



Livre blanc des GRETA

Résultat de la synthèse des livres blancs élaborés lors des contre-assises académiques de mai 2012

Version 9.1 - 13 juin 2012



A. LA REALITE DES GRETA

1. A QUOI SERT UN GRETA ?

Pour assurer la 3^è mission de l'EN, la formation tout au long de la vie, les Etablissements Scolaires de l'Education Nationale du 2nd degré (Collèges et Lycées) mettent en commun leurs moyens (locaux, matériels, humains – Art L427-1) afin de proposer une offre de formation concertée par bassin emploi formation. Cela permet une offre de proximité pour les usagers avec un maillage fort par l'implantation des établissements publics locaux d'enseignement répartis sur tout le territoire national, y compris en milieu rural, et une offre non concurrentielle entre GRETA partenaires au sein du même réseau national et régional du service public de la Formation d'Adultes.

Cela permet de proposer une offre de mise à niveau des compétences des salariés dans les entreprises et d'adaptation au poste de travail, mais aussi d'offrir à l'adulte les possibilités d'acquérir de nouvelles compétences pour se réaliser professionnellement et répondre aux opportunités et orientations du marché.

Cela participe de l'adaptabilité et de la mobilité professionnelle de l'individu.

Les GRETA sont aussi riches de la diversité des spécialités développées et des formations proposées par le réseau.

Les GRETA, prestataires facilitant la réinsertion, **permettent d'offrir une deuxième chance à travers une mission de service public** : former, accompagner, porter, soutenir, orienter les personnes dans un projet social ou professionnel fait partie de leur missions.

Le réseau a aussi développé une réelle capacité à traiter les demandes de manière individualisée.

Les GRETA ont trois champs d'intervention :

- demande des salariés (1/3),
- des entreprises(1/3)
- demande institutionnelle régionale (1/3) pour les demandeurs d'emplois, par exemple
 - le traitement social du chômage ;
 - relais pour les jeunes sortis du système sans diplôme ;
 - accueil et formation des publics non francophones, analphabètes, illettrés ;
 - reconversion des travailleurs licenciés.

2. QU'Y FAIT-ON ?

L'offre de formation s'appuie sur les formations diplômantes de la formation initiale.

Ces formations sont pré-qualifiantes, qualifiantes, et diplômantes de niveau V à III, modulaires, dans tous domaines et pour tous secteurs d'activités suivant les potentialités des établissements scolaires et de leurs disponibilités. Elles se mettent en place en collaboration avec les prescripteurs et en essayant de maintenir une synergie entre les besoins et les objectifs.

On recense :

- des formations générales allant de la maîtrise des savoirs de base à la remise à niveau en matières générales (français, maths, langues, droit, comptabilité, gestion, Vie Sociale et Professionnelle, informatique, bureautique, ...). Elles ont une visée de préparation de concours ou préparation d'un diplôme de niveau plus élevé.
- des formations spécifiques hors contexte de la formation initiale telle que l'orientation professionnelle, l'accompagnement dans et vers l'emploi, les bilans (d'orientation, de compétences, mi-carrière), le tutorat, le conseil, l'accompagnement à la VAE, la définition et validation de projet professionnel, l'insertion sociale et professionnelle.
- des formations diplômantes et qualifiantes constituant le cœur de la mission confiée aux GRETA.
- des formations d'accompagnement des travailleurs handicapés

Les GRETA prennent en charge des publics de toutes origines sociales par un conseil adapté, des prestations de formation, de bilan-positionnement, de VAE, ...

Ils contribuent à l'accompagnement à l'élaboration de projet professionnel (bilan de compétences et d'orientation) ainsi qu'à l'accompagnement de personnes dans leur parcours vers l'insertion et l'emploi.

- Pour les GRETA, mettre l'individu au centre du dispositif est essentiel.
 - permettre l'acquisition des connaissances pour chacun quels que soient les niveaux ;
 - défendre un socle commun ;
 - se démarquer des autres opérateurs fait partie de notre identité ;
 - Réseau avec VAE, bilan de compétences.
- avec une grande diversité vers la qualité :
 - diversité des publics ;
 - offre globale couvrant un large éventail (bilan de compétences, VAE, remises à niveau, formations qualifiantes, diplômantes, linguistiques etc...) ;
 - travail intéressant et plein de perspectives ;
 - un investissement fort et une demande toujours plus forte de polyvalence.
- Mais :
 - n'implique pas de reconnaissance (de la personne et du salaire) ;
 - On est au service des stagiaires pour une meilleure insertion.
- Des séances de face à face avec un effectif raisonnable (maximum 14 stagiaires)
- Autres :
 - Accompagner à la VAE, réaliser des bilans de compétences, accompagner à la recherche d'emploi, remotiver des jeunes sortis sans qualification du système scolaire initial.

3. AVEC QUI ?

a) LES PERSONNELS

Les personnels rémunérés par le GRETA ont différents statuts : Ils sont payés par l'Etat et leurs rémunérations sont remboursées par les GRETA) :

- titulaires de l'Education Nationale et donc de la fonction publique de l'Etat ;
- titulaires CPIF (coordination pédagogique et ingénierie de formation) certifiés ou PLP.
- contractuels en CDD ou CDI de l'Education Nationale et donc agents public de l'Etat.
- Les personnels de direction et de gestion des établissements scolaires bénéficient d'une indemnité de direction et de gestion (I.P.D.G.) liée au chiffre d'affaires réalisé dans leur établissement scolaire pour l'année civile. Il faut préciser que ces indemnités ne sont pas versées en cas de déficit.
- Les dirigeants du GRETA, Président, Ordonnateur (les 2 fonctions sont actuellement cumulables) et de l'Agent Comptable en tant que Gestionnaire, perçoivent une indemnité complémentaire basée sur le volume des I.P.D.G. versées aux autres personnels de Direction des établissements actifs du GRETA. Il y a, dans le cas de cumul de fonctions, cumul de deux indemnités pour les responsabilités assumées. L'Agent Comptable du GRETA bénéficie par ailleurs de la prime de gestion et de risque du volume financier du GRETA. (cf. textes de 1991 à 1993).
- Une particularité des GRETA : les Conseillers en Formation Continue (CFC)

L'Education Nationale propose à des enseignants de postuler par recrutement, suivi d'une année de stage, à la fonction de Conseiller en formation Continue.

