



## **WP 5 – RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE POUR LA FORMATION ET L'EMPLOI**

Version du document	2.0
Date de livraison	<b>21 décembre 2017</b>
Auteur	<b>ANQEP</b>
WP	<b>WP5</b>



#### Historique du document

Numéro de révision	Date	Statut	Remarques
1	6 novembre 2017	P	La réunion du consortium à Vigo le 23 octobre a permis la validation du présent document. Cette version a été discutée en réunion avec des experts.
2	21 décembre 2017	F	La version a été amendée par les ajouts et contributions des différents interlocuteurs.

Statut : S = document de squelette ; P = en cours ; F = finale/soumis pour approbation ; A = approuvé

### **Clause de non-responsabilité**

Cette publication n'engage seulement que les auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y figurent.

## **WP 5 – RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE POUR LA FORMATION ET L'EMPLOI**

Ce document a été élaboré dans le cadre du projet IBCVET - International Benchmarking sur CVET (formation professionnelle continue et formation).

IBCVET est un projet financé par le programme Erasmus qui a pour objet d'améliorer les politiques publiques CVET au niveau européen, national ainsi que le niveau régional au sein de l'industrie Maritime et plus spécifiquement de la construction et réparation navale. Une attention particulière est portée sur l'identification des leviers visant à accroître le développement, appliqué aux employés et chercheurs d'emplois (en situation de chômage) et plus spécifiquement pour ceux ayant un faible niveau d'éducation générale et professionnelle en termes de qualification des compétences des adultes.

Le consortium IBCVET mobilise les huit organisations de cinq pays différents, à savoir : (Portugal, France, Espagne, Malte et le Royaume-Uni) :

Portugal : ANQEP est une autorité nationale pour la Qualification, ANQUEP est également le coordonnateur du projet

Galice, Espagne : ACLUNAGA association d'entreprise

Ainsi que deux organisations de types clusters industriels :

AIN acteur de l'industrie maritime au Portugal et BPN cluster industriel en Bretagne (France).

En complément, le projet dispose d'organismes spécialisés dans les domaines de la formation et de la gestion de projet, mise en réseau de partenariat pour l'application des politiques européennes à savoir :

Pour le Portugal MAGELLAN et PARAGON Europe pour Malte, d'une Agence emploi publique, MEFP (Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Brest) basée en Bretagne (France) ainsi que d'une université partenaire pour le Royaume Uni, l'Université de Strathclyde.

Les partenaires se sont attachés à produire et à communiquer sur les divers documents émis par le consortium et plus spécifiquement sur le rapport « *l'État de la technique* » ainsi que sur un « *Plan d'Action – déployer et préconiser les axes de la formation aux entreprises* »

Ce document a pour objectif d'informer les décideurs et ce à tous les niveaux, tant au niveau régional qu'au niveau européen, des principales conclusions du projet ainsi que de produire un ensemble de recommandations de politique publique dans le domaine de « L'industrie Maritime ».

Les recommandations émises visent à stimuler davantage le développement de CVET en apportant un soutien à l'emploi. Dans ce contexte, une ébauche du présent document a été discutée lors de rencontres promues par les partenaires AIN, BPN, ACLUNAGA et PARAGON avec différents acteurs liés à l'industrie Maritime des quatre régions européennes (voir Annexe 1-liste des Experts) :

- Autorités nationales pour les qualifications
- Associations navales (autres que les partenaires du consortium)
- Entreprises représentatives du secteur
- Fournisseurs de formation (avec des programmes de formation liés à la marine)
- Les syndicats ouvriers ou les associations de travailleurs du secteur

- Autorités publiques

Toutes les parties prenantes ont pris connaissance du document avant la réunion planifiée ce qui a permis d'engager une réflexion en amont du temps de réunion.

Cette première phase de prise de connaissance, a fait l'objet de rencontres en « tête à tête », les partenaires ont ainsi pu obtenir des observations précises ainsi que de recueillir les suggestions des experts.

L'analyse menée au sein du projet IBCVET, principalement basé sur les résultats de ces réunions, ainsi que des données du projet, le rapport « *l'État de la technique* » et le « *Plan d'Action – suivre la formation aux entreprises* », ont permis la formulation des recommandations pertinentes, celles-ci ayant pour objectif clairement définis d'accroître la participation des adultes à CVE, le projet répondant en cela à l'imposition majeure cadrée par l'Europe stratégie 2020.

