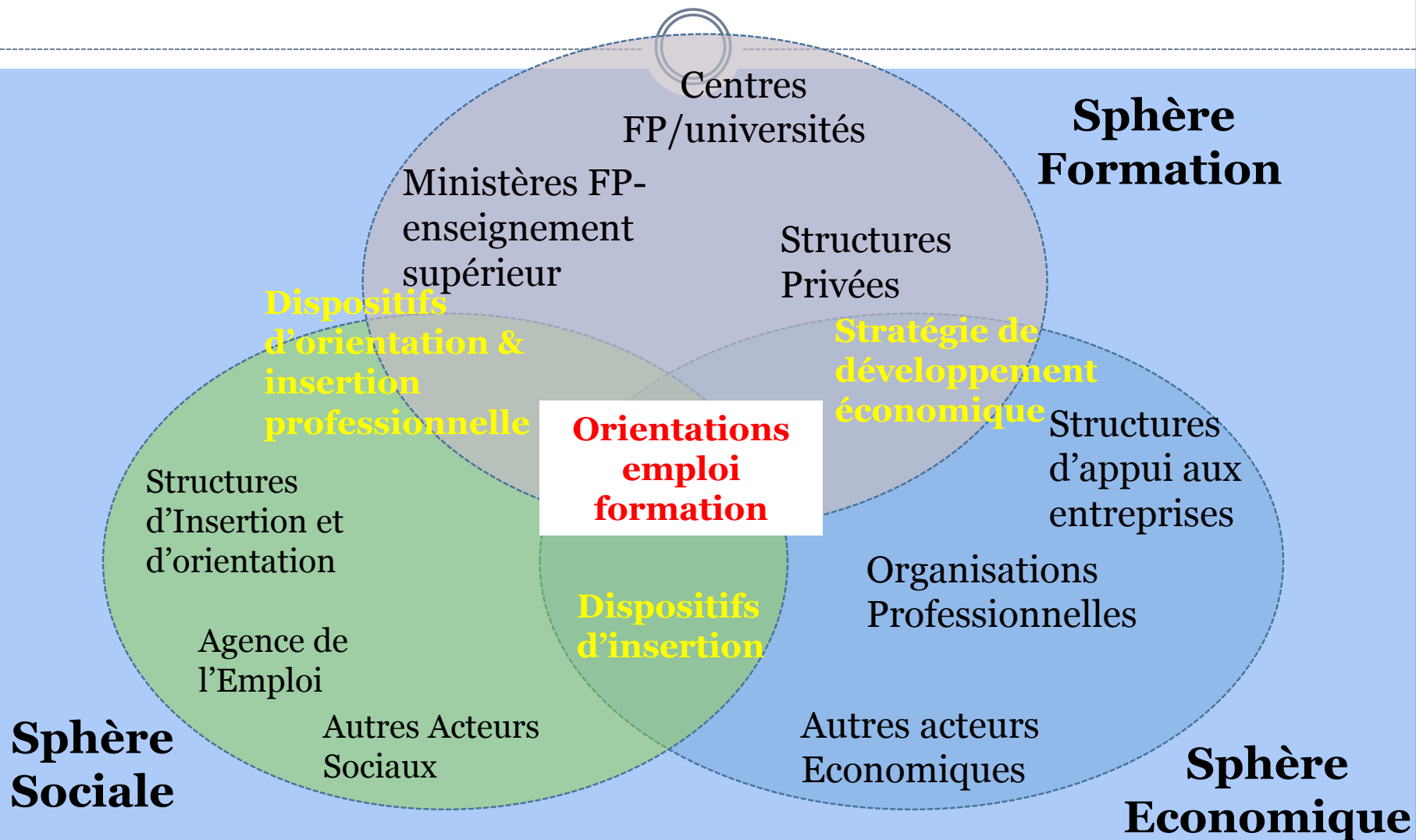
2- Facteurs-clé de réussite pour une offre de FP « performante »/ de qualité



- Stratégie globale emploi-formation professionnelle, Formation tout au long de la vie
- Pilotage régional/local emploi-formation
- Capacités d'analyse du marché du travail
- Capacité d'adaptation, réactivité du système de FP
- Partenariat public-privé tout au long du processus de construction de l'offre de FP - gouvernance et mise en œuvre.
- Reconnaissance des qualifications
- Communication et visibilité de la FP

Axe transversal: un partenariat étroit avec le monde professionnel à tous les niveaux: instances nationales et régionales, au niveau local dans les centres de formation

Eco-système Emploi-Formation, quels partenariats ?