Initialement ces postes étaient réservés aux seuls enseignants titulaires, c'est après les textes de 1993 qu'ils furent ouverts aux contractuels sur recrutement exceptionnel pour mission ne pouvant être trouvée dans le corps des professeurs existants (ex : cas du conseil en entreprise, de l'expertise,...).

Actuellement le recrutement est ouvert à tous sans distinction d'origine dans l'Education nationale.

Les Conseillers en Formation Continue sont rémunérés par l'Education Nationale et missionnés auprès :

- d'un GRETA sans contrepartie financière, excepté la prise en charges des frais de déplacement liés à la mission et l'équipement matériel pour fonctionner ;
- d'une DAFCO ou DAFPIC FC au rectorat ;
- d'un GIP FCIP sans contre partie financière également (mise à disposition « gratuite ») ;

Les postes sont gérés académiquement. Les CFC sont placés directement sous l'autorité hiérarchique du RECTEUR, et par délégation sous l'autorité du DAFCO ou du DAFPIC.

Actuellement, le salaire des CFC ne figure pas au budget des GRETA. Il est géré directement par le rectorat sur l'enveloppe rectorale au titre du BOP 2. Par contre il figure en recettes et dépenses au GIP FCIP.

b) LES PARTENAIRES :

1. LES FINANCEURS DE FORMATION :

Ils sont classés en 4 catégories :

- les **financeurs publics** : l'Etat (DIRECCTE, Pôle Emploi), les collectivités territoriales (Conseils Régionaux, Conseils généraux, PLIE,...), les Fonds Européens
- les **financeurs para-publics** : les administrations publiques pour leurs salariés, les collectivités territoriales pour leurs agents (EPCI, Mairies, ...), l'AGEFIPH
- les **financeurs privés** : les O.P.C.A. (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), les Entreprises pour leurs salariés, les TPE, PME, PMI, les grands groupes, gestion par subrogation des OPCA
- les **individuels payants** (demandeurs d'emploi, salariés, retraités,.. finançant sa formation ou participant aux frais de sa formation)

La DIRECCTE est relayée par Bassin Emploi Formation par un Animateur local, ainsi que le Conseil régional, par une antenne « Relais Technique Territorial » locale animée par un Chargé de Mission territorial.

2. LES PRESCRIPTEURS DE FORMATION A FINANCEMENT PUBLIC :

Ce sont les Conseillers Missions Locales (pour les jeunes de 17 à 25 ans), les Conseillers Cap Emploi pour les demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés, les Conseillers Pôle Emploi, les Conseillers P.L.I.E. (Plan Local d'Insertion par l'Economique), basés sur les Bassin Emploi Formation de proximité de l'aire d'intervention de chaque GRETA.

3. LES ACTEURS RELAIS LOCAUX :

Les Maisons de l'Emploi et de la Formation, les Référents RSA des Conseils Généraux, des Mairies et des CCAS, les S.I.A.E. (Structures d'Insertion par l'Activité Economique), les Travailleurs Sociaux, les bailleurs sociaux, les correspondants CAF et Sécurité Social, la Prévention Judiciaire de la Jeunesse, les maisons d'arrêt, les correspondants locaux des O.P.C.A., les Centres de Validation de l'Education National, les CCI et Chambre des Métiers et de l'Artisanat, les élus locaux, les représentations syndicales, ...

4. LES CONCURRENTS DES GRETA ET/OU PARTENAIRES DE GROUPEMENT SOLIDAIRE :

Il faut distinguer les opérateurs partenaires des concurrents.

c) LES AUTRES PARTENAIRES :

Certains organismes de formation sont partenaires et non concurrents des GRETA comme les services FCA des universités, via les CUEEP, FCEP, ...

Il est à regretter le peu de relations entre la MGI et les GRETA.

4. POUR QUI ?

Tous les publics, sans exception, peuvent être accueillis en formation dans un GRETA : quel que soit leur âge (après la scolarité obligatoire), y compris les retraités, et quelle que soit leur situation d'emploi : demandeur d'emploi, salariés, femmes au foyer, étrangers en situation régulière vis-à-vis des formalités administratives de la France.

Toute personne qui souhaite se former, se réorienter, se cultiver, être conseillée, être qualifiée ou re-qualifiée, peut être accueillie dans le réseau GRETA. Cela concerne un large public : personnes sans emploi en réinsertion, étrangère, en rupture sociale, en rupture avec le système scolaire ou peu scolarisées et salariés : évolution en interne, suite de plans sociaux, ou reconversion.

5. CE QUI DIFFÉRENCIE LES GRETA DES AUTRES OPÉRATEURS :

Le réseau des GRETA relève du principe de service public non fondé sur la recherche de profits. Il s'est construit sur son appartenance à l'Éducation nationale.

Il constitue, avec l'AFPA, le plus grand réseau de formation continue avec une certification reconnue.

a) LES DIFFÉRENCES AVEC DES AUTRES OPÉRATEURS :

Le fait de s'appuyer sur le réseau des établissements scolaires du 2nd degré constitue une force indéniable liée à l'offre de proximité des publics les plus éloignés des formations, en particulier en zones rurales.