En abordant les défis actuels de l'Europe, l'enseignement professionnel, la formation et les compétences acquièrent une importance stratégique.

CVET revêt une importance majeure pour le développement de l'industrie Maritime. Le programme CVET favorise l'apprentissage des adultes, par le biais de mécanismes d'apprentissage basés sur le travail,

L'orientation, la validation et la qualité de la formation continue CVET renforcent cet impact de CVET sur l'apprentissage tout au long de la vie. Grâce à l'apprentissage et à l'orientation, CVET fournit aux adultes des outils pour gérer l'incertitude et la flexibilité du marché du travail, ce qui apportera un élément de réponse afin de restreindre les situations de chômage en perfectionnant les compétences professionnelles. CVET s'avère donc être un facteur important d'intégration et d'inclusion, d'employabilité et d'emploi, de mobilité et de meilleure répartition de la main-d'œuvre, facteur premier de compétitivité et de croissance.

Le projet vise principalement à influencer les autorités qui gèrent la formation continue (CVET) dans les pays du consortium.

L'objectif est double: le projet vise à améliorer la manière dont la formation continue est perçue tout en ayant un impact positif sur les politiques et les programmes de formation continue dans toute l'Union européenne grâce à une large diffusion.

Afin de poursuivre ces objectifs, l'IBCVET implique les entreprises dans la définition des meilleures options pour réguler et fournir une certification en accord avec les niveaux officiels et les profils des scénarios de formation.

Les travaux de recensement menés dans le cadre du projet IBCVET pour la création de la base de données supportant la plateforme de formation IBCVET ont permis de mettre en évidence les métiers du secteur accessibles au public cible le moins formé.

Dans les quatre régions européennes partenaires du projet, les politiques publiques et dispositions réglementaires en matière de formation permanente sont apparues dans la seconde moitié du XXe siècle. Parmi les quatre pays étudiés, Malte a été le premier à développer une politique nationale pour la formation continue. Les réorientations CVET se sont intensifiées au cours des dix dernières années.

Dans un contexte de crise économique et des nouvelles tendances de l'emploi, de nombreuses dispositions juridiques et des procédures ont été mises en place pour promouvoir les actions CVET.

Il y a eu plusieurs réformes dans le but d'harmoniser les procédures CVET. Dans les quatre pays concernés, les changements mis en œuvre visent à atteindre 3 objectifs :

1. Favoriser pour les personnes les moins qualifiées l'accès aux dispositifs de CVET ;
2. Dispenser aux personnes en situation de chômage des actions de formation ;
3. Accroître la mise à niveau de compétences et améliorer les conditions de travail.

La formation professionnelle continue permet tout d'abord aux travailleurs de développer leurs compétences et d'acquies des qualifications. Il rend également possible pour les travailleurs peu ou pas qualifiés de perfectionner leurs compétences. La formation professionnelle apparaît donc comme une solution appropriée pour relever les défis de l'emploi et de l'employabilité dans les pays partenaires.

Ainsi, le projet concentre ses efforts sur l'offre de meilleures possibilités pour les travailleurs salariés ou non-salariés adultes à développer leurs compétences et surtout pour ceux qui ont les niveaux les plus bas d'éducation ou de formation. En développant leurs compétences, ils peuvent ainsi prétendre à de meilleures conditions de travail.

La qualité et l'efficacité des politiques et procédures CVET sont essentielles si l'on veut obtenir l'engagement des parties prenantes, c'est précisément pourquoi le projet inclut tous ceux qui prennent part à la définition, la promotion et la mise en place CVET dans l'industrie Maritime.

Les recommandations de politique dans le présent document sont structurées de la façon suivante :

- Identification de la **rubrique** concernée ;
- **Cadre** – contextualisation, basé sur des connaissances générales, publications de l'UE et le projet de sorties ;
- **Explication** – informations principalement basée sur l'analyse comparative internationale dans les 4 régions européennes (rapport « État de la technique ») ;
- **Recommandation** – une ou plusieurs recommandations sur chaque sujet spécifique.

## RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

*Note : Les recommandations suivantes ne sont pas prioritaires.*

*Les recommandations ci-dessous sont contextualisées et explicitées plus loin dans le document ;*

- **CREER ET METTRE EN ŒUVRE UN SYSTEME DE PREVISION ET D'ANTICIPATION DES COMPETENCES CONCERNANT EN PREMIER LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET REPARATION NAVALE. QUI LE SECTEUR DE LA REPARATION NAVALE.**
- **ASSURER LA QUALITE DES PROGRAMMES DE FORMATION PAR LE BIAIS D'UN CONTROLE EXTERNE DE SURVEILLANCE ET D'ÉVALUATION**
- **PROMOUVOIR LA SPECIALISATION DE LA FORMATION DANS LE DOMAINE DE LA CONSTRUCTION ET REPARATION NAVALE (TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE), ADAPTEE AU TRAVAIL ET AUX CONTEXTES D'EMPLOI**
- **PROMOUVOIR LA SPECIALISATION DES PRESTATAIRES DE FORMATION**
- **PROCEDER REGULIEREMENT A LA MISE A JOUR DES CATALOGUES NATIONAUX, OFFRANT DES PROGRAMMES DE FORMATION SPECIFIQUES POUR LE SECTEUR DE LA NAVIGATION MARITIME AINSI QUE DU TRANSPORT**
- **AMELIORER L'ACCESSIBILITE DE LA PLATE-FORME IBCVET EN DONNANT ACCES AUX STAGIAIRES, ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION DU SECTEUR**
- **STANDARDISER LE MINIMUM D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRE PAR AN EN EUROPE**
- **ALIGNER LE NOMBRE D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRE AVEC LA FORMATION UNITÉS/MODULES PROPOSÉS**
- **PREVOIR DES ACTIONS DE FORMATION AVEC DES HORAIRES FLEXIBLES, ADAPTEES A L'ORGANISATION INTERNE DE L'ENTREPRISE PRENANT EN COMPTE LES TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIERS ET HEBDOMADAIRES ;**
- **PRIVILEGIER LES MODELES DE FORMATION INNOVANTS (E-LEARNING, B-APPRENTISSAGE, CREATION DE « SERIOUS GAME » ; MOOC – COURS EN LIGNE COLLECTIFS)**
- **DEVELOPPER LE TUTORAT POUR AMELIORER LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES INTERNES**
- **PROMOUVOIR LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL**

- **PROMOUVOIR DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE PERMETTANT AUX CHOMEURS DE TROUVER UN EMPLOI DANS L'INDUSTRIE MARITIME**
- **ÉLABORER DES PLANS DE FINANCEMENT AVEC PARTAGE DES RESPONSABILITES ENTRE LES POUVOIRS PUBLICS ET LE SECTEUR PRIVE**
- **HARMONISER LES PROGRAMMES DE FORMATION A LA MOBILITE ET LA TRANSFERABILITE DES QUALIFICATIONS**
- **AMELIORER L'IMAGE DE L'INDUSTRIE MARITIME**
- **PROMOUVOIR LES CARRIERES ASSOCIES A L'INDUSTRIE MARITIME**

### **RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE**

Remarque : Les recommandations suivantes ne sont pas prioritaires

#### **A) Diagnostic des compétences besoins du secteur**

##### **Contexte :**

CVET est considéré comme un instrument essentiel pour l'éducation des adultes. Bien qu'il y ait eu une évolution de l'existant des cadrages nationaux en matière de Qualification, s'appuyant sur la formation continue, il est néanmoins nécessaire d'aller plus loin pour répondre aux besoins spécifiques de l'économie de la mer « économie bleue » en matière de développement des compétences, ou cette question est primordiale.

*Compétences de prévision et d'anticipation des systèmes* peut aider dans la définition de l'éducation et le réseau de formation, identifier les besoins de qualification spécifique et les domaines prioritaires et les emplois.

En Europe, plusieurs méthodes sont utilisées: modèles économétriques de prévision au niveau national, les enquêtes diffusées auprès des employeurs, les audits de compétences utilisant des méthodes qualitatives, y compris études de cas, groupes de discussion, prospection sectorielle et qualifications déterminantes parmi les entreprises leaders, et approches combinées / holistiques telles que des perspectives, des diagnostics communs, des contextes (y compris des approches actives pour structurer l'avenir - stratégies, méthode de back-casting) et des observatoires (sectoriels, régionaux).

D'autres possibilités sont identifiées et notamment des études sectorielles, des enquêtes effectuées auprès d'anciens élèves et de formateurs-moniteurs, interrogation des branches avec spécificité de l'activité, des professions, des champs d'études de qualification sur les compétences requises pour des groupes spécifiques tels que : chômeurs, personnes à mobilité réduite, faible-non admissible, les minorités ethniques, les travailleurs étrangers...<sup>[21]</sup>.

