

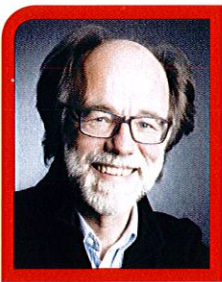


## Olivier MARION

Directeur régional du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) Rhône-Alpes



Le CNAM est un établissement public, vieux de deux siècles et demi. Il y a deux ans, il a été réorganisé par un décret. Il fonctionne aujourd'hui en réseau, avec un siège social à Paris. Rhône-Alpes avait la particularité historique de posséder deux opérateurs du CNAM, liés notamment à l'existence de deux académies, celle de Grenoble et celle de Lyon. Ainsi, pendant près de cinquante ans, deux CNAM ont coexisté dans la région. Notre administrateur général, Christian FORESTIER, a souhaité que chacune des régions de France ait un seul centre régional. Un processus de régionalisation a donc été lancé au début de l'année 2012 et a abouti en juillet dernier, tant sur les plans statutaires que fonctionnel. Si le centre de Lyon offre un support administratif régional, chacun des centres de Rhône-Alpes dispose d'une autonomie opérationnelle. Le centre de Grenoble doit désormais trouver les modalités de son développement territorial, selon les ressources et les besoins du territoire, car il reste une pièce majeure du CNAM en Rhône-Alpes. Le CNAM a pour objectif de proposer aux demandeurs d'emploi et aux salariés des solutions de formations diplômantes, que ce soit en cours du soir, en formation ouverte à distance ou en alternance. Au près de la région Rhône-Alpes, il a en effet pour mission de traiter la question sociale du chômage. Il doit être un outil de reconstruction de la carrière professionnelle et de retour à un emploi durable. La formation est une réponse, d'autant plus efficace quand elle est de qualité et qualifiante. Le CNAM Rhône-Alpes délivre ainsi une centaine de diplômes de l'enseignement supérieur dans des domaines aussi variés que l'informatique l'électrotechnique, la gestion, les ressources humaines, la comptabilité, le droit... À Grenoble, près de quatre-vingts diplômes sont accessibles. Les personnes en recherche d'emploi rapide peuvent trouver au CNAM des programmes de formation courts, qui répondent à une demande urgente de compétences additionnelles. Toutefois, le CNAM a pour mission traditionnelle la promotion sociale, c'est-à-dire qu'il doit permettre aux salariés de progresser dans leur carrière. Chaque année, en Rhône-Alpes, il délivre ainsi une quarantaine d'ingénieurs en formation continue. Chaque centre a ses particularités. Celui de Lyon est très généraliste, de même que celui situé près de Genève, qui reçoit de nombreux élèves suisses. Il a cependant développé quelques formations spécifiques, notamment en psychologie du travail, en santé et risque au travail et en immobilier. Celui de Grenoble est très centré sur l'ingénieur, compte tenu du tissu industriel et technologique de l'agglomération. De même, il a développé un savoir-faire en matière d'enseignement à distance. Enfin, le CNAM de Saint-Étienne est spécialisé en informatique, tandis que les centres de Drôme-Ardèche proposent principalement des formations en alternance sur de l'électrotechnique et de l'énergétique. Aujourd'hui, la demande d'alternance est de plus en plus forte, y compris sur des niveaux élevés de formations, tournées vers les métiers d'avenir comme l'environnement, l'énergétique, le bâtiment, la psychologie du travail et la gestion des risques. »



## Thierry Uring

Délégué général de l'Udimec



La démarche de l'Udimec en matière de formation tourne autour de la question des compétences. Malgré la situation économique difficile, nos entreprises ont encore d'énormes besoins en personnel. Et en personnel de plus en plus qualifié. Mais il y a souvent une inadéquation entre les besoins des entreprises et les compétences sur le marché. Pour l'Udimec, la formation est le moyen de faire correspondre ces besoins et ces compétences. Pour cela, nous travaillons sur la compréhension des besoins. Souvent, l'entreprise détermine un besoin, mais en termes de qualifications, de métiers. Or, en raisonnant comme cela, on ne trouve pas assez de personnel sur le marché. Mieux vaut donc partir du « savoir être » des candidats pour les sélectionner et leur apporter ensuite le « savoir-faire » par la formation. Nous nous sommes aussi rendu compte que ces idées étaient bien comprises dans les grands groupes, moins dans les petites entreprises. Nous avons donc encouragé les entreprises à construire une logique en matière de recensement des compétences et de besoins de formation. Nous pouvons nous appuyer sur deux notions : la formation continue, mais aussi la formation professionnalisante. Il faut aussi faire en sorte de ne pas lier l'évolution du salarié à celle de l'entreprise. D'abord parce qu'aujourd'hui il n'y a pratiquement plus de salariés qui restent toute leur vie dans la même entreprise. Ensuite, parce que cela renforce l'employabilité des personnels. Nous nous appuyons sur les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ou sur les certificats de qualification paritaire interprofessionnels (CQPMI) qui valident les capacités professionnelles et apportent une vraie reconnaissance. Nous avons aussi un dispositif qui s'adresse plus particulièrement aux « éloignés de l'emploi ». Il s'agit de la POE, pour préparation opérationnelle à l'emploi. La POE est une première étape qui permet de préparer ces personnes à rejoindre une entreprise, ou à les diriger vers une formation si besoin. Cela permet de les replacer dans une dynamique positive. D'une manière générale, notre démarche en matière de formation tourne autour de l'idée qu'il n'est plus possible aujourd'hui de rester cloisonné dans un seul métier. Il faut comprendre son environnement et appréhender le monde de l'entreprise de manière globale. De même, nous insistons sur le travail collaboratif, que ce soit au sein d'une même entreprise ou entre des entreprises différentes. »