Cette force peut devenir une faiblesse car il peut être reproché à l'Éducation Nationale d'utiliser les locaux et matériels de qualité, financés par le Conseil REGIONAL, pour les Lycées, et par le Conseil général, pour les collèges, depuis les lois de décentralisation, alors que les appels d'offre des collectivités territoriales sont soumis aux codes des marchés publics, et que quiconque peut y répondre.

Il est cependant à relever que ces mêmes collectivités territoriales ont financé des équipements et des locaux auprès d'organismes privés ou associatifs de formation d'adultes, conventionnés par celles-ci. Il en est de même des locaux publics de municipalité ou d'EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) qui sont mis à disposition gratuitement auprès de ces mêmes organismes.

Une autre force c'est la qualification de nos intervenants, qu'ils soient formateurs permanents (à minimum bac+3) ou des vacataires de formation initiale spécialistes dans leurs domaines.

b) LES CONCURRENTS EXTERNES :

Les organismes de formation privés ou associatifs, les centres de formation des établissements scolaires privés sous contrat (AREP) , les centres de formation patronaux de secteurs économiques (ACM, AFPI, ...), les centres de formation des CCI, des Chambres des Métiers, de l'Artisanat, les grands groupes de formation, les cabinets conseils, les Entreprises de Travail Temporaires, ...

Les CFA Privés font de plus en plus de concurrence à l'offre en contrats de professionnalisation des GRETA.

c) LES CONCURRENTS ET PARTENAIRES :

L'AFPA qui souvent propose une offre complémentaire à celle des GRETA se trouve parfois dans des champs d'intervention directement concurrentiels.

Certains organismes de formation, pour des raisons stratégiques de couverture territoriale d'offre, s'associent en groupement solidaire avec les GRETA, soit en tant que membre, soit en tant que mandataire selon leur capacité financière. Ce fût le cas pour des réponses aux appels d'offre de marchés publics Pôle Emploi ou Conseils Régionaux

Mais bien souvent ces groupements se font sans les GRETA pour contrer l'offre de service public des GRETA.

d) LES CONCURRENCES INTERNES :

Les CIO qui se doivent d'être partenaires des GRETA se sont parfois mis en concurrence dans certains appels d'offre publics via le GIP FCIP (académie de Lille).

La question des CFA publics des établissements scolaires publics et des situations de mise en concurrence avec les GRETA à l'interne de l'éducation Nationale est parfois problématique :

- le nombre de bénéficiaires de contrat d'apprentissage en CFA public augmente au détriment des contrats de professionnalisation dans un même établissement. Il y a des sections de contrats de professionnalisation qui ont disparu en GRETA.
- Les directives académiques et régionales ne doivent pas amener à favoriser l'apprentissage au détriment de la FCA. Les autorités académiques, le DAFPIC et les établissements doivent mener une politique de cohérence et de complémentarité entre les différents acteurs publics de l'Education nationale.
- Cet équilibre doit aussi être recherché sur l'accompagnement VAE. Actuellement, dans certaines académies, le DAVA ponctionne 10% sur chaque accompagnement VAE réalisé par les GRETA au profit du GIP-FCIP, ce n'est pas appliqué aux autres organismes de formation concurrents !
- Il faut aussi tendre vers une harmonisation des rémunérations des enseignants de formation initiale en heures complémentaires en CFA et en GRETA.

B. CE QU'IL FAUT PRESERVER ET CE QUI DOIT CHANGER

1. POUR LES MISSIONS DES GRETA ET DE SES PERSONNELS

a) IL FAUT PRESERVER :

- La pluralité des missions dans le cadre du service public pour la Formation Tout au Long de la Vie, au sein de l'Education Nationale.
- La mission d'insertion.
- L'accès aux locaux, aux plateaux techniques et aux ressources humaines aux compétences accessibles de la formation initiale (enseignants de l'éducation nationale)
- Une offre de formation vaste, diversifiée, large
- Contact avec le public adulte/ un lien privilégié avec ce type de public non ciblé.
- Reconnaissance par le réseau d'entreprises, qui permet le lien entre FI et FC, formation en entreprise dans le pot commun, richesse pour les établissements. Permet également de rétablir une certaine aura, aussi auprès des parents.
- Qualité relationnelle et compétences des équipes administratives et pédagogiques.

b) IL FAUT FAIRE EVOLUER :

- La notion de formation des adultes « tout au long de la vie » doit devenir une réalité : une véritable réflexion politique sur le droit à la formation doit avoir lieu.
- Nécessité d'une évolution vers un service public de qualité de la Formation continue au service de la préservation de l'emploi et du retour à l'emploi.
 - afin d'éviter les instabilités, les fluctuations et les variations de contrat, avec de l'activité non concurrentielle, il faut supprimer l'obligation de l'appel d'offres pour des missions reconnues de service public et garantir ces missions par des subventions pluriannuelles.
 - afin de définir une sphère « mission publique » avec des commandes sur le moyen et long terme.
- La proximité territoriale de l'offre de formation doit être encore développée ;
- Le travail de communication sur le réseau des GRETA doit être développé ;
- Il faut favoriser les échanges inter-GRETA (pratiques, connaissance...) ;

- Il faut intégrer dans les missions des formateurs GRETA le temps de préparation des nouveaux projets ;
- Il faut réaffirmer la place de la formation continue dans les EPLE ;
- Le statut de droit public des personnels doit devenir la règle commune ;
- Harmonisation des tâches administratives pour optimiser l'efficacité (pour être plus efficient)
- Il faut améliorer le travail de prospective.