La démarche inductive, fondement de la construction de l'offre de formation



- identification de gisements d'emploi et analyse des besoins en compétences, évolution tendancielle, stratégies industrielles
- bâtir les objectifs de formation en fonction des capacités professionnelles attendues par les entreprises – APC



développer une capacité d'analyse des besoins en compétences

Acteurs: observatoires des métiers et qualification, commissions professionnelles consultatives, schémas régionaux de développement des compétences, fonction développement dans les centres de formation. La complexité du contexte (évolutions rapides) rend nécessaire une approche multi-dimensionnelle.

Exemple: construction d'une licence professionnelle en Tunisie/Algérie.

Adaptation et réactivité du système de FP

- les centres de FP, des régulateurs quotidiens du marché du travail -



- Modèles de gouvernance/gestion de centres de FP: centres publics avec consultation formelle des entreprises jusqu'à la délégation de gestion à des organisations professionnelles (expertise métier)/Pole compétitivité
- Exigence de performance (insertion): gestion par les résultats et autonomie de gestion (personnel, FC)
- Intégration de la FPI-FPC, conséquences sur le profil et rôle des personnels: fonction développement, VA pour une meilleure connaissance des entreprises : culture industrielle/économique.
- Apprentissage/alternance/professionnalisation pour une insertion facilitée. Suivi et encadrement à valoriser.
- Pédagogies différenciées: modularisation, individualisation.
- Pilotage par l'évaluation/certification.

Exemples: centres sectoriels de FP à l'appui de stratégies industrielles (Maroc), en délégation de gestion aux organisations professionnelles: objectif d'équité (mission collective) et de rentabilité (pérennisation et autonomie financière), impliquées dans les observatoires métiers sectoriels pour orienter l'effort de formation (cartes des formations, orientation du financement FI-FC)



MEFP

Dispositif de formation initiale

Marché du travail

Centre sectoriel

Veille/Écoute besoins

Conseil –services RH

Ingénierie Formation FC et FI
Aide au recrutement, évaluation

Formation Continue et Initiale
Réalisation interne ou externe

Entreprises

GIAC:

- observatoire
- sensibilisation entreprises
- mobilisation expertise pour stratégie et élaboration plan de formation
- impact FC

Collecte fonds FCE

Organisation professionnelle de branche

Bâtir des coopérations entre les mondes économique et éducatif



- Développer un langage commun, une confiance mutuelle. Capacité à écouter, à dialoguer.
- Impliquer les acteurs des branches professionnelles de l'identification des besoins jusqu'à l'évaluation/certification: Partenaires sociaux (OP et OS), vecteurs quotidiens des besoins des entreprises et des territoires. Opportunités d'un dialogue social concret.

Exemples: Implication des partenaires sociaux français tout au long du processus de gestion de l'offre de formation (observatoires métiers sectoriels au niveaux national et régional, Commissions professionnelles consultatives, commissions régionales tripartites, fonds de la formation, certification de qualifications paritaires, apprentissage). Tendances des stratégies de FP en Tunisie et au Maroc.

3- Tendances et perspectives



- Bâtir des parcours de formation tout au long de la vie (mobilisation de tous instruments: information/orientation professionnelle, financement, pédagogies différenciées, certifications)
- Créer des passerelles entre systèmes de FP et enseignement supérieur
- Piloter par l'évaluation
- Déléguer des responsabilités de gestion de centres de FP au secteur privé pour faciliter l'insertion
- Défis de la territorialité: rechercher l'adéquation entre les qualifications et les besoins en compétences des entreprises au niveau local
- Promouvoir la mise en place de standards de certification des qualifications pour une meilleure transférabilité (objectifs de qualité et employabilité).