##### **Explication :**

Le rapport «Etat de l'art» de l'IBCVET Base repose sur un processus actif de participation et de consultation avec les entreprises de l'industrie de la CRNC construction réparation et conversion de navires et les organismes de formation des quatre régions européennes.

Il semble opportun d'approfondir et d'améliorer les programmes de formation professionnelle, et ce au motif de manque de modules de formation spécifiques pour le secteur maritime (principalement en Espagne et Portugal) et de la qualité insuffisante et pertinence de CVET pour faire face à des changements dans le monde du travail et les professions. L'industrie de la CRNC doit répondre aux exigences de l'évolution technologique de l'industrie Maritime. Par conséquent, des programmes de formation doivent s'adapter et englober obligatoirement ces besoins.

Recommandation :

- **Créer et mettre en œuvre un système de prévision et d'anticipation des compétences qui comprend le secteur de la construction et réparation navale.**

**B) ASSURANCE qualité**

Contexte :

Le CEC révisé (adopté le 22 mai 2017) devrait jouer un rôle clé dans la promotion des stratégies de l'UE en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en soutenant la transparence et la transférabilité des qualifications en Europe.

L'assurance qualité est un principe clé du CEC et favorise la confiance entre les pays et les systèmes, ce qui permet d'aligner les systèmes nationaux d'assurance qualité sur les principes et lignes directrices européens pertinents en matière de formation professionnelle.

Cependant, des efforts supplémentaires pour la CVET, tels que des approches d'assurance qualité (internes et externes) pour les prestataires de formation continue CVET, sont nécessaires.

Aujourd'hui, la plupart des États membres ont déterminé des normes de qualité pour les prestataires de formation professionnelle ce normatif étant un des éléments pour les conditions de financement, ces accréditations sont exigibles dans le cadre législatif. cadre de la législation <sup>[4]</sup>.

Les approches internes et externes se complètent: la gestion interne de la qualité doit correspondre aux exigences des systèmes d'accréditation nationaux et / ou d'autres systèmes d'accréditation pertinents, par exemple sectoriels.



Explication :

De nombreux programmes de formation qui ne sont pas inclus dans les outils institutionnels tels que les catalogues nationaux de qualifications ont tendance à croître. Par conséquent, il est essentiel d'évaluer la qualité des programmes de formation, grâce à un suivi et une évaluation externes.

Chaque prestataire de formation a ainsi pour obligation de suivre de façon approfondie les résultats de l'évaluation afin d'en tirer les enseignements, ce contrôle externe permettant l'identification des points faibles, d'effectuer par le prestataire à l'adoption de procédure d'une gestion rigoureuse tendant à dispenser des actions de formation qualitatives

Recommandations :

- **ASSURER LA QUALITE DES PROGRAMMES DE FORMATION PAR LE BIAIS DE SURVEILLANCE EXTERNES D'EVALUATION REGULIERES ET SYSTEMATISEES**

**C) Prestataires de formation et la spécialisation des référentiels-programmes de formation**

Contexte :

Dans les domaines de la manutention des outils et des matériaux, une formation spécifique est nécessaire, il en est de même pour les formations axées sur la nature des emplois, c'est indéniablement un point de vigilance pour la CRNC. CVET devrait également servir à améliorer le transfert de connaissances (transmission du savoir).

Dans ce contexte, il est nécessaire d'assurer des programmes de formation pertinents pour les différents emplois/métiers/postes professionnels :

- Opérateurs, techniciens intermédiaires, techniciens supérieurs et aussi pour les gestionnaires ;
- Jeune diplômé techniciens (avec un niveau intermédiaire et supérieur de l'éducation) sans compétences adéquates après leur formation initiale ;
- Certaines professions clés ont été retenues, à savoir : soudeurs, tuyauteurs, serruriers, plombiers, opérateurs de machines et équipements, les opérateurs sur les nouveaux matériaux (composites...) ainsi que tous les métiers liés aux disciplines : électricité, installation, logistiques/manutention (grutier, échafaudier, appareilleur), traitement de surface (peintre, calorifugeur...)

Des connaissances maritimes spécialisées sont et seront toujours un important catalyseur de l'industrie Maritime.

Dans certains domaines de la CRNC (*par exemple le dessin technique (ingénierie), les techniques de soudage, les activités de réparation et d'entretien des équipements (maintenance), la serrurerie, l'utilisation de divers matériaux*), les résultats de la formation continue sont fortement tributaires de la qualité des connaissances acquises par la formation des travailleurs.