2. DANS NOTRE LIEN AVEC L'EDUCATION NATIONALE, QUEL PILOTAGE NATIONAL, ACADEMIQUE ET LOCAL ?

a) IL FAUT PRESERVER :

- **L'appartenance à l'Education Nationale ;**
- La notion de réseau national (animation, cohérence, homogénéité, couverture nationale) ;
- Mise en œuvre d'un « office public de la formation continue », véritable service public de la formation ;
- Un pilotage garantissant un cadre régional qui préserve les spécificités locales et le maillage territorial (ex. Tarifs, partenariat) ;
- La présence de relais locaux avec délégation de pouvoir.

b) IL FAUT FAIRE EVOLUER :

- Il faut aller vers plus d'unité et d'harmonisation entre les structures GRETA ;
- Il faut davantage impliquer les acteurs de la formation initiale avec un travail renforcé avec les équipes des établissements de formation initiale, sur un pied d'égalité et avec une véritable reconnaissance de la mission des GRETA dans la continuité de la formation initiale. Les relations GRETA/ EPLE doivent s'améliorer avec une meilleure intégration.
- Il faut exiger :
 - La réaffirmation claire de la mission de Formation continue des GRETA tant au sein de l'Education Nationale qu'à tous les niveaux de l'Etat ;
 - un cadrage national des rémunérations, primes et indemnités pour toutes les catégories de personnels et une plus grande transparence.
 - Un cadrage national des obligations de service de formation du type grille de Montpellier.
 - Le renforcement du pilotage académique, améliorer le pilotage et l'organisation y compris au niveau des échanges de pratiques, de la formation des personnels, des évolutions de carrière ...)

- L'harmonisation des pratiques : statuts et droits des personnels (congrés...), recrutement, évolution des carrières, pratiques pédagogiques...
- De véritables carrières dignes de ce nom (pas limitée au bout de 15 ans).
- Affirmer la professionnalité et l'identité « formation continue des adultes » des GRETA comme les EPLE marquent leur identité « formation initiale ».

3. LE STATUT DES PERSONNELS ET DANS NOS CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL

a) IL FAUT PRESERVER :

- Harmonisation des statuts et des conditions de travail. (il existe les textes de 93, et, à Lyon, une circulaire académique RH) ;
- Professionnalisation des personnels ;
- Le temps de travail des formateurs (810 heures de face à face pour les formateurs contractuels ; 648 heures pour les postes gagés). et 28 h maximum de face à face par semaine ;
- Continuer la lutte contre la précarité pour obtenir la pérennisation des emplois et permettre de faire évoluer les personnels à l'interne ;
- **Le statut public pour tous les personnels ;**
- Préserver les statuts des personnels (et améliorer car constat de l'existence de fortes disparités et de situations très différentes suivant les territoires avec pourtant des diplômes équivalents) ;
- Maintenir la possibilité de CDIisation, en restant des agents publics de l'Etat, et la possibilité de titularisation de la fonction publique, garder un temps de travail identique à ceux des enseignants (formateurs), nous voulons maintenir le paiement des CFC par les rectorats ;
- Pour les conditions de travail :
 - le temps annualisé ;
 - le temps associé aux heures de face à face ;
 - l'adaptabilité du temps de travail des administratifs par rapport aux choix de chacun ;
 - maintien des découpages en service par activité ;
 - maintien d'un travail constructif et d'échanges avec les partenaires ;

b) IL FAUT FAIRE EVOLUER :

- Le réseau GRETA a besoin d'une vraie gestion des ressources humaines (GRH) accompagnée d'une réelle stratégie de formation interne pour les personnels (plan de formation, DIF, GPEC...).
- Il faut une unité, une cohérence dans le fonctionnement des GRETA d'une académie à l'autre sur le plan des conditions de travail et des statuts, sur la base du mieux-disant.
- Pour cela, il faudra remettre à plat les conditions de travail des personnels. Il n'y a pas

- le même service pour les gagés et les contractuels alors que c'est le même travail.
- passer aux 35 heures hebdomadaires réelles pour les non enseignants ;
 - ne pas dépasser les 28h hebdomadaire en présentiel de stagiaires pour les formateurs. Il faudra harmoniser nationalement les coefficients applicables lors des face à face pédagogiques ;
 - pouvoir passer facilement de la formation initiale à la formation continue des adultes et réciproquement ;
 - Les temps de déplacements doivent être pris en compte dans le temps de travail.
- La question de l'évaluation (notation) des personnels devra être revue aussi.
 - Il faut que les personnels puissent évoluer sur leur poste de travail, leur carrière, leurs missions, mais aussi en termes de rémunération.
 - Les personnels veulent avoir droit à une reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leur travail. Cela passe aussi par une meilleure reconnaissance des métiers de la formation continue, y compris au sein de l'institution Education nationale.
 - Les statuts des personnels devront aller vers une réduction massive de la précarité.
 - La situation inique des précaires de catégorie C et B à qui on fait subir des contrats inadmissibles doit disparaître. Pour cela, il faudra mettre fin au blocage des contractuels administratifs à 70 % (cf Art. 6 de la loi de 84 – catégories B et C).
 - Il faut instituer le passage automatique des CDD en CDI, en vue d'une titularisation dans la fonction publique. Il faut aussi raccourcir les délais d'accès à la CDisation
 - Le ministère devra mettre en place rapidement des examens professionnels et des concours réservés conçus par des personnes issues de la formation continue, adaptés aux personnels exerçant dans la formation continue.
 - Il faudra reconnaître les compétences du métier de CFC en particulier en termes d'ingénierie de formation : pour cela il faudra faire évoluer positivement leur positionnement statutaire.
 - Pour les catégories B et C, une amélioration de leurs conditions statutaires (revalorisation des grilles indiciaires...).
 - Les personnels doivent pouvoir bénéficier d'un plan de carrière digne de la fonction publique avec des grilles indiciaires et des durées, des critères objectifs de promotion.
 - La question de la promotion sociale des personnels doit aussi être retravaillée.
 - Les instances de consultation doivent évoluer. Actuellement, les GRETA et leurs personnels ont peu ou pas droit à la parole. Ils doivent pouvoir avoir les mêmes droits que les personnels des établissements. Les CIE sont consultatifs, les CA sont eux délibératifs et il est très compliqué de représenter tous les sites.
 - Les personnels des GRETA doivent avoir un vrai droit à la formation et pouvoir bénéficier d'un plan de formation digne de ce nom. Le congé de formation et le DIF doivent être accessibles aux personnels des GRETA.
 - Il faut permettre aux postes gagés de continuer d'exister et encourager à ce que les enseignants de formation initiale puissent intervenir à leur demande ou sur besoins express d'activités à satisfaire, en apprentissage ou en FCA sur leur temps de travail ou en complément d'horaires, à temps plein ou partiel.
 - Il faut plus de formateurs permanents et fidéliser les compétences quand le volume de formation le permet. Il faut créer la possibilité de postes mixtes : FI, FEA, FCA, administratifs ou enseignants
 - Il faudra améliorer les conditions de remboursement des frais de déplacement.
 - Il faut créer la possibilité d'être remboursé en heures supplémentaires en cas de dépassement d'horaires lié à la surcharge de travail, et non soumis à récupération qui se révèle dans les faits impossible à réaliser.

4. DANS L'ORGANISATION INTERNE DU GRETA ET LA CARTE DES GRETA, DANS NOS RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES

a) IL FAUT PRESERVER :

- Préserver un seul employeur pour tous les personnels des Greta. Cet employeur doit être l'Etat.
- Préserver la mutualisation entre les Greta et le GIP-FCIP.
- Un partenariat exclusif avec les EPLE et un ancrage territorial fort au plus près des publics. Il faut conserver les antennes délocalisées type SARAPP en Midi-Pyrénées. Le maillage doit être à taille humaine, à l'échelle du bassin, du district pour permettre une relation de proximité avec les établissements supports de formation et une relation privilégiée avec les équipes enseignantes.
- Les personnels doivent, s'ils le souhaitent, pouvoir être polyvalents en fonction des ; compétences et de la cohérence pédagogique.
- La qualité de l'accueil et l'accompagnement individualisé doivent pouvoir être maintenus.
- La communication entre les centres ;
- La stabilité des équipes ;
- Autonomie et responsabilité dans le travail ;
- Travail en équipe et prise en compte sur le temps de travail des aides aux projets ;
- Le contact et rôle de conseil auprès des partenaires doit être maintenu et développé même s'il ne devait y avoir qu'une structure régionale ;
- La marge de manœuvre des CFC pour contacter et développer des partenariats ;
- L'ingénierie pédagogique évolutive et adaptable avec un stagiaire au centre des préoccupations, une modularisation, la maîtrise des référentiels de compétences ;
- La marque GRETA pour communiquer ;
- L'utilisation des plateformes techniques des lycées ;
- la possibilité de travail dans des actions financièrement non rentables mais socialement utiles
- **Dans nos relations avec les partenaires**

- Le positionnement des GRETA avec le Conseil Régional

- Renforcer la stratégie de partenariat avec les partenaires nationaux (Pôle emploi, AFPA...) et régionaux (Conseil régionaux, CR Pôle emploi, DR AFPA) et la défense de notre réseau ;
- Développer les partenariats avec les autres organismes de formation continue du service public (Agriculture, universités, écoles d'ingénieurs) ;
- Renforcer les coopérations avec l'apprentissage public ;
- Renforcer l'activité avec les branches professionnelles, les organismes consulaires ;
- Travailler plus dans un cadre de SIEG avec des subventions de fonctionnement, dans le cadre des politiques publiques ;
- Développer des partenariats européens ;
- Développer des partenariats avec les relais pour trouver des solutions aux problèmes des stagiaires.

b) IL FAUT FAIRE EVOLUER :

- Aller vers une vraie politique de gouvernance avec des engagements, des projets sur 3 ans, une stratégie, un pilotage au niveau académique ;
- Il faut un cadrage national sur les grandes questions, et dans l'urgence, sur celle de la titularisation des précaires.
- Avoir moins de lourdeurs de procédure pour plus de réactivité ;
- Retrouver une dimension humaine de la structure GRETA là où ce n'est plus le cas ;
- Rechercher et encourager la prise de responsabilité des acteurs et reconnaître les compétences ;
- Faire évoluer en concertation avec les organisations syndicales représentatives, la structure juridique actuelle en l'ancrant avec EPLE et l'Education nationale afin de permettre de mener des politiques à moyen et long terme et de gérer le fonctionnement quotidien des Greta ;
- Faire part de plus de transparence et de prises de décisions claires qui seront communiquées ;
- Etre mieux informés des décisions ;
- Il faut valoriser le lien Formation Initiale-Formation Continue : il faut du temps pour les chefs d'établissement à la tête des Greta, implication des établissements dans la Formation Continue nécessaire. Il faudra peut être évoluer vers des directeurs de centre à temps plein ;
- Les personnels se battent pour avoir des locaux, des surfaces, des équipements. Importance de valorisation de l'investissement, passe par une plus forte implication des recteurs qui ne parlent jamais des GRETA dans leurs discours de rentrée.
- La réalité dans les EPLE-FPA de l'enseignement agricole peut être inspirer les Greta ;
- **Finances :**
 - Il faut changer les conditions de l'autonomie financière ;