Il apparaît à l'analyse des différents travaux menés dans le cadre du projet, le manque de centres de formation spécialisés.

Explication :

Le consortium IBCVET a créé une plate-forme en ligne permettant l'identification de formation qui sont existantes au Portugal, à Malte, en Galice (Espagne) et en Bretagne (France). La valeur ajoutée de cette plate-forme pourrait être renforcée par son usage général entre les parties prenantes.

Les renseignements contenus dans la plate-forme (<http://ibcvet.paragonweb.eu>) créé dans le cadre du projet prouve que l'offre d'une formation continue spécifique pour la CRNC est peu ou pas répandue. En effet, la plupart des programmes de formation sur le marché ne sont pas à exclusif pour la filière. En outre, la spécialisation des prestataires de formation est rare, non seulement dans la gestion du domaine des matériaux et outils, mais aussi dans le développement des nouvelles technologies requises par ce secteur en particulier.

Les technologies employées en CRNC sont particulièrement innovantes, il est donc nécessaire d'adapter la formation à ce haut niveau et ainsi de procéder à une mise à jour de la formation dispensée par les organisations pour assurer l'adéquation des formations par rapport aux technologies industrielles. Par exemple, dans le domaine de la conception les connaissances en 3D par l'utilisation de logiciels « nouvelles générations » sont indispensables, il en est de même pour les techniques de soudage qui nécessitent de la programmation par ordinateur (*par exemple la configuration de robot de soudage*) mais également par une maîtrise des matériaux nouvellement utilisés, ce qui impose des formations spécifiques (*p. ex. matériaux composites, systèmes de liaison*).

Recommandations :

- **PROMOUVOIR LA SPECIALISATION DE LA FORMATION DANS LE DOMAINE DE LA CONSTRUCTION NAVALE ET REPARATION DES NAVIRES (TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE), ADAPTÉES AUX CONTEXTES DE TRAVAIL ET D'EMPLOI**
- **PROMOUVOIR LA SPECIALISATION DES PRESTATAIRES DE FORMATION**
- **PROCEDER A LA MISE A JOUR REGULIEREMENT DES CATALOGUES NATIONAUX DE QUALITES, OFFRANT DES PROGRAMMES DE FORMATION SPECIFIQUES POUR LE SECTEUR DE LA CRNC ;**
- **AMELIORER LA VIABILITE DE PLATE-FORME IBCVET EN DONNANT ACCES AUX STAGIAIRES, ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION DU SECTEUR**

**D) CVET et contextes professionnels**

Contexte :

L'objectif principal de la formation continue est d'assurer le développement des compétences exigées par l'emploi des messages et des contextes professionnels qui changent constamment et évoluent.

De cette façon, la formation continue doit être assurée dans un contexte professionnel / organisation / entreprise et par des formateurs ayant une connaissance spécifique de ce contexte.

Le respect des règlements et normes applicables à la CRNC tant techniquement que technologiquement est essentiel et ce afin de garantir la compétitivité des entreprises sur les marchés. Il est également essentiel de s'assurer la création et le développement durable de nouveaux produits et services.

Ainsi, la formation continue doit être adaptée à des contextes professionnels, les stratégies et les modes de fonctionnement des entreprises, la nature de l'activité et les caractéristiques des travailleurs.

#### Explication :

Les petites entreprises (TPE / PME/ PMI / ETI) sont confrontées à plus de difficultés pour accéder à la formation continue, le faible taux de participation aux actions de formations continues est révélateur. Une des raisons identifiées dans le projet IBCVET est la difficulté à gérer les périodes de travail et formation.

Selon les entreprises interrogées, les principales raisons pour ne pas recourir à la formation continue sont le manque de disponibilité des employés, l'insuffisance de l'offre de formation et le fait qu'ils estiment que les compétences et les connaissances de leurs employés répondent aux besoins actuels de la société (principalement en France).

Il y a certaines questions qui ne correspondent pas concernant le nombre d'heures de formation obligatoire. Au Portugal, par exemple, l'éducation et les modules de formation ont une durée de 25 ou 50 heures, le temps de travail est de 8 heures par jour ou 40 heures/semaine et le nombre obligatoire de heures de droit par an est de 35 heures.