- On ne peut pas demander aux GRETA d'être rentable et d'être une mission de service public. Alors, soit on leur réserve des marchés, soit on abandonne l'autonomie financière ;
 - Il ne faut pas limiter la formation continue du service public aux missions sociales ;
 - Le service public ne doit pas se limiter à l'aide aux exclus de la société.
 - Ne pas cliver le privé pour les riches et le service public pour les pauvres. Aux donneurs d'ordre de payer les formations. La question des coûts de formation est à creuser.
 - Il faut aussi explorer le domaine des TPE (Très petites entreprises), en particulier pour le DIF.
- Problématique de pilotage et management
 - Pression des financeurs qui tirent les prix vers le bas, mais surtout problème de pilotage. Personne ne peut piloter à 5 % de temps d'activité. Impossible pour les chefs d'établissements. On a besoin de vrais pilotes, avec des temps de formation, y compris pour les chefs d'établissement. On ne s'improvise pas président avec une expertise. Idem pour la gestion. Il faut des acteurs formés et du temps dédié à s'occuper des Greta.
 - Il faut une direction ou sous direction à la formation tout au long de la vie.
 - La communication du MEN sur les GRETA, leurs missions et leurs actions tant au niveau national qu'académique est à revoir. Le pilotage des Greta doit aussi être repensé.
 - On parle comptabilité mais pas de gestion, pas de politique d'investissement. Le plan de formation existe, pourtant on est dans le champ de la concurrence mais sans analyse ni réflexion à aucun niveau ni de tableau de bord, ni stratégie. Il y a une culture de compta publique, mais pas de gestion, ni de politique d'investissement.
 - Etre un service public ouvert sans sélection financière
 - Intégrer dans le budget alloué aux Greta les besoins en investissements, nécessaires à leur bon fonctionnement et à leur efficacité.
 - Revenir à une vraie mutualisation pour former véritablement les formateurs : le CAFOC qui avait des moyens a vu ses fonds diminuer ;
 - Améliorer les commandes de matériel
 - **Formation :**
 - Il ne faut pas glisser de l'individualisation vers l'autoformation ;
 - Revenir sur des temps associés réalistes conformes au décret de 1993, pour toutes les matières.

5. DANS LA PARTICIPATION DES PERSONNELS ET DES STAGIAIRES AUX INSTANCES ET DECISIONS LOCALES, ACADEMIQUES ET NATIONALES

a) IL FAUT PRESERVER :

- Parfois participation des personnels, des stagiaires, des partenaires sociaux aux instances locales du GRETA (à condition qu'elle devienne effective là où ce n'est pas le cas)
- Présence des personnels dans les instances de décision, avec voix délibérative dans les C.A. des établissements supports.

b) IL FAUT FAIRE EVOLUER :

- Les personnels doivent être représentés avec voix délibératives, et non pas consultatives, avec un représentant pour chaque antenne, ou une représentation par type de personnel ;
- Contrepouvoir des personnels par rapport aux présidents des Greta, des directeurs d'antennes ;
- Participation des personnels aux instances régionales et nationales à travers les syndicats ;
- La participation des personnels et des stagiaires devrait exister et ils devraient avoir un droit de vote ;
- Élections de délégués des stagiaires pour les formations longues ;
- Écoute des stagiaires à travers un référent du GRETA ;
- Enquêtes de satisfaction et l'écoute de leur suggestion, Avoir du temps pour répondre à leur demande. Expression des stagiaires par rapport à la formation (bilan intermédiaire) ;
- *Parvenir à une véritable représentation des personnels dans les instances académiques...*
- Il faudrait acter la participation des CFC, des formateurs et des personnels administratifs aux processus décisionnels : ils sont présents dans les CIE mais ce n'est pas suffisant.



C. LES RISQUES AVEC LES GIP

1. RISQUES POUR LES GRETA

a) LES RISQUES LIES A L'AUTONOMIE DES GIP

Une perte de reconnaissance nationale. La perte d'identité du réseau des GRETA qui en fait sa force et du pilotage aux niveaux national et académiques.

L'autonomie des GIP : la perte d'identité d'un réseau de formation avec des structures disparates, avec des cadres (convention constitutive/GIP) et des gestions différentes d'un GRETA à un autre (gestion des personnels notamment).

Actuellement lorsqu'un GRETA a des soucis de trésorerie pour payer les salaires, il peut faire appel à la trésorerie de l'établissement support. Ainsi les salaires sont rémunérés à temps. Avec le GIP, rien n'est prévu pour faire face aux problèmes de trésorerie.

La recherche de profit au détriment de la mission de formation.

L'intégration d'autres opérateurs de formation dans le GIP qui ne travaillent pas comme les GRETA (« qualité », formation sur mesure...) et dans d'autres conditions.

La représentation des personnels aux instances de décision (délégués des personnels et délégués syndicaux) n'est pas garantie.

b) LES RISQUES LIES A LA « MEGAFUSION » DES GRETA

La « mégafusion » des GRETA va générer des entreprises très importantes (chiffres d'affaires, effectifs...) qui nécessitent des compétences très pointues en matière de gestion et de stratégie pour l'intervention dans un marché concurrentiel. La non prise en compte de cette donnée peut être dramatique sur le devenir des GRETA : structure trop lourde et ingérable, manque de réactivité sur les marchés,

Une « mégafusion » des GRETA et l'agglomération artificielle de structures différentes, chacune avec ses pratiques et expériences de terrain différentes, pourrait entraîner une perte d'efficacité et du service rendu notamment par l'éloignement des centres de décisions.

Il en est de même pour les appels d'offre, l'unité de base est le bassin Emploi Formation et l'atout essentiel dans un appel d'offres est la proximité.

Les fusions de GRETA déjà réalisées, se sont soldées par des pertes de marchés et donc de recettes. Ce qui est préjudiciable au volume d'activité et donc au maintien des emplois.

La transformation des GRETA en GIP pourrait être l'occasion de remettre en question l'offre du réseau des GRETA et de la FCA en général. Il y a des risques de maintien de formation « non rentables », comme les compétences clés (lutte contre l'illettrisme, les remises à niveaux, formation de détenus..), comme l'orientation professionnelle (bilans de compétences, accompagnement VAE, définition de projet professionnel, ..) qui nécessitent des centres permanents avec du personnel permanent, et donc coûteux.

Si l'offre des GRETA se réduit, on perdra la capacité à proposer à un stagiaire différentes prestations (CFG, orientation, pré qualification, qualification, VAE...).

Il y a des risques d'exclusion des GRETA des publics « prioritaires ».

c) DES RISQUES LIES A NOTRE APPARTENANCE AU SERVICE PUBLIC

Les GIP pourrait réduire l'implication des EPLE dans la formation continue : l'adhésion au GIP GRETA n'est pas attractive pour un EPLE.

d) DES INQUIETUDES SUR LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC REALISEES PAR LES GRETA.

Que vont devenir les CAC FC (conseil académique consultatif à la formation continue) et quelle sera leur efficacité ?

e) DES INQUIETUDES SUR LES LOCAUX DES GRETA

Concernant l'utilisation des locaux des EPLE par les GRETA, une inquiétude réside concernant la position des collectivités territoriales (principalement les régions). Actuellement la formation continue fait partie des missions de l'éducation nationale et est rattachée à un EPLE support. La structure GIP est de nature à changer la position des Régions sur l'utilisation des locaux et plateaux techniques. Les risques sont de deux natures : louer directement les plateaux techniques et locaux aux GIP GRETA ou à d'autres opérateurs de formation...

Il y a des risques sur le maintien des locaux externalisés des GRETA qu'il faut louer et qui représentent des charges importantes. Ces locaux sont souvent des vitrines pour les GRETA et des lieux d'accueil centralisé dans une ville.

f) SUR LES RÉSULTATS FINANCIERS

Une structure GIP sera plus coûteuse qu'un GRETA actuel : frais de locaux, charges supplémentaires sur les H.S. des vacataires internes E.N. (+ 33 %), augmentation de l'assurance chômage pour les contractuels, coût direct du poste de Directeur Ordonnateur, du poste de gestionnaire comptable, ...quid des salaires des CFC à la charge de l'Etat ou du GIP ?

D. ANNEXE 1 : ENQUETE AUPRES DES USAGERS

1. COMMENT AVEZ-VOUS CONNU LE GRETA ?

Comment avez-vous connu le GRETA ?

Bouche à oreille	presse	Internet	Organisme d'orientation	Pôle Emploi	Autres	Total
117	9	64	231	83	34	538
21,7%	1,7%	11,9%	42,9%	15,4%	6,3%	

5 CAS DES DEMANDEURS D'EMPLOI :

Par organisme d'orientation, il faut interpréter les Missions Locales, Cap Emploi, PLIE
 Dans la rubrique « Autres », ce peut être d'autres Organismes de Formation, des Mairies ou CCAS, des forums, ...

Certaines formations sont propices au « Bouche à oreille » : les formations rémunérées (Conseil Régional par exemple) ou les Savoirs de base (lutte contre l'illettrisme)

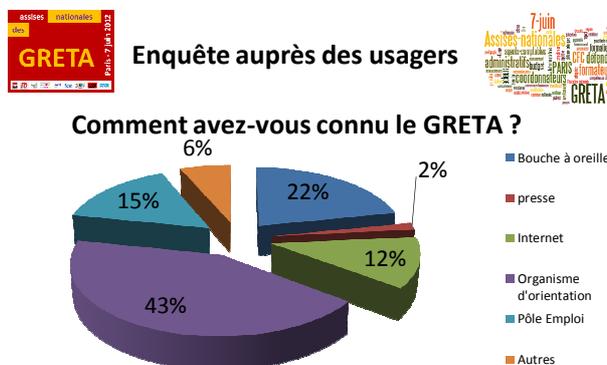
Les C.I.O. n'orientent pas de publics vers les GRETA sauf en Maîtrise des Savoirs de Base.
 Pour les prestations de Bilans de compétences ou de VAE, c'est plus une recherche personnelle qui fait aboutir au GRETA.

Pour les contrats de professionnalisation, la demande vient des stagiaires qui se renseignent et cherchent des organismes de formation dans un domaine précis. Encore faut-il qu'ils trouvent l'entreprise.

6 CAS DES PUBLICS SALARIES :

Les demandes viennent souvent des OPCA qui proposent une offre sur le territoire par consultation des Organismes de Formation.

Vis-à-vis des dirigeants d'entreprise (Responsables RH), la demande provient souvent par relations personnelles avec un contact du GRETA, voir par démarche spécifique du GRETA.



2. POURQUOI AVOIR CHOISI LE GRETA ?

Pourquoi avoir choisi le GRETA ?

service public	qualité des équipements	qualité des formateurs	proximité	l'offre de formation	Total
47	19	87	148	388	689
6,8%	2,8%	12,6%	21,5%	56,3%	

Les stagiaires ne choisissent pas, la première fois, le GRETA, comme Organisme de Formation, ce sont les structures d'accueil et les prescripteurs qui orientent en fonction de l'offre conventionnée.

Mais il est évident que la proximité joue dans l'acceptation de la formation, l'éloignement par faute de moyens de locomotion est un facteur pénalisant voire de refus.

Par contre, pour une seconde formation, le critère de choix de l'organisme intervient et on peut observer une certaine fidélisation des publics, de part l'offre diversifiée du GRETA : remise à niveau, formations pré-qualifiante, qualifiante, diplômantes dans tous secteurs, en ajoutant les formations spécifiques de l'orientation professionnelles : définition de projet professionnelle, bilans de compétences, accompagnement VAE, accompagnement vers et dans l'emploi, ... mais également par la compétence des formateurs, la qualité des installations, et le service sur mesure rendu !