#### Recommandations :

- **STANDARDISER LE MINIMUM D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRE PAR AN EN EUROPE**
- **ALIGNER LE NOMBRE D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRE AVEC LES UNITES/MODULES DE FORMATION OFFERTS**
- **PREVOIR DES ACTIONS DE FORMATION AVEC DES HORAIRES FLEXIBLES, ADAPTEES A L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE ET LES TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE**

## E) Modèles de formation

### Cadre:

L'innovation dans le marché du travail doit remodeler CVET, nécessitant que la formation continue (CVET) s'applique à elle-même une démarche dynamique et novatrice, en effet, promouvoir des formations innovantes est contributif au changement de l'économie et in fine de la société. De plus, CVET doit innover en matière d'ingénierie pédagogique pour l'apprentissage en rendant celui-ci pertinent et attractif afin que les entreprises considèrent en recourant à la formation faire un investissement sur l'avenir et non comme un coût.

Il est important de développer des modèles de formation nouveaux et plus efficaces à la suite de l'émergence de nouveaux emplois et, également, à la suite de l'entrée de jeunes qualifiés dans d'autres domaines qui ne sont pas de la construction navale.

### Explication :

Les modèles de formation proposés par la plupart des entités de formation dans les régions du consortium sont traditionnels, peu ou pas flexibles en termes de contenus de formation et dans les méthodes de formation.

Plus que les formats traditionnels, l'utilisation des nouvelles technologies dans la formation peut aider à la résolution de problèmes et questions de gestion en ce qui concerne la formation.

La formation continue doit être un des éléments majeurs pour répondre aux changements technologiques et organisationnels des fonctions et emplois.

### Recommandation :

- **SOUTENIR LES MODELES DE FORMATION INNOVANTS (E-LEARNING, B-APPRENTISSAGE, CREATION DE SERIOUS GAME ; MOOC-COURS EN LIGNE COLLECTIFS)**

## F) Tutorat

### Contexte :

Les « ouvriers spécialisés, la maîtrise » détiennent très fréquemment des compétences rares en techniques, pour autant il est très difficile de capitaliser le savoir « du geste », ils sont les hommes clés dont la connaissance est indispensable pour le devenir de certains domaines professionnels.

Ces spécialistes/experts devraient être habilités à dispenser (former) par le biais de composants structurés de formation les bases au niveau des concepts, opérations, organisation du travail et de la communication afin qu'ils puissent prendre la capacité de transfert de connaissances. Il est donc extrêmement pertinent de développer en interne le tutorat celui-ci permettant le transfert des connaissances.

Explication :

Il y a une insuffisance de formateurs possédant les connaissances et l'expérience nécessaires pour répondre au développement des compétences, en particulier dans les domaines techniques et technologiques et des procédures de travail. En revanche, il y a professionnels au sein des entreprises qui détiennent une grande expérience avec des connaissances pertinentes pour les entreprises. Néanmoins, la plupart d'entre eux ne sont pas compétents pour transmettre de les connaissances à des tiers. La difficulté de ces travailleurs pour transmettre est frein et représente même parfois un obstacle important. Ils doivent être dotés des outils permettant d'enseigner aux autres.

Recommandation :

- **DEVELOPPER LE TUTORAT INTERNE AFIN D'AMELIORER LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES**

## **G) FORMATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE**

Contexte :

La formation dite sur « le tas », comme forme d'apprentissage, contribue à la mise à niveau des compétences qui sont particulièrement importantes pour des emplois spécifiques ou des environnements de travail spécifiques, mettant l'accent sur une approche d'apprentissage par la pratique. Une formation in situ est un élément important et souvent plus souple et plus efficace.

Explication :

Les sociétés qui ont été interrogées dans le cadre du projet estiment que ce type de formation « en situation de travail » est la plus pertinente et innovante et ce avec le prisme de la création et du développement des compétences, particulièrement chez les adultes les moins qualifiés.

Ces pratiques ont les caractéristiques suivantes :

- adapté de formation aux caractéristiques du public cible et des contextes de travail ;
- recourir à des formations sous formes de périodes d'immersion et d'apprentissage dans l'environnement de travail (comprendre le contexte et les défis de l'environnement de travail, de la manutention du matériel et des matériaux, de la connaissance du travail en équipe) ;
- réaliser la formation sous la forme d'un atelier de formation individuels ou de formation en alternance composée d'acte pratique associé à la de la simulation.

Recommandation :

- **PROMOUVOIR LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL**
- **PROMOUVOIR DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE PERMETTANT AUX CHOMEURS DE TROUVER UN EMPLOI DANS L'INDUSTRIE MARITIME**

## **H) Financement**

-  
Contexte :

Les incitations financières et les mécanismes de financement peuvent aider à augmenter l'accès et la participation à CVET.