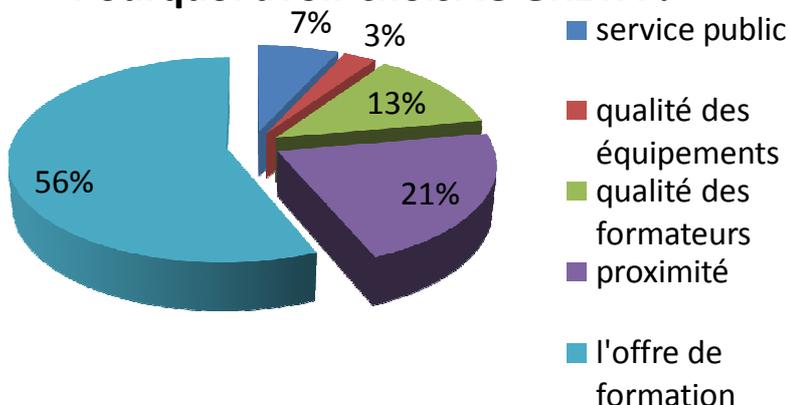
La notion de service public n'est pas mesurable auprès des stagiaires, même s'ils savent que le GRETA fait partie de l'Education Nationale. Par contre le GRETA n'est pas source de rejet, pour ceux qui auraient connu des difficultés scolaires en formation initiale, bien au contraire !



Enquête auprès des usagers



Pourquoi avoir choisi le GRETA ?



Interfédérale 7 juin 2012 - GC -

2

3. ETES-VOUS SATISFAIT DE L'ACCUEIL ?

Etes-vous satisfait de l'accueil ?

très satisfait	satisfait	insatisfait	ne se prononce pas	Total
298	214	5	0	517
57,6%	41,4%	1,0%	0,0%	

L'accueil dans les GRETA fait partie également des points forts.

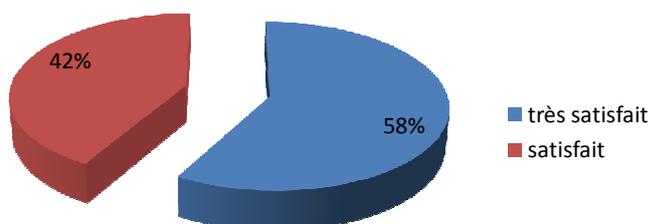
La prise en compte individuelle de la demande dès le 1^{er} accueil est source d'adhésion au parcours de formation.



Enquête auprès des usagers



Etes-vous satisfait de l'accueil ?



Interfédérale 7 juin 2012 - GC -

3

4. ETES-VOUS SATISFAIT DE LA FORMATION SUIVIE ?

Etes-vous satisfait de la formation suivie ?

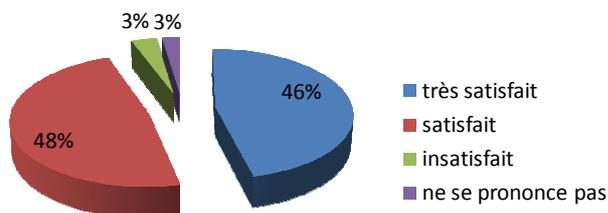
très satisfait	satisfait	insatisfait	ne se prononce pas	Total
239	248	17	12	516
46,3%	48,1%	3,3%	2,3%	

Globalement les stagiaires sont satisfaits de leur parcours de formation, mais cette appréciation est à nuancer, car on observe de plus en plus de bénéficiaires sans projet, sans but précis, qui erre dans la vie, avec de grandes difficultés financières, et dont le GRETA peut apporter une aide temporaire dans ce parcours de vie.

Quant aux autres formations permettant l'accès à l'emploi, par exemple, la conjoncture économique très défavorable modère le critère de satisfaction des usagers.

Pour les formations en contrat de professionnalisation, il est évident que les bénéficiaires préfèrent un groupe complet de stagiaires FCA, à l'intégration en complément de groupe de formation initiale.

Etes-vous satisfait de la formation suivie ?



Interfédérale 7 juin 2012 - GC -

4

5. CONSEILLEREZ-VOUS A UNE RELATION DE SUIVRE UNE FORMATION AU GRETA ?

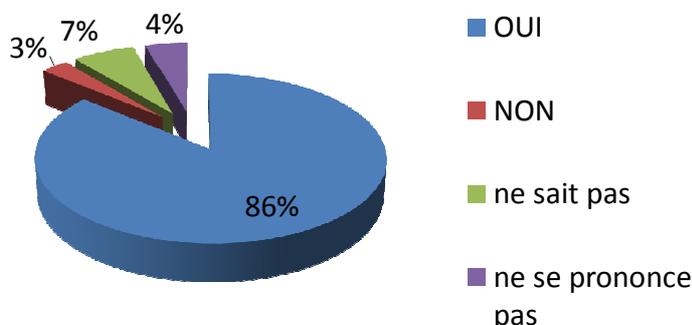
Conseillerez-vous à une relation de suivre une formation au GRETA ?

OUI	NON	ne sait pas	ne se prononce pas	Total
445	15	34	23	517
86,1%	2,9%	6,6%	4,4%	

C'est dans cette réponse que toute la dimension « service public » prend son sens avec :

- la qualité des formations
- la compétence des formateurs et leurs disponibilités
- l'encadrement pédagogique et administratif
- la proximité et le maillage du territoire
- l'absence de notion de rentabilité financière, seulement l'équilibre financier « recettes / dépenses » !

Conseillerez-vous à une relation une formation au GRETA?



Interfédérale 7 juin 2012 - GC -

5