Les mécanismes et les stratégies de financement (p. ex. les programmes nationaux et européens) sont encore inadaptés aux réalités de la production des projets, la complexité administrative constitue un frein pour l'organisation d'une formation adaptée et flexible :

Pour soutenir l'investissement des entreprises dans la formation, il est important d'établir des cadres appropriés avec diverses mesures incitatives, les droits et les obligations, basées sur le partage des responsabilités avec un haut niveau d'engagement public au secteur et un soutien pour ceux qui ne sont pas en mesure de payer, de procéder à une répartition équilibrée des fonds dans tout le continuum de l'apprentissage, une contribution appropriée au financement de toutes les parties prenantes et l'exploration des moyens novateurs de financement plus efficaces et efficaces<sup>[6]</sup>.

Explication :

Les données et informations provenant des évaluations et des études faites dans les quatre régions, indiquent pour certains d'entre elles le recours à l'aide de fonds européens (comme c'est l'exemple du guide *L'apprentissage dans les PME*, une sortie de COPPELL, un projet financé par *Lifelong Learning Programme*) qui peut être utilisé afin de simplifier les procédures et de définir des orientations stratégiques pour la formation continue dans les petites et moyennes entreprises.

La France et l'Espagne ont des profils très similaires en matière de subventions : les entreprises Françaises et espagnoles soutiennent des actions de formation par le biais de leurs contributions à une organisation dédiée (OPCA) qui subventionne par la suite la formation des travailleurs indépendants.

Au Portugal et à Malte, les fonds structurels européens jouent un rôle majeur dans le financement de CVET aux niveaux nationaux et régionaux.

Les intervenants apprécient la responsabilisation des dirigeants organisationnels dans l'accès aux finances et possibilités de formation et la promotion de partenariats avec l'éducation et des organismes de formation.

Les coûts demeurent un des principaux obstacles à la formation, tant pour les particuliers que pour les entreprises.

Recommandation :

- **DEVELOPPER DES PLANS DE FINANCEMENT AVEC PARTAGE DES RESPONSABILITES ENTRE LES POUVOIRS PUBLICS ET LE SECTEUR PRIVE**

## **I) Mobilité**

Contexte :

Il y a plusieurs bonnes pratiques de la formation continue dans le secteur naval. Il y a donc nécessité de définir les conditions requises pour la formation continue afin d'obtenir le succès notamment pour les adultes les moins qualifiés en intégrant les exigences de la formation, l'un des points d'attention doit porter sur la formation « interne » celle-ci étant organisée par les entreprises soit avec des formateurs internes ou en recourant à des formateurs externes (vacataires/ prestataires).

Avec la mondialisation et la libéralisation des échanges, la disponibilité de travailleurs qualifiés et devenue un facteur déterminant dans de nombreuses décisions d'investissements étrangers. Dans le même temps, le travail est devenu plus mobile à l'échelle internationale, et un grand nombre de personnes migre vers des bassins où les emplois sont disponibles. Ces changements « sociétaux » requièrent des compétences portables (par exemple, dans la communication interculturelle et langues étrangères) ainsi que de s'adapter aux nouvelles technologies, en marketing et dans la réalisation d'assurance de la qualité dans le respect des normes internationales, notamment sur le plan commercial à l'international.

Explication:

Soutenir la mobilité du marché du travail est un défi majeur pour la formation professionnelle continue et de la formation (CVET). Le système européen de crédits pour la formation professionnelle peut aider à surmonter ce défi en permettant le transfert, la reconnaissance et la capitalisation des résultats de l'apprentissage. La compréhension générale des résultats scolaires et leur transparence, la mobilité transnationale et la portabilité peut faciliter la mobilité et la transférabilité des niveaux de qualifications tant nationalement qu'internationalement, entre les divers secteurs de l'économie et au sein du marché du travail. <sup>[7]</sup>

Recommandation :

- **HARMONISER DES PROGRAMMES DE FORMATION POUR SOUTENIR LA MOBILITÉ ET LA PORTABILITÉ DES QUALIFICATIONS**

## J) IMAGE de l'industrie MARITIME

### Contexte :

Il est impératif de créer une culture maritime et navale « navaliser et ou maritimiser » les métiers pour en améliorer l'image et donc l'attractivité, l'accès à la formation et la motivation des adultes moins qualifiés à participer à des actions de formation par le biais de communication et l'évaluation sociale des professions, est un défi majeur pour la filière navale.

Les partenariats entreprises-écoles-formation des régions, ainsi que les clusters, ont ici un vaste champ de possibilités d'intervention.

### Explication :

L'industrie de la construction/réparation navale consiste principalement à la maintenance de la machinerie mécanique, qui sont communes et simples, mais essentielles au bon fonctionnement de l'industrie. Par ce constat, il ne semble pas pertinent de comparer les industries identifiées comme étant de haute technologie, tels que le nucléaire ou les secteurs TIC-technologies de l'information et des communications.

L'image de l'industrie navale est contrastée. En effet, techniquement, l'industrie est mal considérée : des ingénieurs et des techniciens hautement qualifiés dans des filières plus généralistes sont négatifs sur le potentiel de la filière CRNC, et ce au seul motif qu'ils ne connaissent pas l'excellence requise pour la réalisation de projets ayant une forte valeur ajoutée. En revanche, dans une perspective sociale et professionnelle, l'industrie navale est réputée être très exigeante car il est connu que l'adaptation aux cycles du marché est très irrégulière, tout en demandant de respecter les exigences des normes de qualité et de logistique. En outre, les innovations technologiques et les évolutions de production dans l'industrie maritime ne sont pas largement diffusées dans la société. En conséquence, le manque d'une communication positive axée sur le haut niveau de qualité requis et l'amélioration permanent des procédures et techniques appliquées dans l'industrie navale met en risque le secteur, il est impératif d'inverser cette vision et de « mieux communiquer » sur la réalité d'une production emblématique offrant de nombreux potentiels en matière d'emploi.

### Recommandation :

- **AMELIORER L'IMAGE DE L'INDUSTRIE MARITIME**
- **PROMOUVOIR LES CARRIERES ASSOCIES A L'INDUSTRIE MARITIME**



## ANNEXE 1 – LISTE DES EXPERTS

### • Autorité nationale pour les Qualifications

**Malte** : Ministère de l'éducation et l'emploi, direction de l'apprentissage et l'évaluation Programmes

### • Associations navales

**FRANCE** : *Cluster Maritime Français*  
*Campus des Métiers et des Qualifications des industries de la Mer Bretagne CMQ INDMER*  
*Naval Campus*

### • Représentant des entreprises du secteur

**Espagne** : GALVENTUS SERVICIOS EOLICOS S.L.

**PORTUGAL** : Arsenal do Alfeite SA  
Mer de l'ouest

### • Prestataires de formation (avec des programmes de formation connexes naval)

▪ **FRANCE** : AFPA

▪ **Espagne** : CF un FORMAVIGO AIXOLA, S.L  
SEGURIDAD GALEGA NOSA TERRA, S.A.

▪ **PORTUGAL** : *CENFIM* : Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica

▪ **Malte** : Malta College of Arts, Science & Technology, Institut de génie et de Transport, Centre d'études maritimes

### • Syndicat ou Association de travailleurs du secteur

▪ **PORTUGAL** : *SIMA* -Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afines

### • Les pouvoirs publics

▪ **Malte** : Centre de Transport de Malte

<sup>[2]</sup>CFR. le Cedefop (2008), systèmes d'anticipation des besoins en compétences dans les États membres de l'Union européenne, document de travail du Cedefop No.1, Thessalonique

<sup>[3]</sup>Cfr. Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 sur le cadre européen des certifications pour l'apprentissage continu et l'abrogeant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 relative à la mise en place du cadre européen des certifications pour l'apprentissage.

<sup>[4]</sup>Cfr. rapport de COMMISSION pour le Parlement européen et le Conseil sur la mise en œuvre de la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relatif à la création d'une référence d'Assurance qualité européenne Framework for Vocational Education and Training.

<sup>[5]</sup>Cfr. Cedefop (2014), Policy handbook accès et la participation à la formation professionnelle continue et de la formation (CVET) en Europe, Luxembourg : Office des Publications de l'Union européenne.

<sup>[6]</sup>Cfr. Conseil de l'UE (2011), la résolution du Conseil sur un agenda européen renouvelé pour l'éducation des adultes, Luxembourg, Journal officiel de la Union européenne

<sup>[7]</sup>Cfr. Le Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne (2009), recommandation du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en place d'un système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET), Luxembourg, Journal officiel du Parlement européen  
Union